

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagai seorang Aparatur Sipil Negara sudah menjadi tuntutan mempunyai kualitas dan kapasitas yang mumpuni untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dengan dimulainya era reformasi saat ini pemerintahan dituntut untuk mewujudkan SDM yang berkompeten dan profesional untuk menciptakan arah pembangunan yang jelas. Salah satunya dengan cara menerapkan reformasi birokrasi dengan cara meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya aparaturnya. Reformasi birokrasi diarahkan untuk menciptakan kinerja birokrasi yang akuntabel dan profesional. Berbicara mengenai ruang lingkup di Indonesia, jumlah Aparatur Sipil Negara di Indonesia terbilang cukup banyak. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, jumlah Aparatur Sipil Negara pada tahun 2014 adalah 4.455.303 pegawai dengan pembagian 2.228.631 pegawai laki-laki dan 2.166.772 pegawai perempuan (Badan Pusat Statistik, 2014).

Pengembangan SDM adalah salah satu upaya untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang akan dihadapi kedepannya. Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, adapun regulasi yang menaungi hal ini adalah Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang bertujuan memebentuk pegawai negeri yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas secara profesional. Kemudian Undang-Undang ini dirubah menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang

Aparatur Sipil Negara hal ini bertujuan untuk menjadikan landasan penguatan birokrasi di penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah menerapkan beberapa perubahan yang terjadi terkait dengan tatanan manajemen Aparatur Sipil Negara. Perubahan tersebut membuat setiap organisasi pemerintah yang berada di tingkat pusat maupun tingkat daerah harus memiliki SDM Aparatur Sipil Negara yang memenuhi persyaratan dan kebutuhan baik itu secara kuantitas maupun kualitas, yang kemudian dapat memenuhi tugas dan fungsinya secara maksimal.

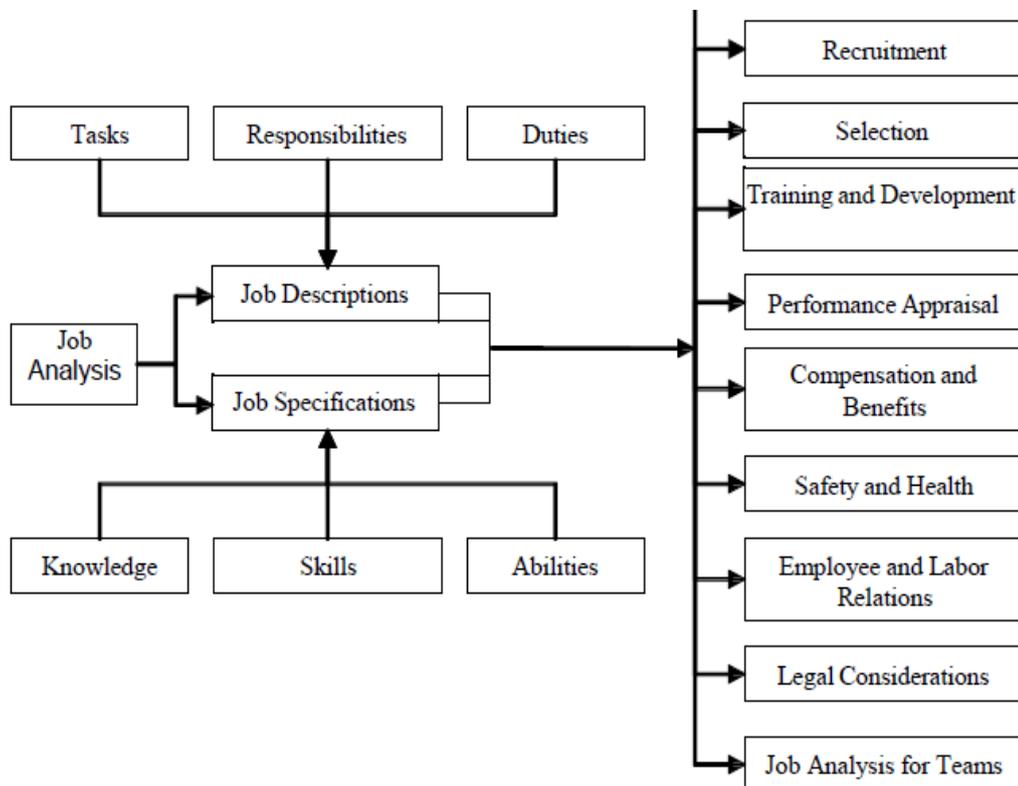
Dengan melihat fenomena birokrasi saat ini setidaknya ada beberapa permasalahan kepegawaian. Seperti yang dikatakan Eko Prasajo (dalam Defriadi, 2017:3) terdapat 4 sumber penyakit birokrasi di Indonesia yaitu : (1) budaya menguasai bukan melayani publik dalam birokrasi yang diakibatkan proses pengisian jabatan berdasarkan dalam birokrasi berdasarkan kedekatan dengan penguasa, (2) ketidakmampuan melayani dalam birokrasi karena proses penerimaan pegawai dilakukan dengan cara tidak profesional dan sarat kepentingan, (3) adanya kerusakan moral dalam birokrasi yang selalu berpikir mendapatkan uang dari proyek-proyek yang dilakukan, (4) partai politik menganggap birokrasi sebagai sumber uang. Heady dan Wallis (dalam Defriadi, 2017:3) juga menyebutkan permasalahan birokrasi di negara-negara berkembang seperti Indonesia mempunyai kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi kepemimpinan, kemampuan, manajemen dan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Meningkatkan sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan harus dilakukan secara terarah dan terencana agar dapat meningkatkan kualitas dan profesionalismenya. Pengembangan kualitas pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, dengan kualitas SDM yang baik akan menjadikan pegawai memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas-tugasnya serta bertanggungjawab pada fungsinya masing-masing secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, yang dimaksud pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kemampuan manusia dalam mencapai tujuan pembangunan bangsa. Secara mikro dalam arti lingkungan satu unit kerja (departemen atau organisasi pemerintah) (Marwoto, 2008:3).

Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi yang digunakan mengelola sumber daya lainnya, sehingga harus dapat digunakan secara maksimal, efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal yang perlu dilakukan adalah merencanakan kebutuhan pegawai secara tepat sesuai dengan beban kerja yang diperlukan, dan harus didukung dengan adanya rekrutmen yang tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan suatu unit kerja atau organisasi. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana pegawai yang bertujuan menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan.

Mondy dan Noe (dalam Yullyanti, 2009:132) menjabarkan melalui gambar peran analisis pekerjaan yang ada dalam proses rekrutmen maupun seleksi.

**Gambar 1.1** Analisis Pekerjaan : Perlengkapan Dasar Manajemen SDM



*Sumber : Mondy and Noe (dalam Yullyanti, 2009)*

Dari gambar diatas dapat dikatakan bahwa pentingnya peranan pegawai sebagai unsur pelaksana kegiatan pemerintahan. Perhatian pemerintah pada dasarnya tidak bisa lepas dari kondisi kebutuhan pembangunan, dimana pegawai sebagai unsur aparatur negara harus mempunyai kualitas yang baik sehingga nantinya diharapkan mampu menghadapi persoalan yang akan muncul kedepanya (Yullyanti, 2009:3-4).

Kabupaten Temanggung adalah salah satu daerah di Indonesia yang melaksanakan nilai-nilai reformasi birokrasi. Salah satu masalah yang telah dijelaskan diatas yaitu masalah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didalamnya terdapat beberapa upaya seperti rekrutmen dan pengembangan pegawai. Dengan sedikit uraian diatas untuk menuju reformasi birokrasi, maka kualitas Aparatur Pemerintah Daerah perlu dioptimalkan. Terkait topik yang penulis ingin dijadikan objek penelitian dikarenakan Kabupaten Temanggung merupakan daerah yang cukup luas dan strategis yang berdekatan dengan pusat pemerintahan provinsi Jawa Tengah yaitu Semarang yang berbatasan secara langsung dengan Kabupaten Temanggung.

Dalam sebuah organisasi kemungkinan organisasi tersebut kekurangan pegawai atau sejumlah pegawai yang berkurang di setiap waktunya ada beberapa penyebabnya. Misalnya, perluasan tempat kerja atau membuka cabang di daerah lain, pengunduran diri pegawai, pensiun, ada pula pegawai yang sakit dan bahkan meninggal dunia. Banyaknya alasan tersebut sebuah organisasi swasta maupun instansi pemerintah harus segera mengisi kekosongan tersebut. Oleh sebab itu organisasi secara berkala mengecek di setiap bidangnya untuk mengetahui apakah ada kekosongan tempat supaya organisasi tersebut segera mencari penggantinya. Sebuah organisasi harus berhati-hati dalam pelaksanaan rekrutmen maupun dalam mengembangkan pegawai karena proses tersebut merupakan langkah awal sebuah organisasi untuk mencapai keberhasilan visi dan misi terhadap organisasi.

Dalam hal ini rekrutmen dan pengembangan pegawai sangat berperan dalam meningkatkan kualitas dan kapasitas aparatur pemerintah daerah untuk

memaksimalkan kinerjanya. Meskipun pada dasarnya memiliki konsep yang baik untuk mengatasi berbagai masalah, tetapi SDM yang ada tidak dapat mengikuti konsep yang baik itu, maka hasilnya tidak akan maksimal. Pokok pembahasan penelitian ini adalah bagaimana optimalisasi fungsi dari rekrutmen dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung, dan apakah rekrutmen dan pengembangan pegawai sudah berjalan maksimal atau belum yaitu dengan menghasilkan output berupa meningkatnya kualitas aparatur/pegawai yang berujung pada peningkatan hasil kinerjanya.

Banyaknya sebab organisasi kekurangan sumber daya manusia yang disebutkan diatas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung terakhir kali melakukan rekrutmen pada tahun 2014. Dengan rentan waktu 2014-2017 tentunya terjadi beberapa kekosongan jabatan dari berbagai organisasi pemerintahan di Kabupaten Temanggung. Berdasarkan laporan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung melalui BKD Kabupaten Temanggung akan melaksanakan rekrutmen pada tahun 2017 yang akan mengisi beberapa kekosongan jabatan dalam organisasi. Oleh sebab itu diharapkan dalam melaksanakan rekrutmen ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung dapat lebih transparan, jujur, terbuka, adil, dan mengutamakan kualitas tanpa adanya praktek KKN yang dilaksanakan sesuai peraturan-peraturan daerah setempat serta mampu mencari aparatur yang kompeten dalam bidang yang dibutuhkan. Untuk tahun 2016 Kabupaten Temanggung kekurangan 1200 pegawai dari semua sektor

pemerintahan. Dimana, terdiri dari 400 tenaga pendidikan, 400 tenaga kesehatan dan 400 tenaga teknis pemerintahan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang bagaimana optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kaulitas aparatur pemerintah daerah di Bdan Kepegawaian Daerah pada tahun 2017 di Kabupaten Temanggung dengan judul **“Optimalisasi Fungsi Rekrutmen dan Pengembangan Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung Tahun 2014-2017”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupeten Temanggung pada tahun 2014-2017 ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupeten Temanggung pada tahun 2014-2017.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan dari penelitian ini diharapkan akan memperkaya kajian bagi studi Ilmu pemerintahan khususnya tentang optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung

Dengan adanya penelitian tentang “Optimalisasi Fungsi Rekrutmen dan Pengembangan Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung Pada Tahun 2014-2017” diharapkan dapat menjadi masukan kepada Badan Kepegawaian Daerah, apakah optimalisasi rekrutmen dan pengembangan pegawai sudah berjalan maksimal atau belum dalam meningkatkan kualitas aparatur, sesuai dengan tujuan juga hasil yang diinginkan.

- b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian tentang “Optimalisasi Fungsi Rekrutmen dan Pengembangan Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung Pada Tahun 2014-2017” diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti, sehingga dapat mengaplikasikan teori yang

didapat selama dalam proses kuliah dan meneliti. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan serta sebagai salah satu rujukan untuk meneliti lebih lanjut dari sisi dan masalah penelitian yang sama dalam konteks yang berbeda kedepannya.

c. Bagi Masyarakat

Dengan adanya penelitian tentang “Optimalisasi Fungsi Rekrutmen dan Pengembangan Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Temanggung Pada Tahun 2014-2017” diharapkan sebagai referensi atau literatur untuk penelitian selanjutnya yang serupa. Juga diharapkan dapat memberikan bahan masukan untuk optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah untuk penilaian kinerja instansi pemerintah di tahun selanjutnya.

## **1.5 Studi Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penulisan skripsi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dapat digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian dengan judul optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Temanggung pada tahun 2014-2017. Yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Nanang Nuryanta yang berjudul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)”. Penelitian ini membahas tentang fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang harus dilaksanakan secara optimal yang nantinya kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, instansi maupun organisasi dapat tercapai.

Kedua, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ellyta Yullyanti yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada kinerja Pegawai”. Penelitian ini menjelaskan bahwa seleksi dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang meliputi perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Kemudian temuan lain dari penelitian ini bahwa kinerja dipengaruhi oleh seleksi yang terlihat dari prosedur seleksi, peserta seleksi dan pelaku seleksi. Penelitian ini menjadi sangat menarik untuk dijadikan sebagai acuan karena pengolahan data dan hasilnya sangat detail, sehingga pembaca dan peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

Ketiga, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Annisa Barida Adni, Heru Susilo dan Arik Prasetya yang berjudul “Audit Manajemen dan Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Fungsi Pengembangan Organisasi, Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Penilaian Kinerja Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PT.XXX)”. Penelitian ini menjelaskan bahwa keseluruhan aktifitas fungsi sumber daya manusia sesuai dengan SOP yang berlaku.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan meliputi fungsi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang pada pelaksanaannya belum optimal. Penelitian ini menarik dijadikan penelitian karena ruang lingkupnya yang luas. Sehingga, penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang selanjutnya dalam pembahasan yang sama tetapi dalam konteks yang berbeda. Dari ketiga acuan yang telah dijabarkan diatas, akan diperjelas lagi dengan Tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1.1** Penjabaran Studi Terdahulu

<b>No.</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Nanang Nuryanta	Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)	Penelitian ini membahas tentang fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang harus dilaksanakan secara optimal yang nantinya kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, instansi maupun organisasi dapat tercapai.
2.	Ellyta Yullyanti	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada kinerja Pegawai	Penelitian ini menjelaskan bahwa seleksi dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang meliputi perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Serta, kinerja dipengaruhi oleh seleksi yang terlihat dari prosedur seleksi, peserta seleksi dan pelaku seleksi.
3.	Annisa Barida Adni, Heru Susilo dan Arik Prasetya	Audit Manajemen dan Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Fungsi	Penelitian ini menjelaskan bahwa keseluruhan aktifitas fungsi sumber daya manusia sesuai dengan SOP yang

		Pengembangan Organisasi, Rekrutmen-Seleksi-Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Penilaian Kinerja Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PT.XXX)	berlaku. Tetapi, beberapa hal yang perlu diperhatikan meliputi fungsi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang pada pelaksanaannya
--	--	---	---

Dari beberapa studi terdahulu yang telah dijabarkan diatas, ada perbedaan dengan penelitian dengan judul Optimalisasi Fungsi Rekrutmen dan Pengembangan Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Pada Tahun 2014-2017 yang akan dilakukan. Dimana, dari contoh yang telah dijabarkan diatas hanya membahas tentang alur rekrutmen serta pengembangan sumber daya manusianya saja tanpa membahas bagaimana proses rekrutmen maupun pengembangan sumber daya manusianya dapat dimaksimalkan, apakah rekrutmen dan pengembangan sudah berjalan sebagaimana fungsinya? Hal inilah yang akan membedakan dengan penelitian-penelitian yang terdahulu. Dimana penelitian ini akan fokus pada pengoptimalan rekrutmen dan pengembangan pegawai dengan melihat sejauh mana proses ini berjalan sesuai fungsinya.

## **1.6 Kerangka Teori**

Kerangka teori adalah tinjauan pustaka terkait dengan teori yang akan dibahas dalam penelitian. Peneliti dapat mendiskusikan secara rasional permasalahan penelitian yang ada dan telah ditetapkan dengan menggunakan model, teori dan konsep yang didapatkan dari literatur-literatur ilmiah. Berikut ini adalah kajian teori yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

### **1.6.1 Optimalisasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), optimalisasi berasal dari kata optimal yang memiliki arti terbaik atau tertinggi. Mengoptimalkan berarti menjadikan paling tinggi atau paling baik, sedangkan optimalisasi adalah suatu proses mengoptimalkan sesuatu atau proses menjadikan sesuatu menjadi paling atau lebih baik. Optimalisasi juga dapat diartikan sebagai sebuah ukuran dimana semua kebutuhan dapat terpenuhi dari semua kegiatan yang dilaksanakan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994:800). Menurut Winardi (dalam Hamdalah, 2014:41) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan dan pencarian nilai terbaik dari yang tersedia dari beberapa fungsi yang diberikan pada sebuah konteks.

Sons (dalam Hamdalah, 2014:41) juga menyebutkan optimalisasi adalah tindakan atau perbuatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik dengan segala keadaan yang diberikan, serta sebagai proses untuk mendapatkan keadaan yang mendapatkan nilai maksimum atau

minimum dari sebuah fungsi. Dengan beberapa teori diatas, optimalisasi dapat diartikan sebagai sebuah cara, upaya, proses dan perbuatan untuk dapat menggunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam tujuan untuk mencapai suatu kondisi yang terbaik, paling diinginkan, paling menguntungkan dalam sebuah batas-batas dan kriteria tertentu.

Melanjutkan pengertian optimalisasi, ada juga Pradana (dalam Hamdalah, 2014:41) menjelaskan optimalisasi adalah suatu disiplin ilmu yang terfokus untuk mendapatkan nilai maksimum atau minimum secara sistematis dari suatu fungsi, peluang, maupun nilai lainnya dalam berbagai macam kasus atau masalah yang terjadi. Optimasi hampir berguna di segala bidang dalam rangka melakukan usaha secara efisien dan efektif untuk mencapai target yang diinginkan. Teori ini juga hampir sama dengan teori sebelumnya dimana dapat disimpulkan bahwa optimalisasi adalah suatu proses untuk menjadikan sesuatu menjadi lebih baik.

Dari penjabaran diatas konteks optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup organisasi pemerintah yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung melalui proses rekrutmen dan pengembangan pegawai. Optimalisasi melingkupi keseluruhan proses dari tahap perencanaan hingga pelaksanaannya, tentang bagaimana suatu proses seharusnya dilakukan. Melalui

optimalisasi suatu proses atau kegiatan akan berjalan dengan lebih baik dengan melihat tujuan jangka pendek maupun panjangnya, sehingga proses rekrutmen dan pengembangan pegawai ini akan lebih terarah dalam upaya peningkat kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks rekrutmen dan pengembangan pegawai, optimalisasi yang dimaksud disini adalah bagaimana suatu kegiatan yaitu rekrutmen dan pengembangan pegawai dilaksanakan secara optimal untuk mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan agar menjaga etos kinerja di Kabupaten Temanggung.

Untuk diketahui Kabupaten Temanggung terakhir kali melakukan rekrutmen resmi pada tahun 2014, dalam rentang waktu 2015 sampai 2017 tidak ada rekrutmen resmi yang dilakukan lagi dan dalam waktu dekat ini belum ada tanda-tanda akan melaksanakan rekrutmen lagi. Dengan tidak adanya rekrutmen lagi sampai tahun 2017, tentunya pengembangan pegawai harus dimaksimalkan agar mampu melaksanakan beban kerja yang ada saat ini, karena dalam rentang waktu 2015 sampai 2017 ini tentunya tidak sedikit pula pegawai yang pensiun, sehingga mengakibatkan beberapa kekosongan dalam formasi pegawai. Dengan pegawai yang lebih sedikit tetapi jumlah beban kerja yang tetap atau bahkan meningkat mengharuskan pegawai mengimbangi beban kerja yang ada.

Untuk menutupi lubang itulah optimalisasi rekrutmen dan pengembangan pegawai harus dilakukan mengingat tidak ada tenaga

tambahan untuk mengerjakan beban kerja yang ada. Jadi pembahasan ini melihat dari proses awal yaitu rekrutmen pegawai dengan fungsi-fungsinya apakah sesuai ? Sampai dengan tahap pelaksanaan yaitu pengembangan pegawai dengan melihat fungsi-fungsinya, serta strategi dan upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Kabupaten Temanggung dalam meningkatkan etos kerja serta kualitas pegawainya. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan lebih lanjut dalam pembahasan selanjutnya.

### **1.6.2 Fungsi Rekrutmen**

Diantara beberapa unsur dari pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan organisasi maupun perusahaan adalah unsur rekrutmen SDM. Untuk lebih menjelaskan mengenai konsep rekrutmen ini dipaparkan oleh beberapa ahli mengenai penjelasan tentang rekrutmen. Seperti, yang dikemukakan oleh Jackson (dalam Nuryanta, 2008:61) menyebutkan rekrutmen adalah meliputi upaya pencarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat tertentu dalam jumlah tertentu, sehingga organisasi maupun perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Akibatnya rekrutmen menarik minat seseorang untuk mendaftar di organisasi tersebut. Hasibuan (2010:40) menyebutkan rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk

mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Dari pemaparan diatas dapat dikatakan rekrutmen adalah sebagai usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Menurut Mathis (dalam Yullyanti, 2009:132) rekrutmen adalah proses yang dapat menghasilkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi untuk suatu pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Melanjutkan pengertian rekrutmen menurut Irawan (dalam Yullyanti, 2009:132) adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas untuk mendapatkan pegawai pada sebuah instansi pemerintah maupun non-pemerintah.

Pendapat lain juga menyebutkan rekrutmen adalah sebuah proses mencari, mangajak, menemukan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon pegawai dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia Samsudin (dalam Yullyanti, 2009:132). Ivancevich (dalam Yullyanti, 2009:132) menambahkan rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Melalui proses rekrutmen sebuah instansi dapat melakukan hubungan dengan pihak-pihak tertentu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial

dan memenuhi syarat, sehingga nantinya akan banyak pencari kerja dapat mengetahui dan mengenal instansi yang pada akhirnya akan menentukan kepastian atau tidaknya dalam bekerja.

Rekrutmen bertujuan untuk mencari pencari kerja yang berkualitas, selain itu perlu juga usaha dari calon pegawai untuk meninggalkan kesan yang positif terhadap organisasi atau instansi. Menurut Sukamti (dalam Nuryanta, 2008:61-62) proses rekrutmen terdiri dari dua fase yaitu :

1. Untuk memonitor perubahan organisasi dan lingkungan yang dapat menyebabkan kebutuhan sumber daya manusia yang baru, serta menetapkan pekerjaan yang harus diisi serta pelamar yang dibutuhkan.
2. Untuk memperluas kepada calon pegawai yang memiliki potensi bahwa terdapat lowongan pekerjaan. Yang nantinya menarik minat calon pegawai yang bersangkutan, serta menyisihkan pelamar yang kurang memiliki potensi dan kualitas yang dibutuhkan.

Lebih lanjut Jackson (dalam Nuryanta, 2008:62) juga menjelaskan fungsi-fungsi kegiatan yang menjadi pusat dari rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kebutuhan dalam jangka pendek serta jangka panjang sebuah instansi maupun organisasi dalam hal jenis pekerjaan.

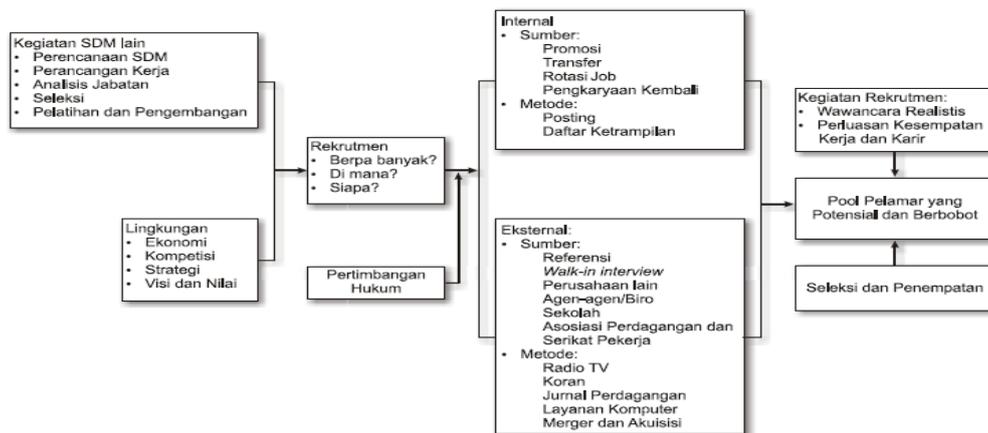
2. Berupaya memperoleh informasi terkait perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
3. Menyusun bahan rekrutmen yang efektif dan efisien.
4. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia yang lain dengan pekerjaan yang sejenis.
5. Mendapatkan calon pegawai yang memiliki kualitas baik
6. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode yang digunakan dalam rekrutmenya.
7. Melakukan tindak lanjut kepada calon pegawai yang diterima maupun tidak untuk mengevaluasi efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan, serta harus berjalan sesuai konteks hukum yang berlaku.

Proses rekrutmen adalah identifikasi terhadap suatu jabatan yang berisikan calon pegawai yang dapat memenuhi syarat. Meskipun demikian, ternyata dalam pengaplikasiannya rekrutmen belum berhasil dengan maksimal, serta ada kendala-kendala yang dihadapi. Seperti yang diungkapkan Siagian (dalam Nuryanta, 2008:64) ada beberapa kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen yaitu : kendala internal dari instansi, kebiasaan pencari tenaga kerja serta kendala dari lingkungan eksternal instansi. Dari pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi syarat. Oleh sebab itu proses rekrutmen perlu

memperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan alat untuk proses rekrutmen yang meliputi sumber internal maupun sumber eksternal.

Sumber-sumber tersebut juga dijelaskan oleh Siagian (dalam Nuryanta, 2008:54-65) yaitu melalui perusahaan pencari tenaga kerja profesional, organisasi profesi, serta balai pelatihan kerja yang dimiliki oleh pemerintah. Untuk dapat mendukung suatu proses rekrutmen agar dapat berjalan dengan baik perlu adanya sebuah legitimasi hukum. Hal ini dapat memberikan jaminan berupa perlindungan bagi instansi yang melakukan proses rekrutmen maupun kepada calon pegawai. Untuk lebih memperjelas hubungan pada aspek rekrutmen dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 1.2** Rekrutmen Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia



Sumber: Jackson (dalam Nuryanta, 2008)

Berdasarkan gambaran diatas, ada beberapa aspek penting yang merupakan bagian dari prose rekrutmen, diantaranya berupa penetapan

kebutuhan sumber daya manusia baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan aspek lainnya berupa pengembangan efektifitas rekrutmen, upaya memperoleh kualifikasi pelamar dan lain sebagainya (Nuryanta, 2008:65).

### **1.6.3 Fungsi Pengembangan SDM**

Diantara beberapa unsur dari pengelolaan sumber daya manusia yang terkait dengan organisasi maupun perusahaan adalah unsur pengembangan SDM. Untuk lebih menjelaskan mengenai konsep pengembangan SDM ini dipaparkan oleh beberapa ahli mengenai penjelasan tentang pengembangan SDM. Menurut Ruky (2006) pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh sebuah instansi atau organisasi, agar kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Pengembangan SDM bagi aparatur adalah suatu proses berlatih dan belajar yang sistematis agar dapat meningkatkan kualitas dan kapasitas kinerja mereka dan untuk menyiapkan diri terhadap peran dan tanggungjawab kedepanya.

Melanjutkan pengertian pengembangan SDM diatas ada pengertian menurut Manullang (dalam Sutrisno, 2011) yang menyebutkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan pada semua unit kerja. Melanjutkan pengertian SDM ada menurut Moekijat

(1995) yang mengartikan pengembangan SDM merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi oleh mayoritas organisasi besar. Pengembangan SDM dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi melampaui tuntutan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat dikatakan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi yang bertujuan meningkatkan kualitas dan kapasitas pegawainya. Menurut Castetter (1981:3) proses administrasi atau manajemen meliputi *planning, recruitment, selection, induction, appraisal, development, compensation, bargaining, security, continuity, and information*. Lebih lanjut Casio (dalam Sedarmayanti, 2011) membagi dua jenis strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi yaitu : Pelatihan ditempat kerja dan pelatihan diluar tempat kerja.

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kapasitas pegawai dimaksudkan sebagai usaha dari atasan untuk menambah keahlian setiap pegawai, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Adapun tahapan-tahapan pengembangan SDM, seperti yang dikemukakan oleh Rothwell (dalam Sutrisno, 2011) yang meliputi sebagai berikut :

1. Investigasi baik pada lingkungan internal, eksternal maupun organisasional.
2. *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demand* sumber daya manusia saat ini dan masa depan.
3. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan dan promosi
4. Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan *feedback* bagi proses awal.

Pengembangan SDM pada dasarnya bergantung kepada jalur karir menurut setiap organisasi yang ada dan sesuai kebutuhan yang ada. Menurut Nitisemito (dalam Purnamasari, 2017) ada beberapa indikator untuk pengembangan pegawai sendiri yaitu :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

2. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai dalam suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan upah atau gaji.

### 3. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Berdasarkan penjabaran tentang pengembangan SDM diatas, adapun fungsi-fungsi pengembangan SDM yang dikemukakan Harris (1992) adalah sebagai berikut :

#### a. Mengurangi dan Menghilangkan Kinerja yang Buruk

Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

#### b. Meningkatkan Produktifitas

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### c. Meningkatkan Fleksibilitas Dari Angkatan Kerja

Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi

memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.

d. Meningkatkan Komitmen Karyawan

Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.

#### **1.6.4 Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pembahasan sumber daya pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan, baik dan buruknya kinerja organisasi pemerintahan dilihat dari kualitas sumber daya pegawainya. Dengan sumber daya inilah organisasi pemerintahan dapat dikembangkan seoptimal mungkin demi mewujudkan peningkatan kualitas dari waktu ke waktu. Menurut Sudarwan (dalam Putri, 2014:47) kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek penting yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik yang meliputi kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan. Dari pengertian diatas dapat dikatakan untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diusahakan dengan program-

program kesehatan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik dapat diusahakan dengan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut M. Dawam Raharjo (dalam Putri, 2014:48) mengungkapkan kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek kekuatan fisik dan keterampilan, tetapi ditentukan juga dengan pendidikan, pengalaman dan sikap yang dimilikinya. Pendapat lain juga mengungkapkan kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatan baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan bermasyarakat serta berbangsa Salim (dalam Putri, 2014:48).

Menanggapi beberapa pendapat diatas, Ndraha (dalam Putri, 2014:49) juga mengungkapkan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mampu menciptakan nilai komparatif dan kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi yang dimiliki berupa kecerdasan, kreatifitas dan imajinasi. Tidak hanya menggunakan energi kasar yang berupa bahan mentah seperti air, tanah, lahan, energi, otot dan lain sebagainya. Melanjutkan pendapat diatas ada pula pendapat yang dikemukakan oleh Matindas (dalam Putri, 2014:49) yang mengungkapkan kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mampu mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia tentunya terdapat tolak ukur yang dapat dijadikan perbandingan untuk mengetahui manusia yang berkualitas baik. Dengan adanya tolak ukur dan batasan ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang. Mengacu pada pendapat yang dikemukakan Sudarwan Danim (dalam Putri, 2014:47) tentang kualitas sumber daya manusia, ada beberapa indikator untuk menentukan kualitas sumber daya manusia diantaranya:

1. Kualitas dan kesehatan yang meliputi :
  - a. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
  - b. Memiliki postur tubuh yang baik yang disebabkan oleh peningkatan gizi yang baik
  - c. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani.
2. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) meliputi :
  - a. Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional dan bahasa daerah serta internasional
  - b. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
  - c. Memiliki tingkat ragam kualitas pendidikan dan keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik ditingkat lokal, nasional maupun internasional

d. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

3. Kualitas spiritual (kejuangan) yang meliputi :

a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap tuhan, serta toleransi tinggi dalam kehidupan beragama

b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat

c. Sadar akan jati dirinya sebagai insan pancasila

d. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikuknya.

e. Memiliki rasa kebangsaan yang dalam, dengan tetap menyadari kemajemukannya, serta memiliki kesadaran berbangsa dan bernegara yang tinggi berdasarkan nilai-nilai nasional.

f. Lebih mementingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi atau golongan, atas dasar kebersamaan, lebih mendahulukan kewajiban dari pada hak sebaagai warga negara

g. Memiliki sikap, jiwa dan sifat kepemimpinan yang mampu mengajak dan diajak dalam proses pembangunan serta mampu memberikan teladan, sehingga memberikan motivasi masyarakat dalam pembangunan

- h. Memiliki sikap-sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negatif nilai-nilai budaya asing
- i. Memiliki semangat bela negara demi tetap teguhnya Negara Kesatuan Republik Indonesia
- j. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan negara
- k. Memiliki kesadaran disiplin nasional yang tinggi.

### **1.7 Definisi Konsep**

Definisi konsep adalah sebuah usaha untuk menjelaskan batasan pengertian antara konsep yang satu dengan konsep yang lainnya. Sebuah konsep merupakan unsur pokok dari suatu penelitian. Agar dapat memberikan gambaran yang jelas serta menghindari kesalahpahaman dalam hal penafsiran, istilah-istilah penting antar konsep yang satu dengan konsep yang lainnya sehubungan dengan pokok masalah dalam penelitian ini, maka perlu diberikan definisi-definisi konsep sebagai berikut :

#### **1. Optimalisasi**

Optimalisasi dapat diartikan sebagai sebuah cara, upaya, proses dan perbuatan untuk dapat menggunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam tujuan tertentu untuk mencapai suatu kondisi yang terbaik, paling diinginkan, paling menguntungkan dalam sebuah batas-batas dan kriteria tertentu.

## 2. Rekrutmen

Rekrutmen dapat diartikan sebagai sebuah cara untuk mendapatkan pegawai dengan syarat tertentu yang memiliki kualitas serta kapasitas yang sesuai dengan syarat yang telah diberikan, dengan tujuan calon pegawai yang memenuhi syarat dapat memenuhi kebutuhan organisasi atau instansi.

## 3. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu cara yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki dengan berbagai cara yang masih tetap mengikuti aturan hukum yang berlaku.

## 4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas serta tanggungjawabnya sebagai makhluk sosial, dimana dalam menjalankan kehidupannya tergantung dengan bantuan orang lain.

### **1.8 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur sebuah variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan tentang bagaimana mengukur sebuah variabel penelitian. Untuk memudahkan dalam

menganalisis data, maka perlu diberikan batasan-batasan yang diidentifikasi dengan tujuan untuk menjawab masalah penelitian.

Beberapa indikator sebagai berikut:

### **1. Rekrutmen**

- a. Dasar Penarikan
- b. Sumber Penarikan
- c. Metode Penarikan

Dasar penarikan calon pegawai harus ditetapkan terlebih dahulu agar para pelamar yang memasukan lamaranya sesuai jabatan dan pekerjaan yang diminati. Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu :

- a. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada dan dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan atau di.panggil kembali.
- b. Sumber rekrutmen eksternal, mendapatkan pegawai dari luar lingkungan perusahaan yang memiliki kualifikasi tertentu.

Metode rekrutmnen merupakan cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para pegawai potensial ke dalam perusahaan, metode ini terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Metode tertutup, ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para pegawai atau orang-orang tertentu saja.

- b. Metode terbuka, ketika penarikan kerja diinformasikan secara lisan dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik dengan tujuan tersebar secara luas ke masyarakat.

## **2. Pengembangan**

- a. Pendidikan dan Pelatihan
- b. Promosi
- c. Mutasi

## **3. Kualitas Sumber Daya Manusia**

- a. Kualitas Fisik dan Kesehatan
- b. Kualitas Intelektual
- c. Kualitas Spiritual

### **1.9 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan dengan cara menggunakan teknik data dengan alat-alat tertentu. Dengan demikian, maka sub bab metode penelitian akan meliputi bagian-bagian berikut:

#### **1.9.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif dimana jenis penelitian ini menguraikan hasil-hasil penelitian berupa pengamatan yang dilakukan secara langsung, wawancara maupun dengan data yang lainnya yang kemudian dijabarkan sesuai dengan keadaan lapangan yang sebenarnya.

Menurut Salim (2006: 35) apapun model yang dipilih, hal terpenting yang harus dimiliki periset kualitatif adalah keterampilan kreativitas dan kekuatan improvisasi dalam melakukan wawancara. Disamping itu periset juga dituntut untuk menunjukkan sikap yang fleksibel, objektif dan tidak cenderung mengadili. Pokok-pokok dari wawancara biasanya berkenaan dengan tiga tema yakni tingkah laku, sistem nilai dan perasaan objek penelitian.

Konsep penelitian kualitatif menunjuk dan menekankan pada proses, berarti tidak diteliti secara ketat atau terukur (jika memang dapat diukur) menurut Salim (2006: 40). Didalam menghadapi fenomena yang diukur atau diteliti tidaklah secara ketat namun lebih bersifat realita yang dibangun antara periset dengan apa yang dipelajari. Dengan demikian, tentunya dalam metode penelitian ini lebih mengutamakan atas hal-hal yang benar-benar terjadi secara nyata. Peneliti berusaha menggambarkan secara jelas dan mendetail tentang objek atau kajian penelitian berdasarkan data-data yang terkumpul di lapangan dan diperkuat dengan sebuah studi literatur.

### **1.9.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan :

#### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan proses untuk menggali informasi yang ingin diketahui lebih mendalam terkait gejala sosial yang

terjadi melalui pengajuan beberapa pertanyaan yang diperlukan dan disertai jawaban secara langsung dari informan (dalam Salim, 2006: 35). Peneliti menggunakan teknik wawancara yang terstruktur secara sistematis. Data yang diperoleh terdiri dari kutipan langsung dari seseorang tentang pengalaman, pendapat, perasaan dan pengetahuannya (Suyanto, 2005: 186).

#### **b. Dokumentasi**

Menurut Suyanto (2005: 186) dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dan bahan melalui catatan-catatan, laporan, buku-buku, jurnal atau dokumen lainnya yang diperoleh selama penelitian. Sedangkan menurut Moleong dalam Suyanto (2005: 187) dokumentasi adalah bahan tertulis atau film, lain dari record, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.

Dengan menggunakan berbagai dokumen, yang dapat diambil penulis dari berbagai sumber yang dibukukan. Dapat berupa jurnal, buku, skripsi, Nota Kesepahaman, Lakip, foto keadaan dilapangan dan lainnya yang menunjang dalam penelitian.

#### **1.9.3 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini lokasi yang dituju adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung.

#### **1.9.4 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan adalah data primer dimana data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer didapat dengan cara observasi, wawancara, maupun dokumentasi.

#### **1.9.5 Teknik Analisa Data**

Dalam menganalisis data menurut Surachmad (dalam Suyanto, 2005: 187) teknik yang dipakai adalah analisa kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat menuturkan dan menafsirkan data yang ada dan menganalisa data yang diperoleh tetapi tidak sampai pada penalaran teori. Sedangkan menurut Nasution (dalam Salim, 2006: 40) analisis data merupakan proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan, melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras dan daya kreatif. Data yang digunakan adalah data-data yang telah tersedia, data tersebut berupa dokumentasi atau hasil wawancara.

Di dalam penelitian ini ada 4 proses analisa data kualitatif (Salim, 2006: 41) diantaranya adalah sebagai berikut :

##### **1. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mencari data yang dibutuhkan di lapangan oleh peneliti dengan menggunakan metode yang telah ditentukan serta pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Pengumpulan data dalam hal berupa data-data mentah dari hasil penelitian, seperti: wawancara, dokumentasi, catatan lapangan dan sebagainya.

## 2. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan dan penyederhanaan data-data kasar yang yang diperoleh di lapangan. Reduksi data dilakukan dengan cara membuat ringkasan data yang diperoleh dari lapangan dan pengumpulan dokumen-dokumen yang bersangkutan dengan penelitian. Setelah data terkumpul dari hasil pengamatan, wawancara, catatan lapangan serta bahan-bahan data lainnya yang ditemukan di lapangan dikumpulkan dan klarifikasikan dengan membuat catatan-catatan ringkasan untuk menyesuaikan berdasarkan hasil penelitian.

## 3. Penyajian Data

Data yang sudah dikelompokkan dan sudah disesuaikan dengan kode-kodenya kemudian disajikan dalam bentuk tulisan deskriptif agar mudah dipahami secara keseluruhan dan juga dapat menarik kesimpulan untuk melakukan penganalisisan dan penelitian selanjutnya.

## 4. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah terkumpul dan terangkum harus diulang kembali dengan mencocokkan pada reduksi data dan penyajian data, agar kesimpulan yang telah dikaji dapat disepakati untuk ditulis sebagai laporan yang memiliki tingkat kepercayaan yang benar.

### **1.10 Rencana Sistematika Penulisan**

Rencana sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi dalam empat bab yaitu:

Dalam Bab I akan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka dasar teori, definisi konseptual, definisi operasional, metode penelitian serta rencana sistematik penulisan.

Dalam Bab II akan menguraikan tentang obyek penelitian yang akan dilakukan.

Dalam Bab III akan menguraikan tentang hasil dari penelitian dan menganalisis hasil dari penelitian tentang optimalisasi fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kualitas aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung pada tahun 2014-2017.

Dalam Bab IV menguraikan tentang kesimpulan dan saran terhadap penelitian akan yang dilakukan.