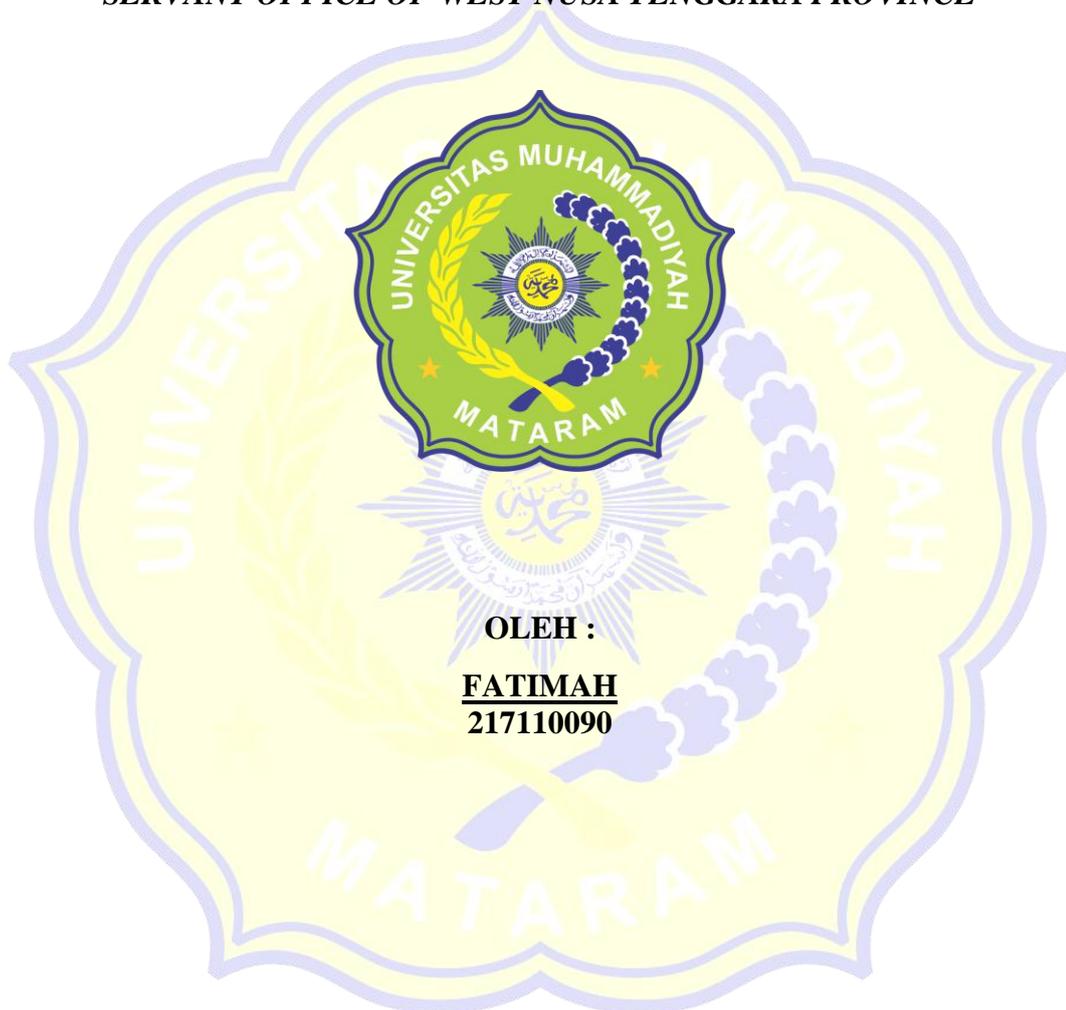


## **SKRIPSI**

### **IMPLEMENTASI PRINSIP – PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* DALAM PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

***IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES OF GOOD GOVERNANCE IN  
THE RECRUITMENT OF CIVIL SERVANT AT THE REGIONAL CIVIL  
SERVANT OFFICE OF WEST NUSA TENGGARA PROVINCE***



**OLEH :**

**FATIMAH  
217110090**

**JURUSAN URUSAN PUBLIK  
KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE  
DALAM PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA  
KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD)  
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Oleh:

**FATIMAH**

Untuk memenuhi ujian Sidang Skripsi  
Tanggal 11 Februari 2021

Menyetujui  
**Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Siti Atika Rahmi, S.Sos., M.Si  
NIDN.0805118302



M. Aprian Jailani, S.AP., M.AP  
NIDN.0804049501

Mengetahui,

**Ketua Prodi Program Administrasi Publik**



Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP  
NIDN: 0822048901

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

### IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI NTB

Oleh:

**FATIMAH**  
NIM. 217110090

Telah dipertahankan didepan penguji  
Pada tanggal 15 Februari 2021  
Dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Tim Penguji

1. **Dr. Siti Atika Rahmi, S.Sos., M.Si**  
NIDN.0815118302

(  )  
Ketua

2. **M. Aprian Jailani, S.AP., M.AP**  
NIDN.0804049501

(  )  
Anggota

3. **Yudhi Lestanata, S.IP., M.IP**  
NIDN.0827118801

(  )  
Anggota

**Ketua Program Ilmu Administrasi Publik**

(  )  
**Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP**  
NIDN: 0822048901

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

(  )  
**Dr. H. Muhammad Ali Ihsan, M.Si**  
NIDN. 0806066801

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik baik di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH maupun di Perguruan Tinggi lainnya, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (SARJANA) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Mataram, 15 Februari 2021

Mahasiswa,



FATIMAH

217110090



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

**SURAT PERNYATAAN BEBAS  
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimah.....  
NIM : 217110090.....  
Tempat/Tgl Lahir : Kerongkong, 17 Januari 1992.....  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik.....  
Fakultas : Fisipol.....  
No. Hp/Email : 0881037716497 / fathimfatimah99@gmail.com.....  
Judul Penelitian :-

Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawainan Daerah (BKD) Provinsi NTB

**Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 69% 46%**

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya *bersedia menerima sanksi* sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 20 Nov 2021

Penulis



Fatimah  
NIM. 217110090

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram - Nusa Tenggara Barat  
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimah  
NIM : 217110090  
Tempat/Tgl Lahir : Kerongkong, 17 Januari 1992  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : FISIPOL  
No. Hp/Email : 0881037716997 / FatimahFatimah44@gmail.com  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Penerimaan  
Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawalan Daerah (BKD)  
Provinsi NTB

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : Rabu, 17-03-2021

Penulis



Fatimah  
NIM. 217110090

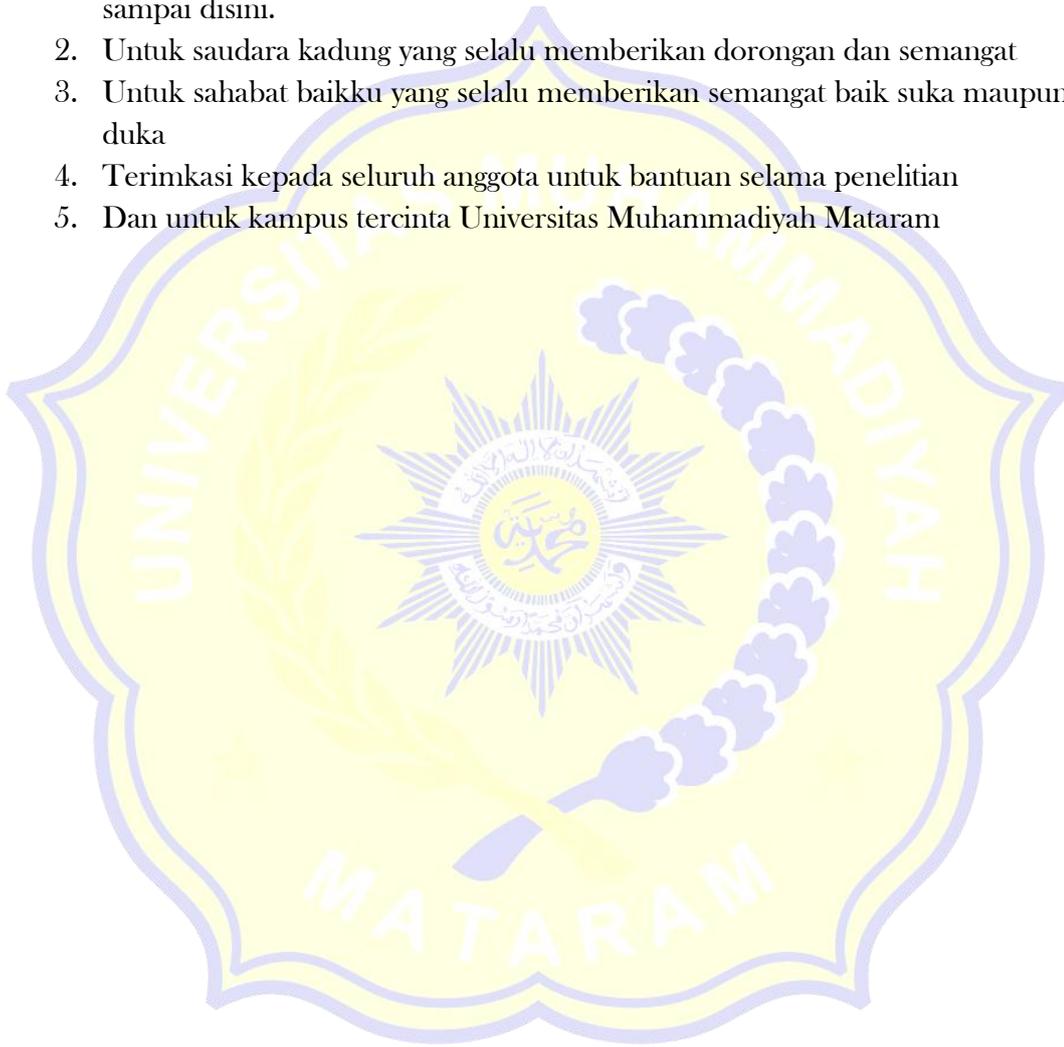
Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

## Halaman Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua saya tercinta, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah lelah mendoakan, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai disini.
2. Untuk saudara kadung yang selalu memberikan dorongan dan semangat
3. Untuk sahabat baikku yang selalu memberikan semangat baik suka maupun duka
4. Terimakasih kepada seluruh anggota untuk bantuan selama penelitian
5. Dan untuk kampus tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram



## UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin terwujud apabila tidak ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini, izinkan saya menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd. Gani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Dr. H. Muhammad Ali, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram,
3. Bapak Rahmad Hidayat, S.AP., M.AP selaku Ketua Prodi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Mataram,
4. Ibu Dr. Siti Atika Rahmi, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram,
5. Bapak M. Aprian Jailani, S.AP, M.AP selaku Dosen Pembimbing II di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram,
6. Kedua Orang Tua Tercinta saya Ayah Pura dan Ibu Nurun yang selalu memberikan doa, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Saudara saya Marwah dan Nurhayati
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Administrasi Publik Angkatan 2017.

Mataram, 15 Februari 2021

**IMPLEMENTASI PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE DALAM  
PENERIMAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI NUSA TENGGARA  
BARAT**

Fatimah<sup>1</sup>, Siti Atika Rahmi<sup>2</sup>, M. Aprian Jailani<sup>3</sup>  
Mahasiswa<sup>1</sup>, Pembimbing<sup>2</sup>, Pembimbing Utama<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram

**ABSTRAK**

Penelitian ini telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB dengan tujuan untuk mengetahui implementasi Prinsip-prinsip *Good Governance* dalam penerimaan PNS pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB khususnya prinsip akuntabilitas, transparansi dan kepastian hukum. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif. Pendekatan ini digunakan karena data yang di peroleh adalah data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang serta berupa dokumen dan perilaku yang diamati dengan subyek penelitian kepala BKD, sekretaris BKD dan beberapa pegawai/staff BKD Provinsi NTB. Penelitian ini memperoleh data primer dari proses wawancara dan data sekundernya diperoleh dari observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi *Good Governance* dalam penerimaan pegawai negeri sipil di BKD Provinsi NTB menggunakan sistem CAT (Computer Assistant Test) dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan jumlah ASN yang berkualitas demi menunjang tugas fungsi masing-masing organisasi. Faktor yang mempengaruhi selama proses kegiatan penerimaan PNS tersebut kemampuan sumber daya manusia yang sangat profesional, sarana dan prasarana yang memadai.

Kepada pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat harus selalu cepat tanggap dalam melaksanakan implementasi *Good Governance*, agar menjadi pemerintah idaman rakyat sepanjang masa. Kepada pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan rekrutmen agar terus melakukan pemantauan dan memberikan masukan bagi pemerintah dalam implementasi *Good Governance*, serta masyarakat agar jangan mudah terprovokasi dengan isu-isu yang tidak jelas yang bertujuan memojokkan pemerintah dan selalu memberikan masukan yang membangun.

Kata Kunci: Implementasi, *Good Governance*, Pegawai Negeri Sipil

**IMPLEMENTATION OF GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES IN CIVIL  
EMPLOYEES RECRUITMENT OF THE REGIONAL CIVIL SERVANTS  
OFFICE (BKD) OF WEST NUSA TENGGARA PROVINCE**

Fatimah<sup>1</sup>, Siti Atika Rahmi<sup>2</sup>, M. Aprian Jailani<sup>3</sup>  
Student<sup>1</sup>, Second Advisor<sup>2</sup>, Main Advisor<sup>3</sup>

**Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences  
Muhammadiyah University of Mataram**

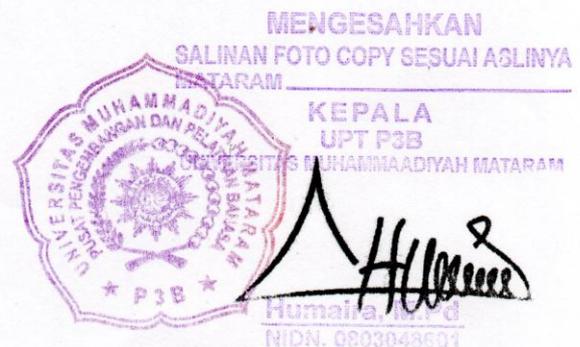
**ABSTRACT**

This study was conducted at the NTB Province's Regional Civil Service Agency (BKD) with the goal of learning how the principles of good governance are implemented in the recruitment of civil servants in the office of the Regional Civil Service Agency, especially the principles of accountability, transparency, and legal certainty. The researchers used a qualitative approach method. The data collected is descriptive data in the form of written and spoken words from individuals, as well as documentation and attitudes observed with the research subjects of the BKD's head, secretary, and other BKD employees/staff of the NTB Province. This study obtained primary data from the interview process and secondary data obtained from observation and documentation.

The findings revealed that the BKD of NTB Province used the CAT (Computer Assistant Test) method to enforce good governance in the recruitment of civil servants, with the aim of reaching the number of eligible ASNs required to support the functions of each organization. The capacity of highly skilled human resources, sufficient facilities, and infrastructure are all factors that affect the civil servant recruitment process.

To the nation, the West Nusa Tenggara Provincial Regional Personnel Board must always be responsive in enforcing Good Governance, so that it can become the people's ideal government for all time. To all parties who involved in the recruitment process, please continue to track and provide input to the government in the implementation of Good Governance, as well as to the general public, so that they are not easily provoked by vague issues intended to corner the government and always provide constructive input.

**Keywords:** *Implementation, Good Governance, Civil Servants*



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan tanggung jawab untuk menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “POTENSI DESA SESAOT SEBAGAI DESA WISATA INDUSTRI DALAM Mendukung Pendapatan Hasil Daerah Kabupaten Lombok Barat”. Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, termasuk dalam penulisan skripsi ini baik secara bahasa, penulisan dan materinya. Apabila ada kesalahan dalam penulisan kata-kata yang kurang dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf dan kritik serta saran yang sifatnya membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis serta pembaca untuk menambah pengetahuan dan referensi.

Mataram, 15 Februari 2021

**FATIMAH**  
NIM. 217110090

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISONALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Landasan Teori .....	11
2.2.1 Pengertian Implementasi .....	11
2.2.2 Pengertian <i>Good Governance</i> .....	14
2.2.3 Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> .....	17
2.2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	19
2.2.5 Strategi Penerapan <i>Good Governance</i> dalam Pelayanan Publik .....	23

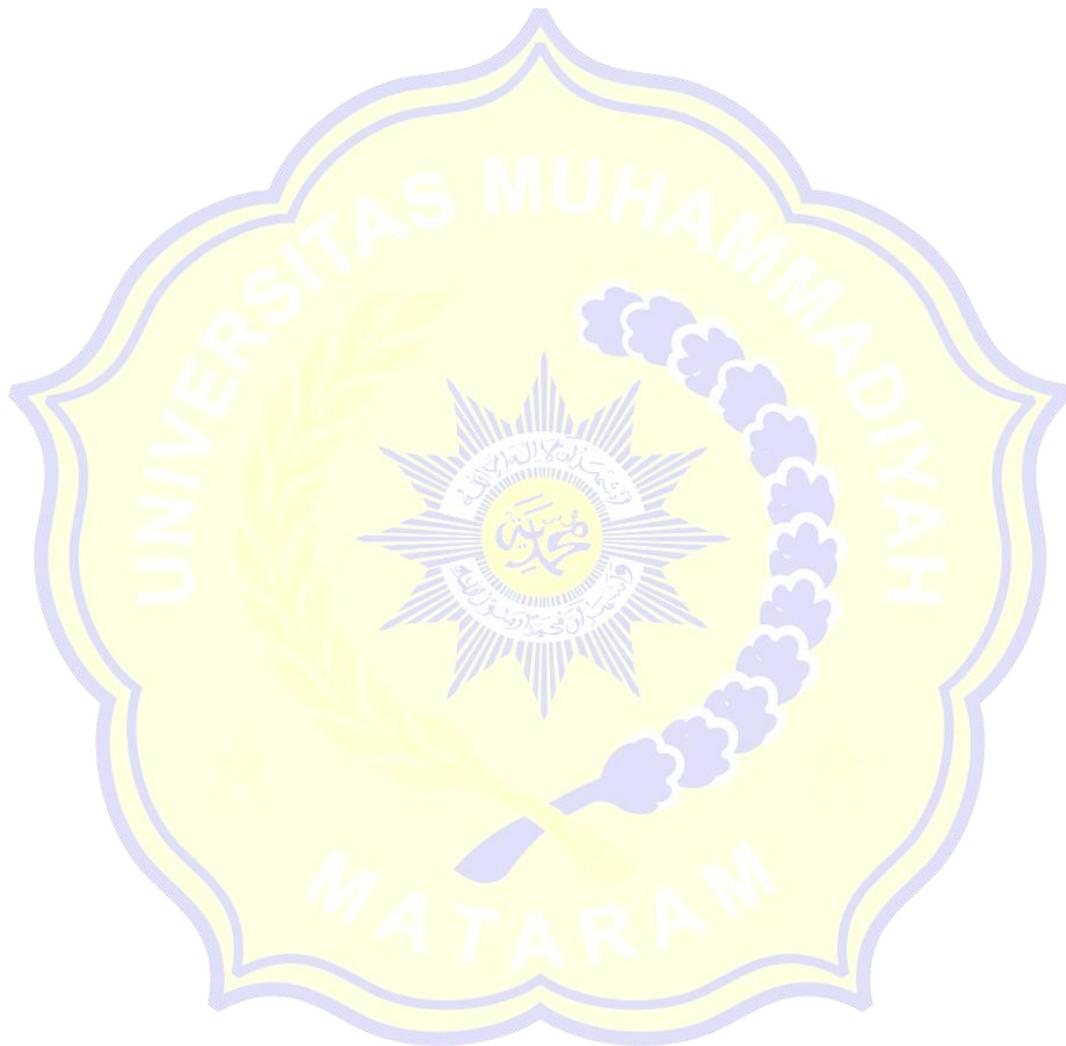
2.2.6 Peran <i>Good Governance</i> dalam perekrutan Pegawai.....	25
2.3 Kerangka Berpikir.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Fokus Penelitian.....	28
3.3 Lokasi Penelitian.....	29
3.4 Pemilihan Informan.....	29
3.5 Sumber dan Jenis Data.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7 Teknik Analisis Data.....	32
3.8 Uji Validasi Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah (BKB) Provinsi NTB.....	38
4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi BKD Provinsi NTB.....	45
4.2 Pembahasan.....	46
4.2.1 Implementasi Prinsip <i>Good Governance</i> dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.....	46
4.2.2 Faktor yang mempengaruhi Implementasi <i>Good Governance</i> Pada Penerimaan PNS di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.....	59
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1.....	Kesimpulan.....
impulan.....	62
5.2.....	Saran.....
an.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1. Penelitian Terdahulu .....	10
2. Informan Penelitian.....	29
3. Pendapat Responden terhadap Pelaksanaan Prinsip Akuntabilitas Penerimaan PNS Pada BKD Provinsi NTB .....	49
4. Jumlah Data Formasi PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Tahun 2020 .....	50
5. Pendapat Responden terhadap Pelaksanaan Prinsip Transparansi pada Penerimaan PNS di BKD Provinsi NTB.....	52
6. Data Seleksi Administrasi PNS berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2020.....	53
7. Tabel 4.5 Data Seleksi Administrasi PNS berdasarkan Jenis Formasi Tahun 2020.....	54
8. Tabel 4.6 Pendapat Responden terhadap Pelaksanaan Prinsip Kepastian Hukum.....	56
9. Sarana dan Prasarana dalam Pelaksanaan Penerimaan PNS di BKD Provinsi NTB .....	36

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKD Provinsi NTB .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Dokumentasi .....	68
Lembar Konsultasi Skripsi .....	71
Berita Acara .....	73
Surat Mohon Izin Penelitian.....	78



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1**

#### **Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kesempatan yang sama dalam Lembaga pemerintahan, dan merupakan salah satu sarana dalam berupaya meningkatkan kesejahteraan rakyat. Negara Indonesia sebagai negara keastuan menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan memberikan kesempatan bagi setiap daerah untuk menyelenggarakan otonomii daerah. Otonommi daerah adalah hak/wewenang untuk mengatur sendiri kepentingann masyarakat guna mengurus daerahnya itu sendiri.

Di dalam rumusann Pasal 28 D aayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 ditegaskan, bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapatkan upah/gaji dan perlakuan yang adil dan layakk dalam mnjalin hubungn kerja. Kemudian lebih dipertegas lagi, bahwa setiiap warga negara mempunyai hak untu memproleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan. Artinya tidak hanya untuk orang-orang tertentu atas dasar kekeluargaan/pertemanaan yang dapat diterima sebagai pegawai negeri sipil, dan bukan berdasarkan kemampuannya sementara orang lain dicarikan cara/jalan agar mereka tidak memiliki kesempatan menjadi pegawai negeri sipil seperti yang mereka inginkan (Tomy satrya.P, 2010:1).

Di dalam rumusan Undang-Undang Pasal 76 . Nomor 22 Tahun 1999, ditegaskan bahwa pemerrintah daerah mempunyai wewennang untuk melakukan pengangkatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah tersebut yang sudah ditetappkan dengan peraturan perundang-undangn yang berlaku.

Di dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 pasal 3, telah secara tegas dan limitatif diatur prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau lebih dikenal dengan *Good Governance*. dari semua prinsip-prinsip *Good Governance* harus menjadi pedoman bagi pemerrintah daerah menjalankan wewenang penerimaan PNS, khususnya prinsip akuntabilitas, transparansi dan kepastian hukum. Hal ini bermaksud agar filosofi *the right man on the right place* tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerrimaan PNS di setiap daerah, karena dinilai sngat syarat dengann perbuatan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Governance*) serta mewujudkan pelayanan public yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang professional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompetenn dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugassnya tentun harus berdasarkan pada profesionalisme dan kemampuann sesuai kualifiikasi bidang ilmu yang dimilikinya agar sumber daya manusia dapat mencukkupi dalam rangka menerapkan pemeriiintahan yang baik (Agus Dwiyanto 2008).

Proses penerimaan sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang diperoleh. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh pegawai yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan Langkah yaitu rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar – benar sempurna (Edy Sutrisno, 2011, 45-46). Hal ini bertujuan untuk melahirkan *Good Governance* dalam perekrutan pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB.

Robert Charlick dalam Sentosa (2008:130) mengartikan *Good Governance* sebagai segala macam urusan publik secara efektif melalui pembuatan kebijakan yang abash demi untuk mempromosikan nilai – nilai kemasyarakatan. *Governance* merupakan konsep baru dalam tatanan pengelolaan pemerintahan. Ada tiga dasar *governance* yaitu pemerintah, sector swasta dan masyarakat.

Rekrutmen yang merupakan serangkaian kegiatan terencana yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam menarik para pelamar yang memiliki kemampuan untuk mengisi suatu jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi, sangat diperlukan untuk mengisi kebutuhan pegawai yang setiap waktu secara berkala akan mengalami kekosongan yang bisa diakibatkan oleh perluasan

kegiatan, ada pegawai yang berhenti ataupun pindah, karena pensiun dan meninggal dunia, serta penyesuaian ulang keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan sumber daya manusia. Terlepas apapun faktor penyebab dalam pelaksanaannya, suatu organisasi termasuk pemerintah selalu membuka lowongan untuk mengisi kekosongan posisi pegawai dengan tujuan memenuhi kebutuhan pegawai.

Rekrutmen merupakan proses untuk mengumpulkan calon PNS yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan tertentu di fungsi pekerjaan. Namun dalam pelaksanaannya belum dapat menunjang kinerja dan profesionalitas pegawai, hal ini disebabkan kurangnya perencanaan yang didasarkan dengan kebutuhan dari organisasi sehingga prinsip "*the right man on the right place*" tidak berhasil (Yulliyanti, 2009: 132). Namun dalam melakukan perekrutan pasti terdapat beberapa kendala, seperti pelamar yang kurang memahami kualifikasi lowongan, jumlah pelamar yang tidak sesuai dengan harapan dan lain-lain. Sehingga harus diperhatikan dan dipersiapkan sebaik mungkin agar sesuai dengan deadline waktu dan biaya yang telah dianggarkan untuk melakukan perekrutan (Pahlevi, 2013).

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga/masyarakat yang ada di negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang sudah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu kedudukan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah

- b. Para anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
- c. Para anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negarayang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugasnegara., pemerintahan dan pembangunan (bersifat netral dari pengaruh semua golongan danpartai serta tidak deskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat).

Penerapan *Good Governance* dalam melakukan rekrutmen PNS di jajaran pemerintah Kota Mataram bagian dari reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB yang bertujuan untuk menemukan pegawai negeri yang siap mewujudkan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat yang ada di Provinsi NTB.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemprov NTB yang aktif pada saat ini sebanyak 13.750 orang sesuai data Statistik Aparatur Negara Lingkungan Pemprov Nusa Tenggara Barat, berdasarkan jenis kelamin dimana jumlah PNS Laki-laki yaitu 7.911 orang dan jumlah PNS Perempuan yaitu 5.535 orang.

Berdasarkan golongannya yaitu :

- a. Golongan I, jumlahnya 135 orang
- b. Golongan II, jumlahnya 2254 orang
- c. Golongan III, jumlahnya 7947 orang
- d. Golongan IV, jumlahnya 3.414 orang

Berdasarkan Usia

- a. Usia 21-25, jumlahnya 44 orang

- b. Usia 26-30, jumlahnya 328 orang
- c. Usia 31-35, jumlahnya 830 orang
- d. Usia 36-40, jumlahnya 2191 orang
- e. Usia 41-45, jumlahnya 2692 orang
- f. Usia 46-50, jumlahnya 2485 orang
- g. Usia 51-60, jumlahnya 2848 orang
- h. Usia 50 tahun ke atas sebanyak 2026 orang

Bersasarkan Tingkat Pendidikan

- a. SD sebanyak 10 orang
- b. SMP sebanyak 12 orang
- c. SMA sebanyak 8799 orang

Menurut Rivai (2004: 160) bahwa untuk melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka perlu melakukan rekrutmen. Dimana rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan ketika sebuah Lembaga/instansi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon pegawai yang diinginkan. Perekrutan PNS yang dilakukan pemerintah merupakan tindakannya pemerintah untuk meningkatkan kinerja sumber daya aparatur negara. Seorang calon pegawai negeri sipil diharapkan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah, sebagaimana menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 bahwa:

*“Pegawai Negeri adalah setiap rakyat negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang*

*dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.*

PNS sering disebut birokrat atau orang yang bekerja di Lembaga pemerintah, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan public yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Nomor VI/2001 sesungguhnya sudah memberikan amanat agar Presiden membangun budaya birokrasi Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*Good Governance*).

Peraturan perundang-undangan kepegawaian No. 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara tersebut, dalam hal ini untuk melaksanakan rekrutmen PNS diharapkan pihak BKD provinsi NTB dapat lebih transparan, lebih profesionalisme, adil, dan mengutamakan kualitas tanpa adanya kolusi dan nepotisme dari orang dalam yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan atau peraturan pemerintah yang berlaku.

Sehubungan dengan hal itu menyebabkan peneliti tertarik melakukan penelitian mendalam dengan judul **“Implementasi Prinsip – prinsip *Good Governance* pada Penerimaan Pegawai Negeri Sipil”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana implementasi prinsip-prinsip *Good Governance* khususnya prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepastian hukum dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB?
- b. Apa saja faktor yang mempengaruhi Badan Kepegawaian Daerah dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan merujuk pada rumusan masalah di atas. Selanjutnya dapatlah ditetapkan tujuan penelitian, sebagai berikut :

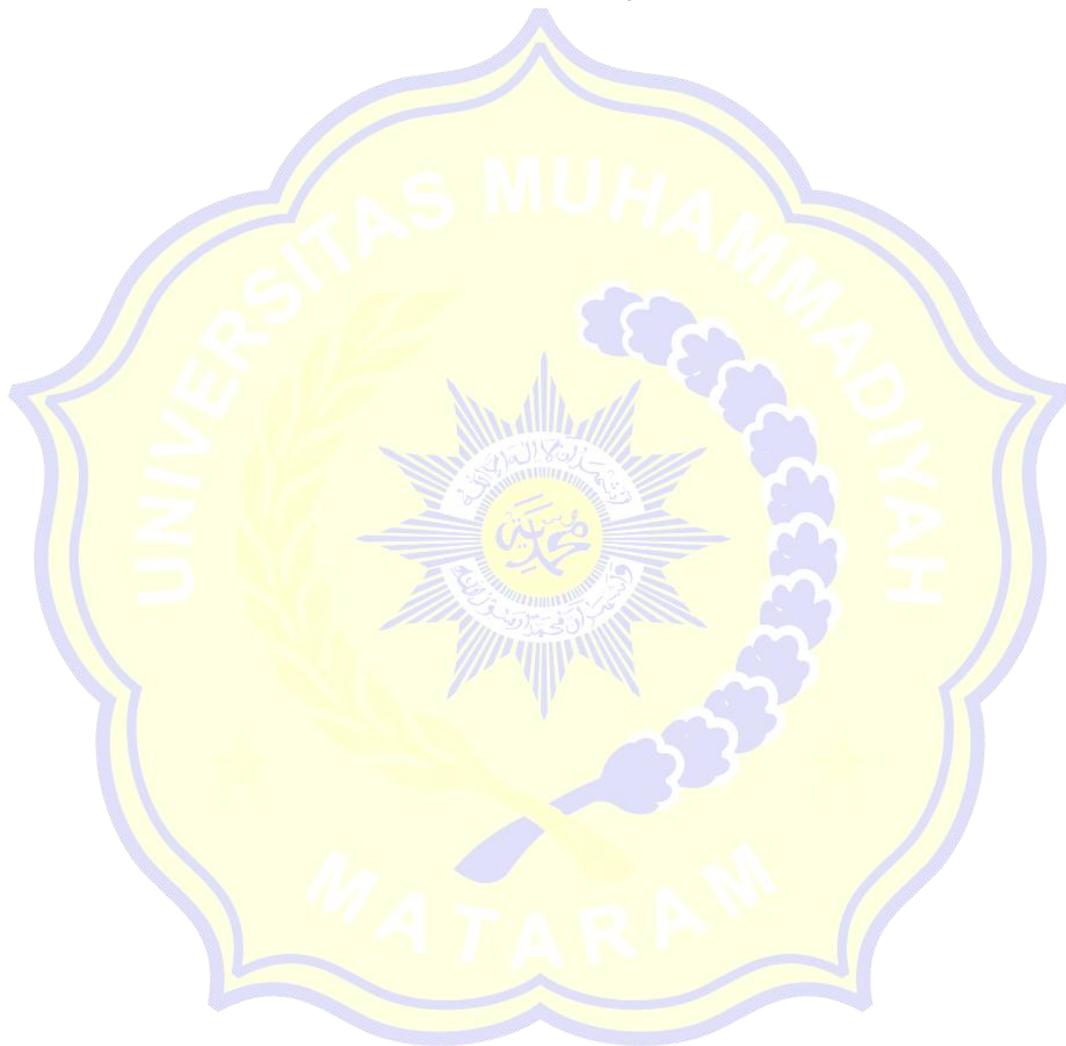
- a. Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi *Good Governance* khususnya prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kepastian hukum dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB.
- b. Untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bahwa hasil penelitian ini nanti di harapkan bisa bermanfaat dalam memberikan pengetahuan pada pembaca terkait implementasi prinsip – prinsip *Good Governance* dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- b. Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberikan manfaat dan masukan bagi BKD Provinsi NTB terkait faktor yang mempengaruhi

implementasi prinsip – prinsip *Good Governance* pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

- c. Sebagai Persyaratan Untuk mendapat gelar Sarjana (S1) Administrasi Publik di program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.



**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama dan Judul Penelitian	Metodelogi	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Veti Tutu, Alden Laloma, Joori Marhaen Ruru, implementasi <i>Good Governance</i> dalam proses rekrutmen ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado.	Kualitatif	Proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah kota Manado sudah berjalan dengan baik, transparan dan akuntabel, namun masih ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dan dikembangkan lebih baik lagi. walaupun belum mencapai hasil yang optimal namun dinilai sudah cukup baik. Secara umum hampir semua substansi kajian/ dimensi implementasi <i>Good Governance</i> dalam proses rekrutmen pegawai pada Badan Kepegawaian daerah Kota Manado sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang ada.	Persamaan terletak pada implementasi <i>Good Governance</i> , Perbedaan terletak pada lokasi dan fokus penelitian
2	Siti Nurhasanah, Analisis rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan kota Bandung	Deskriptif kualitatif	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan kota Bandung merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur penunjang yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian dalam merumuskan dan menentukan kebijakan teknis dibidang perencanaan dan kesejahteraan pegawai, pengembangan karir, mutasi kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.	Persamaan terletak pada proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil, Perbedaan terletak pada lokasi dan fokus penelitian

3	Syarifuddin Basri, Abdul Razak, Hamzah Halim, Implementasi Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> pada penerimaan CPNS di Kabupaten Bantaeng	Normatif dan sosiologis	Penyelenggaraan penerimaan CPNS merupakan kompetensi absolut dari pemerintah (eksekutif). Oleh karena itu, secara normative dan sosiologis menghendaki agar aparat pemerintah yang diberi wewenang oleh undang – undang untuk menyelenggarakan dan melaksanakan penerimaan CPNS haruslah patuh dan taat terhadap prinsip akuntabilitas. Hal ini penting diaplikasikan dalam praktik pemerintahan, karena asas akuntabilitas merupakan salah satu prinsip prinsip <i>Good Governance</i> sebagaimana dimaksud dalam UU No 28 Tahun 1999.	Persamaan terletak pada implementasi prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> , Perbedaan terletak pada lokasi dan fokus penelitian
4	Ragita Nanda Yuliono, Sutjipto Ngumar, implementasi prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> dalam meningkatkan kinerja organisasi pelayanan publik	Kualitatif deskriptif	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya merupakan salah satu organisasi sektor publik yang berfungsi penyedia pelayanan publik dalam hal administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas kependudukan dan Catatan Sipil Kota Surabaya menyajikan informasi dan data yang mendukung pencapaian tujuan pembangunan kota Surabaya, sehingga masyarakat dapat mengakses data dan informasi yang tersedia.	Persamaan terletak pada implementasi prinsip - prinsip <i>Good Governance</i> , Perbedaan terletak pada lokasi dan fokus penelitian

## 2.2 Tinjauan Teoritis

### 2.2.1 Definisi Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan rencana yang telah disusun dengan cermat dan riinci. Implementasi ini biasanya selesai setelah dianggap prmanen. Implementasi ini tidak ahanya aktivitas, tetapi

suatu kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan serius dengan mengacu pada norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut George Edward III dalam Widodo (2010:96) terdapat empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

### 1. Komunikasi

Menurut Edward III dalam Widodo (2010: 97), komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi kepada komunikan. Informasi mengenai kebijakan publik menurut Edward III dalam Widodo (2010: 97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Edward III dalam Widodo (2010: 97) komunikasi kebijakan memiliki beberapa dimensi, antara lain dimensi transmisi kejelasan dan konsistensi.

### 2. Sumber Daya

Edward III dalam Widodo (2010: 98) mengemukakan bahwa faktor sumber daya mempunyai peran penting dalam implementasi kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010: 98) bahwa sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya anggaran, sumber daya peralatan dan sumber daya kewenangan.

### 3. Disposisi

Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010: 104) dikatakan sebagai kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjaditujuan kebijakan dapat diwujudkan

### 4. Srtuktur Birokrasi

Ripley dan Franklin dalam Winarno (2015: 149-160) mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu :

- a) Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik.
- b) Birokrasi merupakan institusi yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hirearkinya.
- c) Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda.
- d) Birokrasi mempunyai naluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati.
- e) Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan cukup dan para pelaksana mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun Edward III dalam Widodo (2010: 106) menyatakan bahwa implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena tidak keefisienan struktur birokrasi.

### 2.2.2 Pengertian *Good Governance*

*United Nations Development Program* (UNDP) dalam Sedarmayanti (2004:3) mendefinisikan *Governance* sebagai pemerintahan adalah pelaksanaan kewenangan/kekuasaan dibidang ekonomi, politik dan administratif untuk mengelola berbagai urusan negara pada setiap tingkatannya dan merupakan instrumen kebijakan negara untuk mendorong terciptanya kondisi kesejahteraan integritas, dan kohesivitas sosial dalam masyarakat).

Menurut Lembaga Administrasi Negara dalam Sedarmayanti (2004:4) menyimpulkan bahwa wujud *Good Governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif, dengan menjaga “kesinergisan” interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat.

Miftah Toha (2003) menyebutkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) adalah suatu kondisi yang menjamin adanya kesejajaran, kesamaan, kohes dan keseimbangan perantara adanya saling mengontrol yang dilakukan oleh komponen yakni pemerintah (*Government*), rakyat (*Citizen*) atau *Civil Society* dan usahawan (*Business*) yang berda di sektor swasta (Sundarso, 2011: 6). Menurut Syarifuddin, (2004) dalam situsya disebutkan pengertian *Good Governance* di Indonesia adalah penyelenggaraan pemerintahan yang baik yang dapat diartikan sebagai suatu mekanisme pengelolaan sumber daya dengan substansi dan implementasi yang diarahkan untuk mencapai pembangunan yang efisien dan efektif secara adil. Oleh karena itu *Good Governance* akan tercipta diantara unsur – unsur negara

dan institusi kemasyarakatan (organisasi masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat Pers, Lembaga profesi, Lembaga usaha swasta, dan lain-lain) memiliki keseimbangan dalam proses *check and balances* dan tidak boleh satupun di antara mereka yang memiliki *control absolute*.

Pandangan lain dari Witoelar yang memandang *Governance* atau tata pemerintahan mempunyai makna yang jauh lebih luas dari pemerintahan itu sendiri yaitu cara-cara yang disetujui bersama dalam mengatur pemerintahan dan kesepakatan yang dicapai antara individu masyarakat madani, Lembaga – Lembaga masyarakat dan pihak swasta (Prasojo, 2014, 11).

Konsep *Good Governance* sebenarnya telah lama dilaksanakan oleh semua pihak yaitu Pemerintah, Swasta dan Masyarakat, namun demikian masih banyak yang rancu memahami konsep *Governance*. Secara sederhana banyak pihak menerjemahkan *Governance* sebagai Tata Pemerintahan. Tata Pemerintahan disini bukan hanya dalam pengertian struktur dan manajemen Lembaga yang disebut eksekutif, karena pemerintah (*Governance*) hanyalah salah satu dari tiga aktor besar yang membentuk Lembaga yang disebut *Governance*. Dua aktor lain adalah private sektor (sektor swasta) dan *Civil Society* (masyarakat madani). Karenanya memahami *Governance* adalah memahami bagaimana integrasi peran antara pemerintah (birokrasi), sektor swasta dan *Civil Society* dalam suatu aturan main yang disepakati bersama.

*Governance* lebih merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas

kepentingan tersebut. Sedangkan arti *good* dalam pemerintahan yang baik (*Good Governance*) mengandung pemahaman :

- a. Nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat dan nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan, kemandirian, pembangunan berkelanjutan dan keadilan sosial.
- b. Aspek fungsional dari pemerintahan yang efektif, efisien dalam pelaksanaan tugas untuk pencapaian tujuan (Sedarmayanti, 2009:274).
- c. Pemerintahan (*Governance*) sebagaimana dikemukakan merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dan kepentingan – kepentingan tersebut (Sedarmayanti, 2009: 273)

*Good Governance* bermaksud merumuskan norma – norma dalam proses dan struktur yang menentukan hubungan – hubungan politik dan sosial-ekonomi. Oleh sebab itu, sebagaimana rumusan yang dikemukakan oleh United Nation Development Program (UNDP), *Good Governance* mengandung tiga unsur dasar : politik, ekonomi, dan administrasi. “Ia bersifat politis karena relevan dengan perumusan kebijakan secara demokratis yang akan berpengaruh terhadap seluruh tatanan masyarakat. Ia bersifat ekonomis karena mengandung implikasi terhadap kegiatan – kegiatan ekonomi di suatu negara yang akan berdampak kepada persoalan – persoalan keadilan, kemiskinan, dan kualitas hidup, dan *Good Governance* tentu saja bersifat administratif karena relevansinya terhadap system implementasi kebijakan. dengan konsep yang mencakup ketiga landasan ini , UNDP mendefinisikan *Good Governance* sebagai keterkaitan

anantara negara dengan lingkungan masyarakat yang bercirikan: partisipasi, ketaatan pada hukum (*Rule Of Law*), keterbukaan/transparansi, daya tanggap (*Responsiveness*), orientasi kepada consensus, keadilan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas / pertanggungjawaban, dan visi strategis (*United Nation Development Programmer:2002, 217*).

### **2.2.3 Prinsip – prinsip *Good Governance***

Menurut United Nations Development Program (UNDP) dalam Sedarmayanti (2012:5) prinsip – prinsip yang dikembangkan dalam *Good Governance* adalah sebagai berikut :

- a. Partisipasi (*participation*), setiap orang atau warga masyarakat, baik laki – laki maupun perempuan memiliki hak suara dalam proses pengambilan keputusan, yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- b. Aturan Hukum (*rule of law*), kerangka aturan hukum dan perundang – undangan harus berkeadilan, ditegakkan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak asasi manusia.
- c. Trnsparansi (*transparency*), menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat dalam rangka kebebasan memperoleh informasi.
- d. Daya Tanggap (*Responsiveness*) meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintah dan pihak – pihak yang terkait terhadap aspirasi masyarakat.

- e. Orientasi Konsensus (*Consensus Orientation*), meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan mengusahakan keterlibatan swasta dan masyarakat luas.
- f. Kesenjangan (*Equity*), memberi kesempatan yang sama terhadap laki – laki dan perempuan dalam upaya mereka meningkatkan dan memelihara kualitas hidupnya.
- g. Efektifitas dan Efisien (*Effectiveness dan efficiency*), setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar – benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik – baiknya berbagai sumber – sumber yang tersedia.
- h. Akuntabilitas (*accountability*), usaha meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- i. Visi Strategis (*strategic Vision*), para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia, bersamaan dengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut.

Selanjutnya terdapat empat unsur atau prinsip utama yang dapat memberi gambaran administrasi publik yang berciri pemerintahan yang baik yaitu sebagai berikut :

1. Akuntabilitas : Adanya kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala Tindakan dan kebijakan yang ditetapkan.

2. **Transparansi** : Kepemerintahan yang baik akan bersifat transparan terhadap rakyatnya, baik ditingkat pusat maupun daerah.
3. **Keterbukaan** : Menghendaki terbukanya kesempatan bagi rakyat untuk mengajukan tanggapan dan kritik terhadap pemerintah yang dinilainya tidak transparan.
4. **Aturan Hukum** : pemerintahan yang baik mempunyai karakteristik berupa jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.

#### **2.2.4 Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri adalah manusia yang mempunyai integritas kepribadian harga diri, memiliki posisi sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat yang memahami kewajiban dan tanggung jawabnya. Pegawai negeri yang demikianlah yang diharapkan memiliki kegairahan dan kegembiraan bekerja, penuh inisiatif dan Langkah-langkah yang positif, guna menciptakan prestasi kerja yang bermutu, dan sikap moral dalam dinas dan pergaulan masyarakat yang dapat diandalkan ( Agus Dwiyanto,2010: 91-92).

Pasal 1 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil menyebutkan pengertian Pegawai Negeri Sipil adalah :

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian

kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan.

3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawain untuk menduduki jabatan pemerintah.

Dalam konteks hukum publik, PNS bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang – undangan, dalam arti kata wajib mengesahkan agar setiap peraturan perundang – undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang – undangan pada umumnya, pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik – baiknya. Sebagai abdi negara sebagai seorang pegawai negeri juga wajib dan setia kepada Pancasila sebagai filsafah dan ideologi negara, kepada Undang – Undang Dasar 1945 kepada negara, dan kepada pemerintah.

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur yang bertugas untuk memerikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional , jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok – pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga

harus mampu menyelenggarakan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak (C.S.T Kansil: 38).

A.W.Widjaja berpendapat bahwa, pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya A.W.Widjaja mengatakan bahwa pegawai adalah orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di Lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha (A.W.Widjaja, 2006: 113).

Pegawai Negeri Sipil terdiri atas : a. Pegawai Negeri Sipil Pusat (PNS Pusat), yaitu PNS yang gajinya dibebankan pada APBN, dan bekerja pada kementerian, Lembaga non kementerian, kesektariatan negara, Lembaga – Lembaga tinggi negara, instansi vertical di daerah – daerah, serta kepaniteraan di pengadilan. b. Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNS Daerah), yaitu PNS yang bekerja di Pemerintah Daerah dan gajinya dibebankan pada APBD. PNS Daerah terdiri atas PNS Daerah Provinsi dan PNS Daerah Kabupaten/Kota.

Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang – undangan. Menurut Sastra Djatmika, kewajiban pegawai negeri dibagi dalam 3 golongan, yaitu:

- a. Kewajiban – kewajiban yang ada hubungannya dengan suatu jabatan.
- b. Kewajiban – kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu jabatan.

c. Kewajiban -kewajiban lain. (Sastra Djatmika dan Marsono, 1995:103)

Untuk menjunjung tinggi kedudukan PNS, diperlukan elemen -elemen penunjang kewajiban meliputi kesetiaan, ketaatan, pengabdian, kesadaran, tanggung jawab, jujur, tertib, bersemangat dengan memegang rahasia negara dan melaksanakan tugas kedinasan.

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sasaran pemerintahan. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan disuatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta Bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan (W. Riawan Tjandra, 2013. 173).

#### **2.2.5 Strategi Penerapan *Good Governance* Dalam Pelayanan Publik**

Meningkatkan kualitas pelayanan publik, sangat dipengaruhi oleh kepedulian dan komitmen pimpinan/top manajer dan aparat penyelenggara pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik. Perubahan signifikan pelayanan public, akan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan berpengaruh terhadap meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah. Uliaty menyebutkan bahwa dalam penyelenggaraan system pemerintahan *Good Governance*, masyarakat diharapkan tampil

sebagai pelaku atau actor yang dapat mendorong terciptanya sistem pemerintahan yang sesuai dengan dinamika dan tuntutan masyarakat yakni pelayanan publik yang berkualitas atau pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Sistem pemerintahan *Good Governance* menuntut organisasi publik bertindak sebagai agen perubahan (*agen of changes*), agen pembaruan dan agen pembangunan serta lembaga terdepan yang melayani berbagai kepentingan dan memenuhi harapan masyarakat (Ruliyati, 2011: 4).

Terselenggaranya pelayanan publik yang baik, memberikan indikasi membaiknya kinerja manajemen pemerintahan, disisi lain adanya perubahan pola pikir yang berpengaruh terhadap perubahan yang lebih baik terhadap sikap mental dan perilaku aparat pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik.

Untuk mempercepat peningkatan kesejahteraan rakyat maka peran birokrasi diperbesar agar banyak perubahan dapat dilakukan. Akibatnya birokrasi pemerintah menjadi Lembaga yang paling dominan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Kegiatan pemerintah dan penyelenggaraan layanan publik didominasi oleh birokrasi pemerintah. Dengan posisi yang demikian, maka birokrasi pemerintah memiliki peran yang sangat strategis dalam reformasi praktik *Governance* (Miftah Toha, 2003:65).

Pemerintah harus dapat bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan segala sikap, perilaku, dan kebijakannya kepada publik dalam bingkai melaksanakan apa yang menjadi tugas, wewenang dan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Segala sikap, Tindakan dan kebijakan pemerintah harus dipertanggungjawabkan kepada rakyat, karena rakyat disamping sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara, juga karena rakyat yang memiliki segala sumber daya pembangunan termasuk kekuasaan yang diberikan kepada pemerintah dalam menjalankan pemerintahan.

Pertanggungjawaban dapat menimbulkan kepercayaan jika para pemegang kekuasaan dapat mempertanggungjawabkan segala kebijakan yang diambil. Pertanggung-jawaban para pemegang kekuasaan kepada yang memberi kekuasaan ditampung agar rakyat dapat mengetahui apa yang dilakukan oleh mereka, juga sekaligus rakyat dapat melakukan kontrol atas apa yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan tadi. Mekanisme pertanggung-jawaban pada hakekatnya sebagai media kontrol rakyat dan swasta terhadap pemerintah.

#### **2.2.6 Peran *Good Governance* dalam perekrutan Pegawai**

Penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan public menurut paradigma *Good Governance*, dalam prosesnya tidak hanya dilakukan oleh pemerintah daerah berdasarkan pendekatan *rule government* (legalitas), atau hanya untuk kepentingan pemerintah daerah. Paradigma *Good Governance*, mengedepankan proses dan prosedur, dimana dalam proses persiapan, perencanaan, perumusan dan penyusunan suatu kebijakan senantiasa mengedepankan kebersamaan dan dilakukan dengan melibatkan seluruh perangkat kepentingan.

Keterlibatan pemerintah dalam menyelenggarakan fungsi pelayanan masyarakat berkembang seiring dengan munculnya paham atau pandangan dengan filsafat negara. Oleh karena itu secara berangsur – angsur, fungsi awal pemerintahan yang bersifat represif (polisi dan peradilan) kemudian bertambah dengan fungsi lainnya yang bersifat melayani. Disadari atau tidak setiap warga selalu berhubungan dengan aktivitas birokrasi pemerintah, sehingga keberadaannya menjadi suatu yang tidak bisa ditawar – tawar lagi. Pelayanan birokrasi akan menyentuh keberbagai segi kehidupan masyarakat, demi luasnya cakupan pelayanan masyarakat yang harus dilaksanakan pemerintah maka mau tidak mau pemerintah harus berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan publik

Sistem pemerintahan yang baik adalah partisipasi, yang menyatakan semua institusi *Governance* memiliki suara dalam pembuatan keputusan, hal ini merupakan landasan legitimasi dalam sistem demokrasi, *Good Governance* memiliki kerangka pemikiran yang sejalan dengan demokrasi dimana pemerintahan dijalankan sepenuhnya untuk kesejahteraan dan kemamkmuran rakyat, dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Pemerintah yang demokratis tentu akan mengutamakan kepentingan rakyat, sehingga dalam pemerintahan yang demokratis tersebut penyediaan kebutuhan dan pelayanan publik merupakan hal yang paling diutamakan dan merupakan ciri utama dari *Good Governance*.

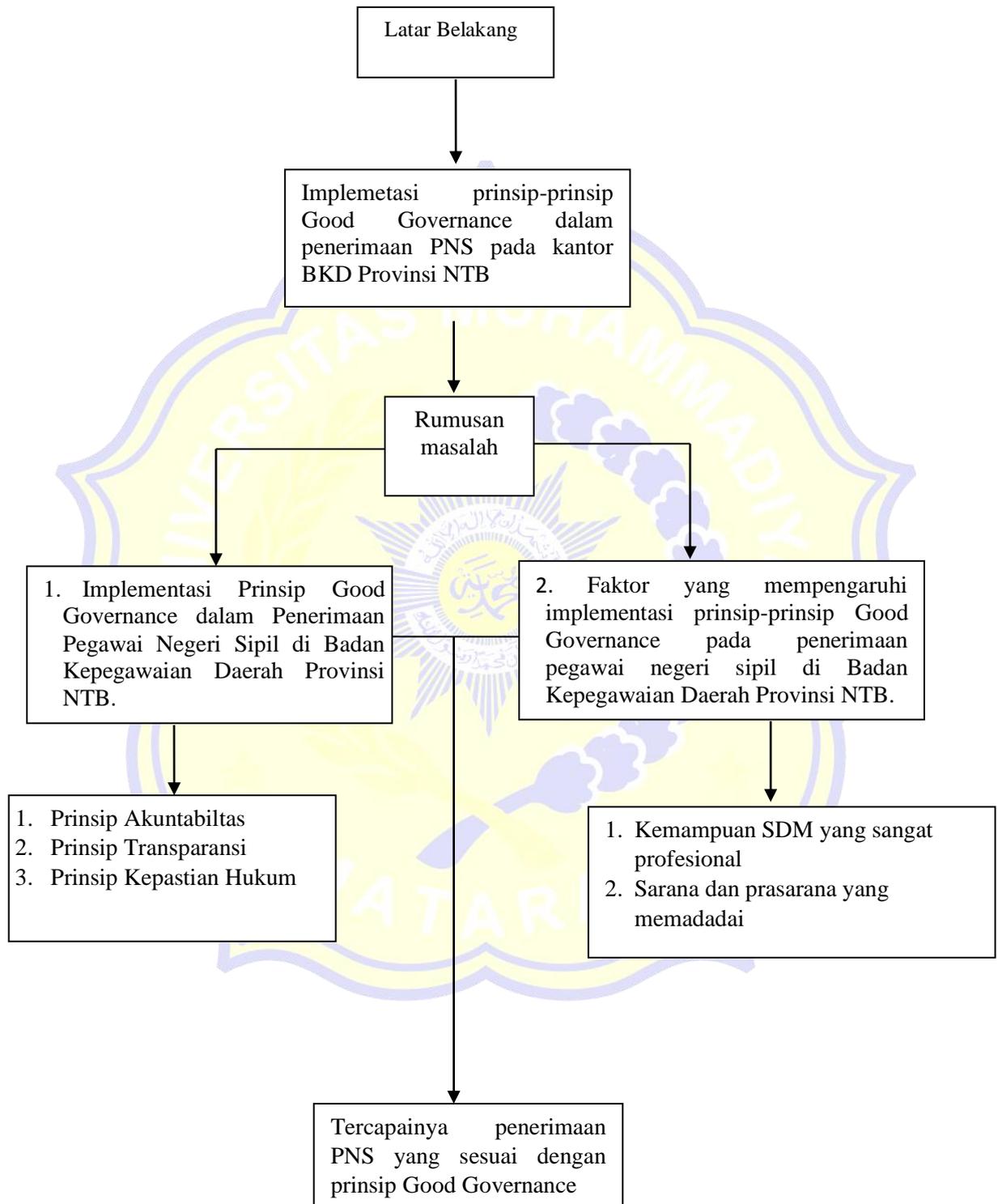
Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pada dasarnya menuntut keterlibatan seluruh komponen pemangku kepentingan, baik dilingkungan

birokrasi maupun dilingkungan masyarakat. Penyelenggaraan pemerintah yang baik, adalah pemerintah yang dekat dengan masyarakat dan dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Esensi pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dicirikan dengan terselenggaranya pelayanan public yang baik, hal ini sejalan dengan esensi kebijakandesentrakisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasan pada daerah mengatur dan mengurus masyarakat setempat, dan meningkatkan pelaynan publik.



## 2.3

### Kerangka Berpikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan di penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*Qualitative Research*). Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007: 4) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek peneliti, misalnya perilaku, persepsi, pandangan, motivasi, tindakan sehari-hari, secara holistik dan dengan metode deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa (naratif) pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Arifin, 2010; 26), pendekatan ini digunakan karena data yang diperoleh adalah data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang serta berupa dokumen atau perilaku yang diamati.

#### **3.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah menggambarkan dan menganalisis implementasi *Good Governance* dalam perekrutan Pegawai Negeri Sipil di pemerintahan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB, kendala yang dihadapi dan Langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB dalam menanggulangi kendala tersebut. Sehingga implementasi

*Good Governance* pada pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB dapat berjalan dengan baik dan mampu melahirkan pelayanan publik yang memuaskan dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil.

### 3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berlokasi di Jalan Pejanggik no. 12 Mataram NTB.

### 3.4 Pemilihan Informan/Narasumber

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah yang dianggap mempunyai informasi yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Cara yang digunakan untuk menentukan informan kunci tersebut maka peneliti menggunakan "*Purposive Sampling*" atau sampling bertujuan, yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya (Arikunto, 2000: 128).

Menerut peneliti, informan dalam penelitian ini adalah ;

Table 3.1 informan Penelitian

No	Nama Informan	Jumlah
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTB	1 Orang
2	Sekretaris BKD Provinsi NTB	1 Orang
3	Pegawai/ staff di BKD Provinsi NTB	6 Orang
Jumlah		8 Orang

Maka dengan itu informan penelitian yang sudah dipilih peneliti sangat tergantung pada kemampuan peneliti dalam menggali kebutuhan data dan informasi yang diperlukan di lapangan dalam keempurnaan penulisan skripsi secara akurat dan dapat dijadikan sebagai referensi berikutnya.

### 3.5 Sumber dan Jenis Data

Menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2011: 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, dan lain-lain. Sumber data merupakan suatu benda, hal, atau orang maupun tempat yang dijadikan sebagai acuan peneliti untuk mengumpulkan data yang diinginkan sesuai dengan masalah dan focus penelitian. Jenis data yang akan dikumpulkan melalui penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer yaitu berupa kata-kata dan tindakan (informan) serta peristiwa-peristiwa tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, dan merupakan hasil pengumpulan peneliti sendiri selama berada dilokasi penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden penelitian, baik wawancara maupun dokumentasi serta catatan lapangan peneliti yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Adapun data-data sekunder yang didapat peneliti adalah data-data dan dokumentasi yang ada hubungannya dengan implementasi prinsip-prinsip *Good Governance* dalam

penerimaan PNS pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Nusa Tenggara Barat.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan peneliti gunakan yaitu:

#### 1. *Observasi* (pengamatan lapangan)

Yaitu dilakukan pengamatan secara langsung yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian untuk melihat kenyataan dan fakta sosial sehingga dapat dicocokkan antara hasil wawancara atau informasi dari informan dengan fakta yang ada di lapangan.

#### 2. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, seperti buku, jurnal, surat kabar dan lain sebagainya.

#### 3. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan . ( Cholid Narbuku dan Abu Achmadi, 2009:83). Sedangkan menurut Lexy.J, Moleong, 2010: 186, wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan melalui pendekatan kualitatif, yaitu menjawab dan memecahkan masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh guna menghasilkan data yang akurat dari obyek yang diteliti kemudian di paparkan sesuai dengan kondisi dan waktu. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.

Dalam hal ini Nasution dalam Sugiyono, (2009:89) menyatakan “Analisis telah dimulai sejak merumuskan masalah dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung secara terus menerus penulisan hasil penelitian”. Analisis data dalam penelitian kualitatif selama dilapangan dengan model miles and Huberman dalam Sugiyono (2015:91), dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulandata dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang kredibel. Miles and huberman dalam Sugiyono (2015:91), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data kualitatif yaitu:

#### a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama

peneliti lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit, untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, mengambil data pokok, mengorganisir data kasar yang diperoleh dari lapangan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, kalau peneliti dalam melakukan penelitian menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus di jadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti yang masih baru, dalam mereduksi data dapat didiskusikan pada teman atau orang lain yang di anggap ahli. Melalui diskusi itu, maka wawasan peneliti akan berkembang, sehingga dapat mereduksi data-data yang dimiliki nilai temuan dan pengembangan teori yang signifikan. Mereduksi data dapat dilakukan dengan cara hasil catatan di lapangan yang banyak dan belum bermakna. Catatan lapangan berupa huruf besar dan kecil, angka dan symbol-simbol yang masih semrawut, yang tidak dapat dipahami. Dengan reduksi, maka peneliti merangkum, mengambil data pokok dan penting, membuat kategorisasi, berdasarkan huruf besar, huruf kecil, dan angka. Data yang tidak penting yang di ilustrasikan dalam bentuk simbol-simbol dan lain-lain dibuang, karena dianggap tidak penting.

#### b. Display data ( penyajian data )

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data (Penyajian data), dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, flowchart dan sejenisnya. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2015:91) menyatakan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Penyajian data merupakan upaya penyusunan sekumpulan informasi kedalam suatu matrik atau konfigurasi yang mudah dipahami. Konfigurasi yang demikian ini akan memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan penyajian data, maka mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami tersebut disarankan, selain teksnaratif dalam penyajian data bisa menggunakan grafik, matrik, network (jaringan kerja) dan Chart.

#### c. Menarik Kesimpulan

Setelah pengumpulan data, Peneliti mulai mencari makna dari data-data yang telah terkumpul.Selanjutnya mencari arti dan penjelasannya kemudian menyusun pola-pola hubungan tertentu kedalam satu kesatuan informasi yang mudah dipahami dan ditafsirkan, dari data yang terkumpul kemudian dikategorikan sesuai dengan perincian masalahnya dan di bandingkan antara satu dengan lainnya sehingga mudah ditarik kesimpulan.

### 3.8 Uji Validasi Data

Keabsahan data merupakan standar validitas dari data yang diperoleh. Untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan. Menurut Moleong (2011: 324) terdapat beberapa kriteria keabsahan data yaitu:

#### a. Derajat Kepercayaan (credibility)

Pada dasarnya derajat kepercayaan (kredibilitas) menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriteria ini berfungsi pertama, melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan

Hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk memeriksa kredibilitas atau derajat kepercayaan antara lain:

#### b. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Denzin dalam (Moleong, 2011: 330) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, teori. Dalam penelitian ini, peneliti ini melakukan pengecekan data melalui beberapa sumber lain dengan melakukan wawancara ke beberapa informan yakni pihak Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi NTB yang mengetahui kinerja pegawai.

Selain itu peneliti melakukan triangulasi dengan membandingkan data yang diperoleh melalui sumber observasi, wawancara di lapangan, dan dokumentasi .

c. Kecukupan Referensial

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan berbagai bahan-bahan, atau rekaman-rekaman yang dapat digunakan sebagai referensi dan patokan untuk menguji sewaktu diadakan analisis dan penafsiran data.

d. Keteralihan (transferability)

Pengujian transferability atau keteralihan data berkenaan dengan hingga mana hasil penelitian ini dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Untuk melakukan keteralihan, peneliti berusaha mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama yaitu pihak-pihak yang terlibat langsung dalam efektivitas kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Nusa Tenggara Barat .

e. Kebergantungan (dependability)

Kebergantungan merupakan substitusi reliabilitas dalam penelitian nonkualitatif. Reliabilitas merupakan syarat bagi validitas. Dalam penelitian kualitatif, uji kebergantungan dilakukan dengan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan pemeriksaan terhadap keseluruhan proses penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti ini perlu di uji dependability-nya, dan untuk mengecek apakah hasil penelitian ini benar atau tidak, maka peneliti mendiskusikannya dengan pembimbing. Pengujian dependability dalam penelitian ini dilakukan oleh

pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.

f. Kepastian (confirmability)

Menguji kepastian data (confirmability) berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang ada dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada tetapi hasilnya ada. Derajat ini dapat dicapai melalui audit atau pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya.

