

KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES PEREKRUTAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN TELUK WONDAMA

Melanesia Burdam

NPP. 29.1896

Asdaf Kabupaten Teluk Wondama, Provinsii Pupua Barat

Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

Email: melanesiaburdammelan@gmail.com

ABSTRACT (in english)

Problem Statement/Background (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). it can be concluded that the performance of the Civil Service Agency in the process of recruiting State Civil Apparatus in Teluk Wondama Regency has not been in accordance with government regulations and SOPs set by the Teluk Wondama Regency government because there are still obstacles that affect the recruitment of ASN in Teluk Wondama. **Purpose:** The theory used in this research is the theory of human resources and organizational performance, and the method used is a descriptive qualitative method with an inductive approach. **Method:** the method used is a descriptive qualitative method with an inductive approach. **Result:** Regency such as the lack of PC computers. only 50 computers and 3 rooms for 3 selection sessions, then an internet network that doesn't allow smooth internet usage. **Conclusion:** the government should also conduct training for BKD in order to add insight about the importance of professionalism at work, and conduct training for ASN selection participants in Teluk Wondama Regency.

Keywords: Performance, Recruitment, State Civil Apparatus

ABSTRAK (in bahasa)

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): (Berisi background yang melatarbelakangi penelitian). kinerja Badan Kepegawaian dalam proses perekrutan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Teluk Wondama belum sesuai dengan peraturan pemerintah dan SOP yang di tetapkan pemerintah Kabupaten Teluk Wondama karena masih adanya penghambat yang mempengaruhi perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama. **Tujuan:** tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui kinerja Badan Kepegawain Daerah dalam proses perekrutan Aparatur Sipil Negara, sudah sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pemerintah atau belum. **Metode:** serta metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. **Hasil/Temuan:** Kurangnya komputer PC yang hanya 50 unit komputer dan 3 ruangan untuk 3 sesi seleksi, kemudian jaringan internet yang tidak memungkinkan penggunaan interner dengan lancar. **Kesimpulan:** Pemerintah harus lebih memperhatikan pelaksanaan perekrutan ASN, pemerintah juga harus membuat pelatihan untuk BKD agar menambah wawasan tentang petingnya profesionalitas dalam berkerja, serta melakukan pelatihan untuk peserta seleksi ASN di Kabupaten Teluk Wondama.

Kata kunci: Kinerja, Rekrutmen, Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagian besar masyarakat di Indonesia memiliki mimpi untuk menjadi pegawai negeri sipil yang membuat banyaknya calon pegawai negeri sipil, yang setiap tahunnya berlomba untuk mengikuti seleksi pegawai negeri sipil. Perekrutan Aparatur Sipil Negara bukan hanya tentang peserta tes tetapi juga tentang pemerintahan kedepannya, karena pemerintah yang maju di dukung oleh pegawai yang memiliki integritas tinggi. Didasarkan oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, dan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang di rubah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2012. Sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan pemerintah diatas maka Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dalam proses kegiatan untuk mengisi kekosongan jajaran ASN.

Keberhasilan suatu pemerintahan dilihat dari kualitas pegawai yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan masyarakat, Badan Kepegawain Daerah dalam pelaksanaan perekrutan pegawai negeri sipil melakukan seleksi CPNS secara transparan dengan pererta yang mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah masyarakat Kabupaten Teluk Wondama dari kalangan mana pun mulai dari yang berdomisili dalam kota sampai dengan yang berdomisili di perkapungan, bisa mengikuti seleksi ini namun dengan memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah di tentukan Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Teluk Wondama. Kemudian masyarakat yang memenuhi persyaratan yang akan berhak mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan masyarakat yang tidak memenuhi syarat tidak diikut sertakan.

Penerimaan Calon Pegawai Negeri sipil yang dilakukan oleh Badan Kepegawain Teluk Wondama pada Tahun 2018 merupakan bagian dari seleksi nasional yang berbasis online, pemerintah membutuhkan 238.015 tenaga kerja Pegawai Negeri Sipil untuk penempatan di pusat maupun daerah, dari rincian yang ada 51.271 formasi untuk penempatan di 76 Kementrian/Lembaga dan 186.744 formasi untuk 525 instansi di daerah. Pada perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Teluk Wondama pada tahun 2018, pemerintah Kabupaten Teluk Wondama memprioritaskan tiga lowongan utama yaitu :

1. Pendidikan (Guru)
2. Tenaga Medis (Perawat dan dokter)
3. Tenaga Teknis yang mendukung Infrastruktur

Penyebab tidak terlaksananya perekrutan Aparatur Sipil Negara dengan baik dan benar sesuai ketentuan, maka dalam menciptakan pegawai negeri sipil yang berkualitas dan professional akan terhabat karena masih adanya kepentingan pribadi di dalam perekrutan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas pegawai di Kabupaten Teluk Wondama masih kurang baik, dan menyebabkan proses perekrutan tidak menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat kualifikasi yang diharapkan untuk membantu pemerintah dalam berbagai urusan pemerintah.

Mempunyai dampak negatif terhadap jaminan kualitas pegawai negeri sipil kedepannya, tidak menutup kemungkinan bahwa ini akan berkelanjutan sampai kedepannya dan mempengaruhi pemerintahan Kabupaten Teluk Wondama dalam menjalankan pemerintahan serta mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan kepada masyarakat secara efektif.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan yang ada dalam penelitian ini berkaitan dengan kurang profesionalitas BKD Kabupaten Tuluk Wondama dalam realisasinya di Kabupaten Teluk Wondama masih di temukan tindakan-tindakan kurang berkenan yang di lakukan oleh oknum-oknum di badan kepegawai daerah,

dalam perekrutan Aparatur Sipil Negara masih kuat egoisme daerah antara calon pegawai dengan penyelenggara dan masih mementingkan hubungan kekeluargaan. Dari permasalahan ini timbul rasa ketidakpercayaan masyarakat bahwa pelaksanaan perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama sudah berjalan sesuai dengan peraturan, kemudian sarana dan prasarana yang digunakan juga masih kurang memadai seperti jaringan internet yang tidak baik sedangkan perekrutan dilakukan secara online dan komputer PC yang hanya 50 PC serta hanya ada 3 runagn yang digunakan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam perekrutan ASN sampai kinerja BKD dalam perekrutan ASN. Penelitian Suryadi S. Abdullah yang berjudul *Kinerja badan kepegawaian daerah dalam perekrutan calon pegawai negeri Sipil (CPNS) Di Provinsi Maluku Utara* (Suryadi S. Abdullah 2014), menemukan bahwa Proses perekrutan sudah dilakukan dengan benar dimana badan kepegawain daerah Provinsi Maluku Utara selalu melaukan koordinasi dan meminta arahan dari panitia nasional pengadaan perekrutan Aparatur Sipil Negara, badan kepegawain daerah Provinsi Maluku juga memanfaatkan media informasi untuk melakukan perekrutan secara terbuka agar diketahui masyarakat. Penelitian Laurenz Watopa berjudul *Kinerja badan kepegawain daerah dalam proses perekrutan Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Waropen Provinsi Papua* (Laurenz Watopa 2018), dalam penelitian ini Laurenz menemukan bahwa Kinerja badan kepegawai daerah Kabupaten Waropen sudah bisa dikatakan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku dan semua pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tupoksi masing-masing. Badan kepegawain daerah Kabupaten Waropen juga melakukan reformasi baru tentang penempatan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai Negeri Sipil agar dapat melakukan tugas pokok dengan baik (Laurenz Watopa 2018). Penelitian selanjutnya dari Peneliti Nor Hakim dengan judul *Peranan Badan Kepegawain Daerah Dalam Pelaksanaa Rekrumen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda* yang mengemukakan Peranan Badan Kepegawai daerah di Kota Samarinda baik dalam pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Melalui Tenaga honorer atau Pendaftar Umum secara langsung atau dengan Peran dalam melaksanakan Perencanaan, Penerimaan, Pelaksanaan seleksi dan Pengumuman seleksi harus dilakukan secara professional (Nor Hakim 2017).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, penelitian sebelumnya Suryadi S Abdullah hanya meneliti kinerja BKD sedangkan penelitian ini fokus pada kinerja BKD dalam perekrutan Aparatur Sipil Negara, Kemudian Laurenz Watopa perbedaannya penelitian ini hanya membahas kinerja BKD dalam proses perekrutan ASN sedangkan penelitian sebelumnya membahas kinerja dan penempatan pegawai negeri sipil sesuai dengan kempuan pegawai agara dapat menjalankan tugas sesuai dengan kempuan masing-masing. Dan kemudian untuk Nor Hakim membahas peran BKD dalam perekrutan sedangkan penelitian ini membahas kinerja BKD.

1.5. Tujuan.

Tujuan dari Penelitian ini yaitu untuk memperoleh data, serta melihat efektifitas kinerja badan kepegawain daerah dalam proses perekrutan Aparatur Sipil Negara dan mengetahui fakto-faktor pendukung serta faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja badan kepegawain daerah di kabupaten teluk wondama dalam perekrutan aparatur sipil negara.

METODE

penelitian ini penulis, menggunakan *pendekatan penelitian kualitatif* yaitu mendeskripsikan keadaan secara realitas saat penelitian. Keadaan realitas yang didukung oleh pengumpulan data yang relevan. Menurut Ismail Nurdin dan Sri Hartati (2019) Penelitian pada prinsipnya adalah untuk menyelesaikan masalah. Masalah sendiri merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dikerjakan dengan apa yang terjadi dilapangan.

Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpul data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi. Adapun analisis menggunakan teori kinerja organisasi menurut Agus Dwiyanto (2006) ada 4 indikator yaitu, Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Resposibilitas, Akuntabilitas.

II. HASIL DAN PEMBAHASAN (60-70%)

Penelitian yang dilakukan peneliti, menganalisis dengan menggunakan Teori Kinerja Organisasi dari Agus Dwiyanto yang menggambarkan suatu harapan yang ingin dicapai dengan melihat hasil suatu kegiatan yang dilakukan serta memperhatikan tingkat efesiensi dan efektifitas suatu organisasi pemerintahan. Hasil penelitian yang ingin dibahas oleh penulis untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Teluk Wondama menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perekrutan aparatur sipil Negara di Kabupaten Teluk Wondama. Dalam Teori Kinerja Organisasi Dari Agus Dwiyanto menyatakan bahwa kinerja organisasi dapat di nilai dari 5 indikator yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivita, resposibilitas dan akuntabilitas. Adapun pembahasan sebagai berikut :

2.1. Produktivitas

Menurut Agus Dwiyanto produktivitas merupakan input atau hasil yang dicapai oleh suatu organisasi pemerintahan dengan memperhatikan tingkat efesiensi dan efektifitas organisasi itu mencapai tujuannya, untuk mencapai tujuan suatu organisasi tentu ada suatu proses agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi memiliki tahapan-tahapan yang harus dilewati, segala sesuatu yang ingin dicapai yang telah disusun sedemikian rupa dalam perancangan yang menjadi upaya dalam pencapaian tujuan itu memiliki proses sehingga dapat mencapai tujuan seperti yang sudah direncanakan atau sesuai dengan yang diharapkan. Dalam proses pelaksanaan perekrutan Aparatur Sipil Negara juga memiliki tahapan – tahapan seperti berikut ini :

- a. Tahapan Pengumuman Penerimaan
- b. Tahapan Pendaftaran
- c. Seleksi Perekrutan ASN
- d. Pengumpulan Berkas CPNS

Kinerja Badan Kepegawaian dalam perekrutan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Teluk Wondama dilihat dari keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Teluk Wondama dalam pelaksanaan perekrutan ini, serta dampak yang dirasakan masyarakat Kabupaten Teluk Wondama dalam pelaksanaan perekrutan karena salah satu tujuan pelaksanaan perekrutan adalah untuk

membantu masyarakat Kabupaten Teluk Wondama dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada di Kabupaten Teluk Wondama.

2.2. Kualitas Layanan

Walaupun sarana dan prasarana sangat berperan penting dalam proses pelaksanaan perekrutan aparatur sipil Negara namun setelah melaksanakan penelitian bahwa masih kurangnya fasilitas yang digunakan dalam proses perekrutan aparatur sipil Negara. Badan Kepegawaian memang sudah punya beberapa ruangan dan komputer seperti yang pernyataan kepala bidang kepegawaian namun dari 1670 jiwa yang menjadi peserta perekrutan ASN tidak mungkin hanya menggunakan 50 unit komputer dan hanya menggunakan 3 ruangan saja.

Maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Teluk Wondama melakukan seleksi secara bertahap dengan 3 hari pelaksanaan dengan dijadwalkan sehingga ada tiga kali sesi dalam perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama yaitu sesi I, sesi II dan sesi III dengan menggunakan system CAT (computer asistes Test).

2.3. Resposivitas

Setiap pegawai dituntut untuk memiliki dedikasi yang tinggi dalam pemerintahan melalui kinerja yang baik, kinerja organisasi sangat di tentukan oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi dalam pekerjaan perbandingan standar yang ditetapkan organisasi dengan hasil yang dicapai pegawai. Pegawai dalam badan Kepegawain Daerah khususnya yang menjadi panitia penerimaan calon pegawai negeri sipil pada umumnya sudah bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, namun dari pernyataan sebelumnya bahwa masih ada oknum pegawai yang masih melibatkan hubungan kekeluargaan dalam perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama.

2.4 Responsibilitas

Kemampuan BKD dalam proses perekrutan aparatur sipil Negara di Kabupaten Teluk Wondama dapat dilihat dari keberhasilan BKD dalam menangani permasalahan yang muncul pada saat perekrutan aparatur sipil Negara di selenggarakan. Serta melihat usaha dan upaya dari Badan Kepegawain Daerah tetap melaksanakan perekrutan aparatur sipil Negara.

Melihat hal tersebut proses perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama masih banyak kekurangan, dan permasalahan yang harus di tangani pemerintah Kabupaten Teluk Wondama dengan meningkatkan kualitas instansi pemerintahan atau pun peningkatan kualitas dari setiap pegawai yang ada di Kabupaten Teluk Wondama. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Teluk Wondama adalah salah satu organisasi pemerintahan yang di percaya menangani perekrutan ASN dari pembahasan penelitian yang di tulis penulis, masih adanya oknum BKD yang belum melaksanakan perekrutan sesuai dengan yang di tentukan.

Perekrutan dilaksanakan dengan banyak kekurangan dan keterbatasan dari pemerintah Kabupaten Teluk Wondama, namun Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Teluk Wondama berupaya untuk tetap melaksanakan perekrutan dengan menggunakan strategi yang baik agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana dan sesuai dengan tahapan seleksi yang memang sudah di tentukan.

2.5 Akuntabilitas

Penyelenggaraan perekrutan aparatur sipil Negara yang dilakukan oleh Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Teluk Wondama memiliki Standar Oprasional Prosedur (SOP), Pemerintah Kabupaten Teluk Wondama akan melaksanakan seleksi penerimaan CPNS Formasi Tahun 2018 pada pemerintahan Kabupaten Teluk Wondama yang diselenggarakan dalam Anggran 2019.

3.3. Partisipasi dalam Pemanfaatan Hasil

Penulis memperoleh hasil respon yang paling tinggi adalah partisipasi sering yakni 28 responden atau sekitar 56 persen, sedangkan paling rendah yakni partisipasi tidak pernah yakni 5 responden atau sekitar 10 persen seperti tertuang pada **Tabel 4** berikut.

Tabel 4.

Jawaban responden terhadap dampak/manfaat program lorong literasi bagi pemuda

Jawaban	Responden (orang)	Persen (%)
Sering	28	56
Kadang-Kadang	17	34
Tidak Pernah	5	10
Jumlah	50	100

Sumber: Hasil pengolahan data riset 2020

Tabel 5.

Jawaban	Responden (orang)	Persen (%)
Sering	25	50
Kadang-Kadang	21	41
Tidak Pernah	4	8
Jumlah	50	100

Jawaban responden terhadap peran pemuda dalam merawat hasil program lorong literasi

Sumber: Hasil pengolahan data riset 2020

Dalam indikator pemanfaatan hasil pada **Tabel 5** yang memuat satu pertanyaan yaitu “apakah para pemuda ikut merawat hasil dari program lorong literasi ini?” dari 50 responden yang menjawab pertanyaan, diketahui respon yang paling tinggi adalah partisipasi sering yakni 25 responden atau sekitar 50 persen, sedangkan paling rendah yakni partisipasi tidak pernah yakni 4 responden atau sekitar 8 persen.

Hasil utama dalam partisipasi ini yakni membuat para pemuda paham akan literasi informasi dan mampu menerapkan pemahaman atas informasi yang diperoleh dari kemampuan literasinya terhadap kehidupannya sehari-hari, serta menularkan kepada orang lain akan pentingnya belajar dan mencintai membaca. Terpenting lagi menurut Sekretaris Lurah Paccinongang yakni dapat mengisi waktu luang agar terhindar dari perbuatan negatif. Sejalan dengan hasil wawancara terhadap Sekretaris Lurah Paccinongang bahwa “adanya wadah program lorong literasi ini, pemuda Paccinongang semakin berfikir positif. Kami berfikir jangan sampai pemuda akan melakukan hal-hal negatif apalagi sampai mengkonsumsi obat-obatan, membegal dan lain-lain yang marak terjadi di kalangan generasi muda di tempat lain”.

Dalam hal perawatan pemuda di Kelurahan Paccinongang khususnya organisasi kepemudaan mempunyai kegiatan rutin kebersihan mereka sekaligus memantau program lorong literasi yang mereka ikut serta didalamnya, hal ini berkesesuaian dengan wawancara dengan salah satu informan pemuda Paccinongang yang mengatakan “Lorong literasi ini tidak hanya tanggungjawab pihak-pihak di dalamnya namun kita sebagai pemuda juga untuk merawatnya. Apalagi, kami dari karang taruna mempunyai program kebersihan jadi kami sering memantau keadaan lorong-lorong yang ada di Kelurahan Paccinongang ini.”

Program Lorong Literasi Gowa di kelurahan Paccinongang ini menghadirkan taman bermain serta taman baca bagi anak-anak, karena taman bermain yang dipadukan dengan taman baca akan merangsang minat baca anak-anak. Tinggal bagaimana pemerintah setempat, komunitas, serta seluruh pihak yang mendukung untuk mempertahankan dan memberikan bacaan yang bermutu untuk anak-anak di kelurahan Paccinongang khususnya dan di Kabupaten Gowa pada umumnya.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelaksanaan Perekrutan Aparatur Sipil Negara adalah suatu program pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk mengadakan seleksi calon Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan merekrut Aparatur Sipil Negara dari kalangan masyarakat yang memenuhi persyaratan-persyaratan yang telah di tentukan pemerintah, calon pegawai atau calon Aparatur Sipil Negara yang dinyatakan lulus akan menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan membantu pekerjaan pemerintah. Perekrutan Aparatur Sipil Negara ini di adakan oleh Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Teluk Wondama, pelaksanaan perekrutan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Teluk Wondama di laksanakan berdasarkan surat Pengumuman Bupati Teluk Wondama Nomor 800/099/BUP-TW/2019 tentang Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2018 pada Pemerintah Kabupaten Teluk Wondama yang diselenggarakan pada Tahun Anggaran 2019. Pemerintah Kabupaten Teluk Wondama mengalokasikan 300 formasi yang terdiri dari 80% orang asli papua (OAP) dan 20% non papua.

Dalam suatu kebijakan atau program pemerintah diharapkan agar berjalan sesuai dengan rencana sama seperti pelaksanaan perekrutan aparatur sipil Negara ini, pemerintah Kabupaten Teluk Wondama berharap dapat berjalan sesuai dengan rencana. Proses perekrutan aparatur sipil Negara memiliki beberapa tahapan sebelum melaksanakan seleksi.

pelaksanaan perekrutan ASN ini sama seperti pelaksanaan perekrutan di daerah lain yang menggunakan system CAT (Computer Assisted Test) yang merupakan tes berbasis komputer, dimana kita dapat melihat nilai secara langsung dimonitor saat peserta sedang melaksanakan seleksi atau mengerjakan soal tes di dalam ruang, Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Teluk Wondama menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perekrutan aparatur sipil Negara di Kabupaten Teluk Wondama serta melihat Kinerja dari Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melakukan perekrutan ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perekrutan aparatur sipil Negara.

4.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Peneliti menemukan faktor penghambat dalam penelitian proses perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama yakni kurangnya sarana dan prasarana, kurangnya tingkat profesionalisme BKD, kurangnya kepercayaan masyarakat dalam perekrutan ASN yang dilakukan BKD.

III. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa BKD belum bekerja secara profesionalisme namun hanya beberapa oknum di BKD saja, kemudian masih banyaknya hambatan seperti kurangnya fasilitas namun Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Teluk Wondama telah melakukan perkrutan ASN walau pun ada kendala dan hambatan dalam pelaksanaan perekrutan ASN, namun tidak menutup kemungkinan BKD Kabupaten Teluk Wondama berupaya untuk tetap mekasakan perekrutan ASN dengan melakukan pengecekan jaringan, menyurat untuk tambahan komputer PC dan melakukan perekrutan ASN secara berturut-turut selama 3 hari pelaksanaan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian yang dilakukan memiliki keterbatasan waktu yang diberikan dari lembaga Institut Pemerintahan Dalam Negeri jadi peneliti hanya melakukan pengambilan data dan tidak ikut serta melihat proses pelaksanaan perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari karena waktu penelitian yang sangat singkat, oleh karena itu penulis menyarankan jika penelitian ini dilanjutkan dengan mengikuti langsung proses pelaksanaan perekrutan ASN di Kabupaten Teluk Wondama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterimakasih kepada Bapak Rektor IPDN yang sudah mengizinkan satuan praja utama untuk melaksanakan penelitian di daerah masing – masing, penulis juga berterimakasih kepada Kepala BKD Kabupaten Teluk Wondama serta jajarannya yang telah membantu dalam penelitian ini, serta semua pihak yang membantu dan membimbing peneliti dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwiyanto. 2006. Mewujudkan Good Government Melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Pers.
- Arikunto, Suharsim. 2010. Metode Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnars, Chester I . 1992. Organisasi dan Manajemen, Struktur perilaku dan proses
- Beni Pakei. 2016. Konsep dan Analisa Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Jakarta:Teushia
- Chabib, Suropto. 2013. Menilai kinerja Pemerintah Daerah. Fokusmedia.
- Chales. 1996. Pengantar kebijakan.
- Creswell, Jon W. 2013. Reseach Design : Pendekatan kualiiitataif, kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- DA Setyaningrum., 2016 “Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawain Daerah (BKD) Kabupaten Cilacap” Jurna Of Publik Policy And Management Review Vol. 5 Semarang:Universitas Diponegoro
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. Revormasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Effendy, Onong Uchjana. 1989. Kamus Komunikasi. Bandung: Mandar Maju
- Eka,Nurdiana. 2020 “Pelaksanaan Rekrumen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisi Beban Kerja (ABK) Di Badan Kepegawain Daerah Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan” Skripsi Studi Ilmu Administrasi Negara, Ilimu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhamidia Makassar., Makasaar.
- Ike Kusdyah Rahmawati. 2008. Manajemen Sumber daya Manusia.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. Metodologi Penelitian Sosial. Kota Surabaya:Media Sahabat Cendeki.
- Nor,Hakim. 2017 “Peranan Badan Kepegawain Daerah Dalam Pelaksanaan Rekrumen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda” Jurna Administrasi Negara. Vol. 5.
- Makmur. 2011. Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan. Bandung: PT Aditama.
- Mardiasmo. 2017. Perpajakan Edisi Terbaru. CV andi.Yokyakarta
- Sedarmayanti. 2018 . Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kopentensi, Kinerja, Dan Poduktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian. 2008 . Manajemen Sumbur Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sobardi, Rivai. 2006 . Kinerja Organisasi. Jakarta: Penerbit Arcen

Soewarno, Handayani. 1985. Sistem Birokrasi Pemerintah
Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
Sugiyoni. 2003. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
Suryadi, S. 2014. “Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutimen Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Maluku Utara” Jurnal Administrasi Publik Vol. 2, Manado: Universitas Sam Ratulangi.
Watopa L. 2018 “Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Perekrutan Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Waropen Provinsi Papua” Jurnal Administrasi Publik Vol. 4, Manado: Universitas Sam Ratulangi

