

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Sistem pemerintahan yang demokratis, berwibawa dan bersih selalu menjadi harapan bagi masyarakat dan pemerintah di zaman modern ini. Salah satu unsur pemerintahan yang harus diperhatikan dalam mewujudkan hal itu adalah penataan aparatur sipil negara yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah, sistem penyelenggaraan pemerintahan dan pengelolaan sumber daya aparatur sipil negara.

Sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat untuk mencapai visi dan kepentingan manusia dan dalam melaksanakan misinya dilakukan oleh manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah hal penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Fitriana, 2016:3).

Pengelolaan sumber daya manusia aparatur sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang paling utama dalam organisasi. Sumber daya manusia aparatur yang kompeten dapat mencapai tujuan organisasi dan mampu membuat organisasi menghadapi tantangan jaman. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia kurang profesional dan kompeten maka organisasi tidak ada perubahan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang bahwa pegawai ASN harus memiliki profesi dan manajemen ASN yang berdasarkan *Merit System* artinya manajemen ASN harus

berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin status pernikahan umur atau kondisi kecacatan. Merit sistem ini penting karena untuk memastikan integritas dan efektivitas pelayanan publik dengan Menyusun pemilihan prosedur untuk memastikan setiap pegawai dilindungi dari campur tangan atau penyalahgunaan politik (Fauzul Mubin dan Ali Roziqin, 2018:8).

Salah satu unsur penting dalam tata kelola sumber daya manusia adalah rekrutmen atau pengadaan. Rekrutmen merupakan sarana untuk menyiapkan sebanyak-banyaknya pegawai yang kompeten dan sesuai dengan syarat serta kualifikasi yang diharapkan oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah disiapkan. Keberhasilan rekrutmen pegawai, dalam hal ini pegawai aparatur sipil negara, dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan terwujudnya tujuan organisasi (Iskarim, 2017:309). Salah satu cara untuk mendapatkan calon aparatur sipil negara yang kompeten dengan melaksanakan rekrutmen calon aparatur sipil negara secara profesional dan transparan.

Selama ini proses rekrutmen calon aparatur sipil negara yang dilaksanakan oleh pemerintah dipandang belum mampu mendapatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses dan prosedur rekrutmen yang tidak transparan dalam penyelenggaraannya banyak dinilai publik cenderung diwarnai oleh praktik-praktik *spoil sytem*, yang masih mengedepankan praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas aparatur sipil negara. Kualitas aparatur sipil negara sangat ditentukan oleh sistem rekrutmen yang merupakan bagian dari pada proses aktivitas untuk mencari dan menemukan

aparatur sipil negara yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan jabatannya.

Dengan berkembangnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dan perkembangan informasi serta komunikasi maka berkembang juga metode yang digunakan untuk seleksi. Salah satunya melalui sistem *Computer Assisted Test (CAT)*. Sistem *Computer Assisted Test* merupakan metode ujian dengan menggunakan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Dalam metode ini mempermudah pelamar untuk mengerjakan tes, hasil yang transparan dan dapat dipertanggung jawabkan serta menghindari terjadinya kecurangan maupun korupsi, kolusi dan nepotisme (www.cat-buku.bkn.go.id)

Proses rekrutmen aparatur sipil negara sangat rawan terjadinya kecurangan, salah satu daerah di Jawa Timur yang terjerat masalah KKN yaitu Kabupaten Blitar pada tahun 2010 kurang lebih seratus nama calon pegawai negeri sipil telah menyetorkan uang ke sejumlah pejabat pemerintah dan anggota DPRD Kabupaten Blitar dengan menjanjikan kelulusan dan menjadi aparatur sipil negara. Uang yang disetor untuk lulusan sarjana berkisar Rp 100 juta hingga 150 juta sedangkan untuk lulusan diploma Rp 60 juta hingga 90 juta (www.kabarblitar.com, 16 Desember 2010). Fakta terjadinya kecurangan juga terjadi di Kota Kediri pada rekrutmen CPNS tahun 2010 dalam penentuan peserta yang lulus seleksi tes calon aparatur sipil negara, terdapat lima nama pada lima formasi kepegawaian yang berbeda yang sengaja diganti yaitu Guru Sekolah Dasar Agama Islam, Dokter Umum, Perawat Terampil, Pengendali Dampak Lingkungan dan Pengawas Operasional Alat berat. Para peserta dijanjikan akan diterima sebagai PNS di lingkungan Kota Kediri pada

periode rekrutmen tahun 2010 tanpa tes (www.kompas.com, di akses 5 November 2020).

Selain itu beberapa kecurangan tidak dilakukan oleh oknum yang bersangkutan tetapi juga karena proses dan prosedur rekrutmen yang lama yaitu sistem manual atau metode *konvensional* yang digunakan. Sistem manual ini dikenal dengan sistem yang dilakukan dengan Lembar Jawaban Konvensional terpusat. Penggunaan metode ini tidak memunculkan proses yang transparan dalam penyelenggaraannya. Dalam praktiknya metode ini rawan terjadinya kecurangan. Pertama, mudah terjadinya kebocoran soal. Kedua, penilaian dilakukan secara tertutup menyebabkan penilaian tidak transparan sehingga rentan terjadinya kecurangan. Ketiga, Penilaian memakan waktu hingga 3 sampai 4 minggu sehingga memungkinkan terjadinya kecurangan atau manipulasi data (Susi. 2014:4).

Selain itu beberapa kecurangan tidak dilakukan oleh oknum yang bersangkutan tetapi juga karena sistem manual atau metode *konvensional* yang digunakan. Sistem manual ini dikenal dengan sistem yang dilakukan dengan Lembar Jawaban Konvensional terpusat. Dalam praktiknya metode ini rawan terjadinya kecurangan. Pertama, mudah terjadinya kebocoran soal. Kedua, penilaian dilakukan secara tertutup menyebabkan penilaian tidak transparan sehingga rentan terjadinya kecurangan. Ketiga, Penilaian memakan waktu hingga 3 sampai 4 minggu sehingga memungkinkan terjadinya kecurangan atau manipulasi data (Susi. 2014:4).

Aparatur sipil negara Provinsi Jawa Timur terhitung Juli 2018 sebanyak 51.791. Untuk kebutuhan aparatur sipil negara Provinsi Jawa Timur 2018-2023 sebanyak 19.008. Namun, usulan formasi kebutuhan aparatur sipil negara Provinsi

Jawa Timur yang disetujui oleh Kemenpan pada rekrutmen aparatur sipil negara tahun 2018 sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor: 810/1834/2042018 hanya sebanyak 2.065 dengan rincian tenaga guru 826, tenaga kesehatan 797, tenaga teknis 442. Sedangkan, jumlah pendaftar pada tahun 2018 sebanyak 63.186 pelamar. Kemenpan hanya menyetujui usulan kebutuhan sesuai dengan jumlah aparatur sipil negara yang akan pensiun pada tahun 2018. Jumlah aparatur sipil negara yang akan pensiun pada tahun 2018-2020 sebanyak 10.517 orang, untuk tahun 2018 berjumlah 2.202 orang. (www.bkd.jatimprov.go.id).

Untuk itu perlu adanya rekrutmen aparatur sipil negara guna menutupi kekurangan pegawai yang berdinasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur karena banyaknya pegawai yang akan memasuki masa pensiun jika tidak dilakukan maka Provinsi Jawa Timur akan mengalami krisis aparatur sipil negara.

Rekrutmen aparatur sipil negara adalah selain untuk mengisi formasi yang kosong juga untuk menciptakan pegawai yang profesional dan kompeten. Rekrutmen aparatur sipil negara mempunyai tata cara yakni dengan dimulai melakukan perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan atau seleksi, pengangkatan calon aparatur sipil negara menjadi aparatur sipil negara (Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 14 Tahun 2018).

Dalam mewujudkan rekrutmen yang selektif untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur melaksanakan proses rekrutmen tersebut yang dimulai dari perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai mulai dari kualifikasi pendidikan harus sesuai dengan formasi kebutuhan, keterbukaan dalam pengumuman ataupun informasi hasil seleksi maupun pengumuman yang lainnya

yang berkaitan dengan rekrutmen aparatur sipil negara agar tidak terjadi perspektif negatif di tengah masyarakat, proses seleksi menggunakan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* dimana sistem ini dapat meminimalisir terjadinya kecurangan karena nilainya bisa langsung diketahui sehingga lebih objektif, disamping itu proses pelaksanaan tes lebih cepat, praktis dan efisien serta lebih menghemat biaya dalam proses rekrutmen atau seleksi (Febrina, 2014:3).

Dalam pelaksanaan rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur masih terdapat beberapa kendala, seperti kurangnya sumber daya manusia yang hanya melibatkan 11 orang dengan waktu verifikasi yang singkat dalam mengcover 63.186 pelamar yang mengakibatkan banyak peserta yaitu 300 orang yang tidak memenuhi syarat namun lolos hingga pemberkasan di BKN. Kemudian, pengadaan infrastruktur komputer yang masih terbatas dengan jumlah 300 unit komputer, kesiapan sarana dan prasarana belum maksimal seperti jaringan server yang sempat beberapa kali mengalami *down* mengakibatkan para peserta ujian mengalami kelambatan dalam pengisian soal-soal ujian, aplikasi pendaftaran online mengalami kelambatan dan susah diakses oleh pelamar, kurangnya koordinasi antara Badan Kepegawaian Negara dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sehingga mengakibatkan kemunduran jadwal pada seleksi kompetensi dasar (Yudi, komunikasi pribadi. 11 Agustus 2019)

Tujuan dari pada penggunaan metode CAT adalah untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menetapkan standarisasi hasil ujian secara nasional dan menetapkan standar nilai serta meningkatkan transparansi, objektivitas, akuntabilitas dan efisiensi. Sedangkan kegunaan dan manfaat sistem rekrutmen

melalui CAT ini adalah peserta tes dapat mendaftarkan melalui internet secara mandiri dan cepat, peserta tes dapat dinilai langsung pada saat tes selesai. Penilaian dilakukan secara objektif, transparan dan akuntabel serta peserta tes dapat mengakses langsung pencapaian hasil atau skor yang diperoleh (www.bkn.go.id).

Dasar penetapan sistem CAT ini adalah adanya tuntutan reformasi birokrasi di bidang Sumber Daya Manusia yaitu melaksanakan perbaikan sistem rekrutmen aparatur sipil negara yang diharapkan dapat menciptakan seleksi yang lebih transparan, obyektif, bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Selain itu, juga untuk mendukung pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara dan mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional, adil dan jujur dalam melaksanakan tugas pembangunan pemerintahan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dasar hukum metode CAT terdapat pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Penerapan metode baru dalam pelaksanaan tes ini dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, tidak diskriminatif serta bebas KKN dan juga bisa mendapatkan pegawai yang profesional, kompeten, jujur dan bertanggung jawab.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas maka peneliti membuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melalui *Computer Assisted Test* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ?

- b. Apa yang menjadi kendala dalam Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melalui *Computer Assisted Test* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melalui *Computer Assisted Test* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menjadi kendala dalam Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melalui *Computer Assisted Test* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Praktis

Secara Praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, masukan dan evaluasi bagi pihak Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur dalam Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melalui *Computer Assisted Test* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur

- b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan Penulisan ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang dapat menunjang ilmu pemerintahan dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dari bangku kuliah khususnya manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan yang ada dilapangan.

1.5. Definisi Konseptual

Definisi Konseptual memberikan penjelasan yang singkat dan jelas mengenai konsep yang akan digunakan sebagai persepektif dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, perlu peneliti definisikan beberapa konsep yang berkaitan dengan tema dalam penelitian ini diantaranya adalah:

a. Rekrutmen

Dalam suatu organisasi selalu adanya kemungkinan untuk terjadinya lowongan dengan aneka penyebabnya oleh karena itu lowongan yang kosong harus segera diisi. Proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong adalah dengan pengadaan atau rekrutmen. Kegiatan pengadaan yang dilakukan harus dengan perencanaan yang matang sehingga pada saat proses pengadaan berlangsung dapat mencapai jumlah *recruits* sesuai dengan persyaratan untuk keperluan seleksi selanjutnya.

Menurut Rachmawati (2008:84) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para calon pegawai untuk dipekerjakan oleh organisasi. Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa rekrutmen dalam hal ini aparatur sipil negara adalah proses pencarian atau pengadaan calon aparatur sipil negara untuk dipekerjakan di instansi pemerintah dan disertai tugas negara.

Sedangkan menurut Simamora (2004:178) menyatakan bahwa proses rekrutmen pada dasarnya menerapkan beberapa hal yaitu, pengidentifikasian kebutuhan untuk melakukan pengadaan, membuat deksripsi, spesifikasi dan standar kinerja yang rinci, menentukan sumber-sumber kandidat, menentukan kriteria-kriteria rekrutmen, menyeleksi sumber-sumber rekrutmen, menyusun

dan menyeleksi serta menjadwalkan program rekrutmen, memberitahukan hasil kepada para pelamar dan menunjuk kandidat yang lolos seleksi.

Rekrutmen juga merupakan salah satu unsur penting dalam tata kelola sumber daya manusia maupun pengelolaan kepegawaian. Dengan melakukan rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT maka dapat terwujudnya rekrutmen yang transparan dan akuntabel. Sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan berkualitas dan sesuai yang diharapkan.

Adapun tahapan pengadaan aparatur sipil negara diatur dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 pasal 58 bahwa pengadaan dimulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengumuman, pelamaran, penyaringan atau seleksi dan pengangkatan calon aparatur sipil negara.

b. Aparatur Sipil Negara

Pengertian Aparatur Sipil Negara yang dulunya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memiliki syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji sesuai dengan perundang-undangan (Undang-Undang No. 5 Tahun 2014)..

c. *Computer Assisted Test (CAT)*

Computer Assisted Test (CAT) adalah suatu metode ujian dengan menggunakan alat bantu komputer yang digunakan untuk menentukan standar minimal kompetensi dasar maupun standar kompetensi kepegawaian. Tujuan dari CAT yaitu untuk mempercepat proses pemeriksaan dan laporan hasil ujian, menciptakan standarisasi hasil ujian secara nasional, menetapkan

standar nilai serta meningkatkan transparansi, obyektivitas, akuntabilitas dan efisiensi. CAT ini sangat penting untuk mendukung pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara dan mewujudkan pegawai aparatur sipil negara yang profesional, jujur dan adil dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (www.bkn.go.id)

1.6. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberi petunjuk bagaimana caranya mengukur variabel (Singarimbun, 1989:46). Hal ini berkaitan dengan kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan data atau indikator yang merujuk pada konsep yang dimaksud. Adapun variabel yang didefinisikan secara operasional dalam penelitian ini untuk menganalisa proses rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur sebagai berikut:

1. Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Melalui *Computer Assisted Test* di Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Timur :
 - a. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan
 - b. Keterbukaan informasi atau pengumuman dalam rekrutmen apatur sipil negara
 - c. Proses administrasi rekrutmen aparatur sipil negara melalui *online*
 - d. Pelaksanaan seleksi ujian aparatur sipil negara melalui CAT

- e. Penetapan peserta lolos seleksi ujian aparatur sipil negara melalui CAT
 - f. Pengangkatan calon apratur sipil negara menjadi aparatur sipil negara
2. Kendala dalam Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Melalui *Computer Assisted Test* di Badan Kepegawaiaan Daerah Provinsi Jawa Timur
- a. Kendala Internal
 - a) Kurangnya sumber daya manusia
 - b) Kurangnya koordinasi antara BKN dan BKD
 - b. Kendala Eksternal
 - a) Unit komputer masih terbatas
 - b) Server jaringan sering mengalami *down*

1.7. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif, Menurut Creswell (2010:4) penelitian kualitatif merupakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna sejumlah individu atau kelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.

- a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah dekskriptif kualitatif. Metode dekskriptif adalah metode yang mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat, suatu fenomena dimana metode ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menginterpretasikannya. Penelitian dekskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu

untuk menentukan frekuensi atau penyebaran gejala lain dalam masyarakat (Kaelan, 2012:13). Adapaun tujuan peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena ingin mendapatkan informasi yang mendalam terkait permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti berusaha melakukan penggalian informasi mengenai rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

b. Sumber Data

Sumber data merupakan sumber informasi yang digunakan sebagai kajian dalam melakukan penelitian. Data tersebut harus digali dari sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk mendapatkan hasil yang baik. Tujuan dari peneliti menggunakan sumber data yaitu ingin mendapatkan data-data yang akurat sesuai fakta dilapangan dan mencari tahu bagaimana rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau berasal dari sumber asli atau pertama (Narimawati, 2008:98). Dengan demikian peneliti memperoleh data dari narasumber yang dapat dipercaya dilokasi penelitian. Narasumber yang dianggap mampu dalam memberikan informasi secara lengkap dan akurat.

Sumber data primer mempermudah peneliti untuk mendapatkan informasi atau bahan penelitian yang diperlukan karena peneliti berhadapan langsung dengan objek penelitian yang telah ditentukan.

Sumber data juga dapat digunakan sebagai bukti bahwa data yang diperoleh benar-benar berasal dari instansi atau lembaga yang menjadi objek penelitian. Peneliti mencari data primer secara langsung melalui narasumber di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ataupun Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur bidang Perencanaan, Pengadaan, Pengolahan Data dan Sistem Informasi.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan untuk mendukung penelitian (Narimawati. 2008:98). Data sekunder dapat diperoleh dalam bentuk data yang sudah jadi atau yang sudah diolah instansi yang sesuai bidangnya. Data sekunder pada umumnya berupa bukti laporan catatan atau historis yang telah disusun dalam arsip baik yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan.

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Permenpan Nomor 37 tahun 2018 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil 2018, Peraturan Kepala Badan Kepegawaiana Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Aparatu Sipil Negara, Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 810/1834/204/2018 tentang penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, Profil Instansi atau lembaga terkait yang diperoleh melalui dokumentasi. Selain itu data sekunder juga bisa berasal dari jurnal

Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, atau buku-buku Manajemen Sumber Daya Manusia, media cetak dan juga berita online terkait penelitian.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data menjadi hal yang sangat penting untuk menjawab permasalahan penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis dengan metode tertentu. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian yaitu.

a) Observasi

Observasi adalah proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian (Creswell. 2010:267). Teknik observasi yang dilakukan dengan pencatatan maupun pengamatan terhadap objek yang diteliti. Peneliti melakukan penggalan informasi mengenai rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

b) Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan peneliti baik secara langsung, telepon atau media lainnya maupun terlibat langsung dalam kelompok tertentu. Pertanyaan yang diberikan bersifat tidak terstruktur dan terbuka yang dengan sengaja diciptakan untuk memunculkan pandangan atau opini dari para narasumber (Creswell. 2010:267).

Teknik wawancara yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan baku terbuka tentang penelitian yang diambil kepada subjek

penelitian dan para subjeknya mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai sehingga mereka memahami maksud dan tujuan wawancara tersebut. Adapaun pihak yang akan diwawancarai adalah Kepala Bidang P3DASI, Kepala Subbidang Pengadaan dan Perencanaan, Kepala Subbidang Perpindahan dan Pensiun, Staff Subbidang Perencanaan dan Pengadaan serta Peserta rekrutmen.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan atau aktifitas dalam mengumpulkan data yang sudah diperoleh. Dokumen tersebut dapat berupa gambar, tulisan, foto, dan Peraturan Perundang-undangan. Dokumen yang didapatkan peneliti dapat digunakan untuk menafsirkan, menguji serta meramalkan suatu kejadian. Data tersebut dapat berupa data internal yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur, jurnal-jurnali ilmiah, penelitian terdahulu tentang Rekrutmen Aparatur Sipil Negara dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Teknik dokumentasi dilakukan dengan merekam percakapan saat wawancara, menyimpan dokumen-dokumen, gambar maupun foto-foto dari instansi yang diteliti. Adapaun yang akan di dokumentasikan adalah perekaman dan pengambilan gambar saat proses wawancara dan juga pada saat selesai wawancara ataupun penelitian.

d. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti akan mendapatkan keadaan sebenarnya dari objek yang akan diteliti guna mendapatkan data yang akurat dan valid. Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Bidang

Perencanaan, Pengadaan, Sistem Informasi dan Pengolah Data (P3DASI) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jalan Jemur Andayani No 1 Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

e. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugioyno, 2003).

Informan sebagai sampel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu pertama, aparat pelaksana yang menjadi perencana atas terealisasinya kebijakan rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Kedua, kelompok sasaran kebijakan, yaitu individu atau kelompok yang terkena kebijakan, dalam hal ini adalah para peserta rekrutmen aparatur sipil negara melalui CAT tahun 2018 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

f. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Artinya, peneliti memilih informan yang dapat dipercaya menjadi sumber informasi dan diharapkan mengetahui permasalahan secara mendetail.

g. Subyek Penelitian

Dalam menentukam subyek penelitian ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi yaitu subyek harus memahami dan menguasai yang menjadi objek dari penelitian dan juga terlibat dalam kegiatan atau fenomena yang diteliti, tidak menyampaikan informasi berdasarkan pendapat sendiri serta mempunyai waktu yang cukup untuk diwaancarai. Peneliti dengan sengaja menggunakan metode *purposive sampling* karena peneliti memilih individu-individu tertentu. Berdasarkan kriteria diatas, maka subyek yang tepat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

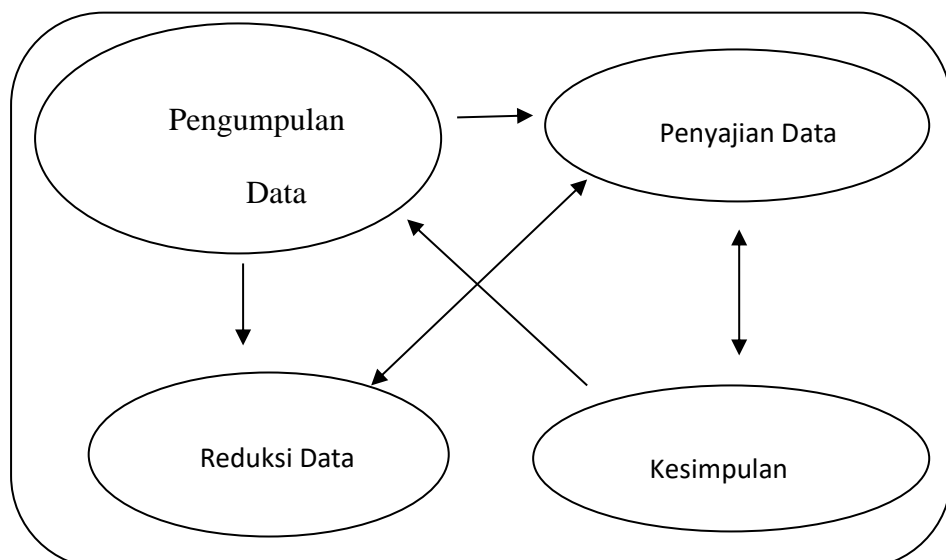
Tabel 1. Subyek penelitian

1.	Kepala Bidang P3DASI, Kepala Subbidang Pengadaan dan Koordinator Seleksi	Hasyim Asyhari, S.Sos, M.Si. Anie Susi L, M.Si.
2.	Kepala Subbidang Perencanaan dan Koordinator Informasi Rekrutmen ASN	Danar Andriyanto, S.Sos.
3.	Staff Bidang Perencanaan dan Pengadaan serta Koordinator Proses Administrasi	Yudi Jihwindriyo, S.STP, M.Sos. Rajma Tri Handoko, S.IP.
4.	Kepala Subbidang Perpindahan dan Pensiun dan Koodinator Pengawas Seleksi	Tri Cahyono, S.Sos., M.Ak.
5.	Peserta Rekrutmen ASN	Zhufli Bajra Hirzi Afrily

Penetapan 5 (lima) subjek penelitian tersebut karena ikut terlibat dalam proses rekrutmen aparatur sipil negara serta peserta rekrutmen baik peserta yang lolos maupun peserta yang gugur dalam rekrutmen aparatur sipil negara tahun 2018. Ke 5 (lima) subjek tersebut juga menguasai dan memahami mengenai Rekrutmen Aparatur Sipil Negara melalui CAT Tahun 2018 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur.

h. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan jenis penelitian diatas, maka peneliti menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman untuk menganalisis data hasil penelitian. Data penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasi data yang telah diperoleh ke dalam kategori, menjabarkan data ke dalam unit, menganalisis data yang penting, menyusun atau menyajikan data yang sesuai dengan masalah penelitian dan membuat kesimpulan agar mudah untuk dimengerti. Analisis juga dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Adapun model interaktif yang dimaksud sebagai berikut:



Gambar 1. Komponen Analisis Data Model Interaktif

Sumber: Miles dan Huberman (Miles, Huberman dan Saldana, 2014:14)

a) Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data adalah teknik analisa data dengan cara merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada suatu hal yang penting yang sesuai dengan penelitian (Miles, Huberman. 2014:14) Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah dan mengkategorikan dan membuat abstraksi catatan dari lapangan, wawancara dan dokumentasi.

b) Penyajian Data (Display Data)

Penyajian data dilakukan setelah peneliti selesai merangkum dan mereduksi data. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi.

c) Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion/ Verification*)

Tahapan ketiga dalam analisis data kualitatif model interaktif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.