

ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA
MANUSIA PERSPEKTIF PENGADAAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA
GUNUNGSITOLI

By AMELIA RIMAGAWATI HULU

**ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA
PERSPEKTIF PENGADAAN PEGAWAI NEGERI
SIPIIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



Oleh :

AMELIA RIMAGAWATI HULU

NIM : 2320017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSTAS NIAS

T.A 2024

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi dinamika pemerintahan modern yang dipengaruhi oleh perkembangan pesat dan persaingan yang ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial untuk memastikan kelancaran operasional pemerintah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 membagi urusan pemerintahan antara pemerintah pusat, pemerintahan daerah provinsi, dan pemerintahan daerah kabupaten/kota. Fungsi utama pemerintahan adalah melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan prinsip otonomi dan tugas pembantuan, di mana kepala daerah memiliki peran sentral dalam memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan. Manajemen yang efektif, khususnya dalam konteks sumber daya manusia, menjadi kunci untuk mencapai tujuan pemerintahan dan meningkatkan efisiensi pelayanan publik.

Dalam perspektif ini, perencanaan sumber daya manusia, khususnya pengadaan Pegawai negeri sipil, menjadi fokus utama. Tani Hani Handoko (2008) menekankan bahwa perencanaan sumber daya manusia mencakup seluruh rangkaian tindakan personalia, mulai dari penarikan, seleksi, latihan, hingga pengembangan. Proses ini dimulai dengan analisis mendalam terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi pemerintah.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri dari sejumlah metrik penting yang menentukan langkah-langkah strategis dalam manajemen tenaga kerja. Pertama, pengadaan adalah proses memilih dan mempekerjakan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Kedua, pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Kriteria ketiga, kompensasi, mengacu pada pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka. Prinsipnya adalah bahwa kompensasi harus adil dan layak, didasarkan pada kinerja

yang sesuai dan kebutuhan karyawan. Selain itu, pemerintah bertanggung jawab untuk membuat kebijakan kompensasi seperti upah minimum. Penelitian sebelumnya tentang pengadaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al. (2021) tentang Analisis Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran, Sumber Daya Manusia, Pengadaan Barang Jasa, dan Lingkungan Birokrasi Terhadap Penyerapan Anggaran di Kabupaten Kediri. kesimpulan dari analisis ini menyoroti pentingnya perencanaan yang baik, pengembangan SDM, pengadaan barang jasa yang transparan, lingkungan birokrasi yang efisien, dan penyerapan anggaran yang optimal untuk meningkatkan kinerja organisasi dan efektivitas penggunaan anggaran.

Selanjutnya, indikator keempat adalah pemeliharaan, yang menunjukkan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan untuk menjaga produktivitas mereka. Indikator kelima adalah kedisiplinan, yang menunjukkan keinginan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Akhirnya, indikator keenam adalah pemberhentian, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan berakhir.

Perencanaan sumber daya manusia bukan sekadar tentang jumlah karyawan, melainkan juga tentang posisi, tanggung jawab, dan keahlian yang dibutuhkan. Kualitas, kompetensi, dan kecukupan SDM menjadi fokus utama dalam perencanaan ini. Pengadaan SDM, termasuk pegawai negeri sipil, bukan hanya proses seleksi, melainkan melibatkan semua aspek dari perencanaan hingga pelaksanaan dan administrasi. Dalam konteks pengadaan pegawai negeri sipil, hal ini juga mencakup aspek legal, keuangan, dan teknis. Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai menyimpulkan bahwa pentingnya pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi, serta memelihara pegawai agar tetap produktif dan loyal. Kemudian penelitian Purwati et al. (2021).

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini menetapkan prinsip pengadaan yang kompetitif, adil, objektif, transparan, dan

bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Penyelenggaraan Perekrutan Pegawai Negeri Sipil tidak hanya tentang memenuhi kebutuhan jabatan, tetapi juga tentang menciptakan tim pegawai negeri sipil yang beragam dan berkualitas.

Namun, Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia, Khususnya Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Tidak Selalu Berjalan Mulus. Sejumlah Kendala, Seperti Minimnya Anggaran Untuk Optimalisasi Kepegawaian, Memengaruhi Proses Pengumuman Dan Seleksi. Seiring Dengan Itu, Minat Masyarakat Terhadap Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Tetap Tinggi, Meskipun Sistem Seleksi Masih Mengandalkan Lembar Jawab Komputer (LJK) Yang Dinilai Kurang Efektif Dan Efisien. Kementerian PAN-RB Dan BKN Telah Berupaya Meningkatkan Efisiensi Melalui Sistem Computer Assisted Test (CAT) Sejak Tahun 2014. Meskipun Demikian, Masalah Seperti Praktek Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme Serta Pengaruh Kebijakan Politik Masih Menjadi Tantangan.

Di Tingkat Daerah, Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Khususnya Di kota Gunungsitoli Didasarkan Atas Beberapa Kebijakan Berdasarkan Keputusan Menteri Penyalangan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 194 Tahun 2018 Tanggal 30 Agustus Tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2018, Maka Kemudian Dikeluarkanlah Surat Pengumuman Oleh Walikota Gunungsitoli Nomor : 800-4747 Tahun 2018 Tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintahan Kota Gunungsitoli. Selanjutnya Disebabkan Karena Rekomendasi Kemenpan Rb Pada Tahun 2024, Pemerintah Kota Gunungsitoli Wajib Melakukan Pembukaan Formasi PNS Di kota Gunungsitoli Pada Tahun 2024 Yang Didasarkan Pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 293 Tahun 2024 Tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintahan, Yang Ditindak Lanjutin Dengan Surat Keputusan Walikota Gunungsitoli Nomor 100.3.3.3-271 Tahun 2024 Tentang Pembentukan Panitia Seleksi Pengadaan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2024.

Dalam penelitian ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang metode perencanaan SDM yang efektif, terutama dalam konteks pengadaan

96 Pegawai negeri sipil. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menetapkan standar jelas, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam merancang strategi perencanaan SDM yang berkaitan dengan kebutuhan anggaran guna menciptakan kesesuaian dan dapat diimplementasikan dengan baik, sehingga 22 pegawai negeri sipil yang dihasilkan memiliki kualitas yang sesuai dengan 128 kebutuhan jabatan dan standar profesionalisme yang tinggi. Demikian Juga 18 dengan penelitian yang dilakukan oleh Daraba et al. (2019) tentang Implementasi 18 Rekrutmen CASN sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bogor dimana kesimpulan dari implementasi rekrutmen CASN sebagai wujud reformasi 93 birokrasi di Kabupaten Bogor menyoroti pentingnya komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi yang baik dalam mendukung proses rekrutmen yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat sejumlah permasalahan. Pertama, Permasalahan ini terkait dengan kendala teknis yang dihadapi pada pelaksanaan *Computer Assisted Test* (CAT) rekrutmen ASN. Banyak peserta, khususnya yang mengikuti PNS tidak memahami cara dan penggunaan dari CAT tersebut, kesulitan mengoperasikan komputer didorong karena tidak adanya lembaga yang menyediakan simulasi tes CAT di Kepulauan Nias, hal ini didukung oleh penelitian dari Hutto & Wheeler (2023). Keterbatasan dalam pengoperasian komputer ini dapat menjadi hambatan bagi peserta dalam menjalani ujian seleksi dengan menggunakan metode CAT, yang membutuhkan kemampuan dasar dalam penggunaan teknologi.

Selanjutnya, permasalahan kedua adalah dalam tahun 2018, terdapat beberapa 122 kendala yang dihadapi dalam penyebaran informasi pengadaan PNS serta penerapan *Computer Assisted Test* (CAT) dalam proses seleksi. Salah satunya adalah masalah keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah yang menyebabkan informasi penerimaan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara (CASN) yang disampaikan melalui website terkadang tidak sampai tepat waktu kepada masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih ada daerah yang belum terjangkau oleh jaringan internet yang memadai, sehingga menyulitkan akses informasi bagi masyarakat terkait proses pengadaan pegawai negeri sipil.

Kendala-kendala ini menyoroti pentingnya untuk terus meningkatkan aksesibilitas informasi serta memberikan pelatihan atau pendampingan kepada peserta seleksi yang membutuhkan bantuan dalam pengoperasian komputer. Dengan demikian, diharapkan proses pengadaan Pegawai negeri sipil Kota Gunungsitoli dapat berjalan lebih efisien dan merata bagi semua calon pegawai, tanpa terkendala oleh faktor-faktor teknis atau aksesibilitas informasi.

Permasalahan Ketiga, mengenai pengadaan Pegawai negeri sipil ini penerapan *Computer Assisted Test* (CAT) yang disinggung di atas, dianalisis dalam konteks efektivitas dan efisiensi proses seleksi. Proses pengadaan ini sangat rentan terhadap praktek-praktek curang yang dilakukan baik oleh pihak pengelola maupun calon Pegawai negeri sipil yang melamar. Penelitian Randi Yuliandri (2019) mengungkapkan salah satu inovasi dalam reformasi ini adalah penerapan sistem *Computer Assisted Test* (CAT), yang dirancang untuk menggantikan metode seleksi manual yang rentan terhadap praktik korupsi dengan sistem berbasis komputer yang lebih transparan dan objektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem CAT meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi, mengurangi risiko korupsi, dan memastikan integritas calon Pegawai negeri sipil. Dengan pemahaman mendalam ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi atau langkah-langkah perbaikan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pengadaan Pegawai negeri sipil di tingkat daerah. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diciptakan sistem pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang lebih transparan, objektif, dan dapat memastikan keberlanjutan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan sesuai dengan perkembangan zaman. Tetapi sebaliknya dalam penerapan CAT untuk pengadaan PNS tetap tidak terlepas dari kerentanan praktik-praktik kecurangan yang menciderai prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Selanjutnya, fenomena permasalahan yang keempat adalah terkait postur anggaran dari Pemerintah Kota Gunungsitoli. Kebutuhan anggaran dalam pengadaan PNS cukup besar dan Pemerintah Kota Gunungsitoli tidak mampu menyediakan anggaran untuk itu. Hal ini dapat terlihat dari penerimaan PNS di Kota Gunungsitoli terakhir dilaksanakan pada Tahun 2018. Padahal dari potensi SDM di Kota Gunungsitoli cukup besar untuk dapat diterima sebagai PNS

Pemerintah Kota Gunungsitoli, Kalo biasanya tidak dilakukan pengadaan tahun ini maka akan kena saksi dari kemenangan RB terkait pengadaan PNS, maka wajib di adakan pengadaan PNS sehingga pengadaan PNS di tahun 2024 sebua mutlak.

¹⁰ Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ⁷⁴ “**Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Perspektif Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya di Kota Gunungsitoli**”

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini membatasi fokus pada beberapa aspek kritis khususnya pada pengadaan PNS ²⁸ di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Gunungsitoli. Hal ini didorong agar pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli lebih maksimal kedepannya dengan mengangkat azas kualitas, transparansi dan akuntabilitas.

1.3 Rumusan Masalah

¹⁴ Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan diatas, pokok-pokok masalah yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan permasalahan adalah:

- ⁷⁵ 1. Bagaimana proses pengadaan PNS dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kota Gunungsitoli ?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli ?
3. Bagaimana strategi yang diterapkan untuk mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli ?

1.4 Tujuan Penelitian

²⁹ Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli?

50

2. Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Gunungsitoli?

33

3. Untuk mengetahui bagaimana strategi yang diterapkan untuk mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kota Gunungsitoli?

33

90

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menguraikan beberapa manfaat dari penelitian, antara lain:

1. Bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Kota Gunungsitoli, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna meningkatkan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan sesuai dengan perkembangan zaman.

17

22

2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang perencanaan sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

17

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.2.1 Pengetian manajemen

Pengertian manajemen menurut James A.F. Stoner dalam T. Hani Handoko (2013) mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berikut definisi manajemen dari beberapa para ahli sebagai berikut:

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) adalah: “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Menurut Abdulullah (2014) adalah: “manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi- fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine, and method*) secara efisien dan efektif”.

Menurut Sumarsan (2013) adalah: “manajemen diartikan sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja”.

Dari beberapa pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen pada umumnya dapat didefinisikan sebagai sekumpulan proses untuk meraih tujuan pada organisasi melalui kerja bersama dan bekerja sama dengan sumber daya yang dimiliki organisasi. Secara lebih spesifik pengertian manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi

karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan dan menurut Simamora dalam Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

7 Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sementara menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”

Kemudian, Malayu S.P Hasibuan (2016) mengatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Dari beberapa pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengolahan dalam sebuah organisasi dalam pengembangan, pelatihan, penilaian tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

34 Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seyoginya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia. Secara umum, manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem terpadu melalui 5 (lima) area fungsional, yakni perencanaan, 18 *staffing*, pengembangan *human resource*, kompensasi dan *benefit*, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh. Menurut Poltak Lijan (2016) 11 fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. *Planning*

25

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan. Secara umum istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut.

- b. *Staffing*
Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.
- c. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan di masa mendatang. Pengembangan melibatkan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.
- d. Kompensasi dan *Benefit*
Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan *equitable* bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional.
- e. Keamanan dan kesehatan
Keamanan atau kesehatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan *benefit* jangka panjang bagi organisasi.
- f. Pegawai dan Relasi Kerja
Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kinerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempersentasikan mereka. Di masa lampau, hubungan ini

adalah cara hidup yang diterima banyak pengusaha (organisasi). Akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja. Ketika serikat buruh mempersentasikan pegawai organisasi, organisasi HR sering dirujuk sebagai *relasi industri*, yang menangani kerja tawar-tawaran kolektif.

g. Riset sumber Daya Manusia

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut semua area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja. Misalnya, alasan bagi problem seperti absen berlebih atau keluhan berlebih mungkin tidak muncul. Akan tetapi, ketika problem demikian terjadi, riset HR sering dapat menyoroitisebab mereka dan solusi yang mungkin. Riset HR adalah kunci bagi mengembangkab angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin

140

2.1 4. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Banyak defisi tentang perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang bersumber dari teks dan luar negeri. Secara teoritis “perencanaan SDM merupakan satu paket kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk memperkerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya memperkerjakan SDM yang seharusnya diterima. Perencanaan SDM yang baik adalah yang memiliki konsep dan dapat dijadikan pijakan dalam pembuatan pengambilan keputusan. Perencanaan SDM harus mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dan pengadaan dan pengembangan SDM yang seharusnya dipekerjakan dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan”. Kualitas perencanaan SDM yang baik dimungkinkan mampu membangun suatu struktur manajemen lingkungan kerja yang nyaman dan stabil secara jangka panjang.

Menurut Timur et al, dimana perencanaan sumber Daya manusia (SDM) merupakan suatu proses yang melibatkan berbagi elemen organisasi, komitmen antara pimpinan dan pegawai, serta kelenturan organisasi untuk mencapai kualitas kinerja yang optimal (2022). Proses ini mencakup sejumlah kegiatan, termasuk perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan karier, penyusunan pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, dan pemberhentian

(Timur et al., 2022). Selain itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga melibatkan pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat (Sari et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kualitas SDM, yang menunjukkan bahwa penerapan kualitas SDM dari perencanaan SDM (PSDM) dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam konteks pengembangan kapasitas SDM aparatur pemerintahan daerah, alokasi anggaran pengembangan kapasitas SDM untuk perencanaan pembangunan dalam APBD juga menjadi hal yang perlu diperhatikan (Krisnanto & Suryawati, 2019). Dari berbagai penelitian dan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM melibatkan berbagai aspek, mulai dari pengadaan, pengembangan, hingga pengelolaan kualitas SDM. Proses ini juga memerlukan dukungan dari berbagai pihak, baik dalam konteks pemerintahan maupun sektor swasta, untuk memastikan bahwa perencanaan SDM dapat berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi organisasi.

2.1.5 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Menurut Rivai dan Sagala (2018), menjelaskan bahwa 2 (dua) tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Saranan Manajemen Sumber daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Melibatkan berbagai fungsi yang berkaitan dengan pegawai, seperti penempatan, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan (Setiadi dkk., 2022). Pergantian karyawan dapat menyebabkan kekurangan sumber daya manusia sehingga berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia dan efisiensi proses bisnis (Josua & Suprpto, 2022). Dalam beberapa dekade terakhir, terjadi lonjakan penggunaan teknologi informasi inovatif dalam manajemen sumber daya manusia (Wijaya & Juwono, 2021). Manajemen strategis

sangat penting dalam mendorong program inovatif di bidang pendidikan, dengan fokus pada sumber daya manusia (Fadhli, 2020).). Manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, evaluasi, dan bahkan pemberhentian.

2. Organisasi manajemen sumber daya manusia

Organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam keseluruhan kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Aftariansyah & Ratnawili, 2023). SDM tidak hanya dianggap sebagai orang yang bekerja, tetapi juga sebagai penggerak utama yang memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Setiadi et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor seperti stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan untuk memastikan keberhasilan organisasi (Aftariansyah & Ratnawili, 2023). Selain itu, perputaran sumber daya manusia juga dapat berdampak pada manajemen sumber daya manusia dan efisiensi proses bisnis (Josua & Suprpto, 2022). Manajemen sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam pengembangan strategi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusianya, karena mereka adalah orang-orang yang bekerja untuk mengembangkan rencana, berinovasi, dan mencapai tujuan organisasi (Jusmelinda, 2022). Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi (Fauziah, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia juga melibatkan aspek pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyiapkan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan keterampilan dan kompetensinya untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Trisninawati & Mellita, 2020). Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga dapat memainkan peran strategis dalam organisasi. Departemen manajemen sumber daya manusia dapat menjadi mitra strategis dalam organisasi, terutama dalam pengelolaan modal sosial dan pengembangannya (Stachová et al., 2019).

Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan juga dapat diimplementasikan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Prasodjo, 2020). Faktor-faktor seperti stres kerja, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Aftariansyah & Ratnawili, 2023). Selain itu, pengelolaan talenta dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia juga menjadi fokus utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Zulkarnain 2022 Wijaya & Juwono 2021). Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia juga perlu memperhatikan aspek-aspek seperti kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, implementasi manajemen aset, dan sistem pengendalian internal (Niliani, 2019). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia juga dapat diimplementasikan dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (Prasodjo 2020).

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keseluruhan kinerja organisasi, dan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan berbagai faktor seperti stres kerja, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja karyawan, pengembangan karyawan, dan keberlanjutan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka menjadi aset yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, Simamora (2019) berpandangan bahwa tujuan perencanaan sumber daya manusia terdiri dari 4 (empat) tujuan yaitu: Tujuan Kemasyarakatan: Tujuan ini menyoroti kontribusi perencanaan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan dan tujuan masyarakat secara luas. Ini mencakup aspek seperti menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta mempromosikan kesetaraan dan keadilan dalam peluang kerja.

- a. Tujuan Organisasi: Fokusnya adalah pada pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mencakup aspek seperti meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, mengembangkan budaya kerja yang kuat, serta memastikan adanya kecocokan antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi karyawan.

- b. Tujuan fungsional: Tujuan ini menekankan pada optimalisasi kontribusi individu dan departemen dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien. Ini mencakup aspek seperti peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, pengembangan kepemimpinan dan manajemen yang efektif, serta memastikan adanya koordinasi yang baik antar departemen dan fungsi-fungsi yang ada dalam organisasi.
- c. Tujuan Individu: Tujuan ini menggarisbawahi pentingnya memenuhi kebutuhan dan aspirasi individu dalam konteks perencanaan sumber daya manusia. Ini mencakup aspek seperti pengembangan karier dan pengakuan atas kontribusi individu, memastikan adanya keseimbangan antara kebutuhan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan pribadi karyawan.

Dengan memperhatikan keempat aspek ini, perencanaan sumber daya manusia dapat menjadi lebih holistik dan terarah, mendukung pencapaian tujuan baik secara sosial, organisasional, fungsional, maupun personal.

2.2 Pengadaan Pegawai

2.2.1 Pengertian Pengadaan Pegawai

Pengadaan atau Pengadaan sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*procurement*) merupakan proses pencarian calon pegawai yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Untuk dipahami bahwa dalam proses penarikan tenaga kerja ini dilakukan melalui proses penjangkangan yang ketat dan detail dengan tujuan menghasilkan calon yang benar-benar dianggap *feasible* (layak).

Ada beberapa pengertian pengadaan atau rekrutmen pegawai menurut para ahli, antara lain :

Menurut Mardianto (2014) "diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan". Menurut Hasibuan (2013) "rangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai

pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan". Menurut Nurmansyah (2015), mendefinisikan bahwa rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan".

Berdasarkan beberapa pengertian berbagai definisi tersebut disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.

Berikut ini beberapa istilah yang berhubungan dengan pekerjaan:

- a. Kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.
- b. Buruh adalah mereka yang berkerja pada usaha perorangan dan di berikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.
- c. Karyawan atau pegawai yaitu mereka yang berkerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia terdiri dari sejumlah metrik penting yang menentukan langkah-langkah strategis dalam manajemen tenaga kerja. Pertama, pengadaan adalah proses memilih dan mempekerjakan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Kedua, pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Kriteria ketiga, kompensasi, mengacu pada pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja mereka. Prinsipnya adalah bahwa kompensasi harus adil dan layak, didasarkan pada kinerja yang sesuai dan kebutuhan karyawan. Selain itu, pemerintah bertanggung jawab untuk membuat kebijakan kompensasi seperti upah minimum.

Selanjutnya, indikator keempat adalah pemeliharaan, yang menunjukkan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan untuk menjaga produktivitas mereka. Indikator kelima adalah kedisiplinan, yang menunjukkan keinginan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Akhirnya, indikator keenam adalah pemberhentian, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan berakhir.

2.2.2 Tujuan Pengadaan Pegawai

Program pengadaan pegawai yang baik Menurut Simamora dalam Sinambela (2016) mencakup 4 (empat) faktor, yaitu:

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelemar yang memenuhi syarat
- b. program rekrutmen tidak pernah berkompromi standar seleksi
- c. berlangsung atas dasar berkesinambungan
- d. program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif

Pengadaan atau rekrutmen pegawai dapat menarik individu dari kalangan pegawai yang saat ini dikaryakan oleh organisasi, pegawai yang bekerja diorganisasi lain, kepegawaian yang tidak bekerja

Setiap organisasi dan perusahaan pasti menginginkan memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan. Maka secara umum ada 2 (dua) sumber informasi dalam rekrutmen menurut Fahmi Irham (2016) yaitu:

1. Sumber informasi internal

Ini berasal dari data-data bagian divisi sumber daya manusia, terutama data dari para karyawan tetap atau karyawan tenaga kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan.

2. Sumber informasi eksternal

Ini bersumber dari informasi pihak eksternal. Sumber rekrutmen eksternal ini dapat dilakukan melalui:

- a. Media sosial dan cetak (koran)
- b. Media elektronik (radio&televisi)
- c. Sekolah /Perguruan Tinggi
- d. Rekomendasi dari para karyawan

- e. Departemen tenaga kerja
- f. Internet
- g. Bursa Tenaga kerja
- h. Asosiasi-asosiasi

Salah satu teknik perekrutan yang dianggap bisa mendapatkan pegawai dan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi adalah dengan membangun hubungan baik pada lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi yang memiliki reputasi bagus. Misalnya menghubungi pihak rektor atau dekan yang mampu memberikan rekomendasi siapa saja yang dianggap layak untuk dikirim atau direkomendasikan bekerja di sebuah instansi pemerintah atau perusahaan tersebut nantinya.

2.3 Pengadaan pegawai negeri sipil

2.3.1 Definisi Karakteristik Pegawai Negeri Sipil

Karakteristik Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia dapat didefinisikan melalui berbagai aspek yang mencakup disiplin, kompetensi, dan akuntabilitas. Disiplin kerja merupakan salah satu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh PNS, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Disiplin ini mencakup kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan, serta konsekuensi yang dihadapi jika melanggar ketentuan tersebut (Adiwilaga, 2019; Askani & Densi, 2018; Padli, 2023).

Selain disiplin, kompetensi juga menjadi Karakteristik PNS. Kompetensi mencakup kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif. Studi menunjukkan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan; oleh karena itu, karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung melakukan pekerjaan yang lebih baik (Rosmiati et al. 2023). Oleh karena itu, sistem merit digunakan oleh pemerintah Indonesia untuk merekrut dan mengembangkan PNS, dengan fokus pada kemampuan dan prestasi kerja (Saputra 2023).

Akuntabilitas juga merupakan karakteristik yang tidak kalah penting. PNS diharapkan untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil dalam menjalankan tugas mereka. Evaluasi berkala terhadap kinerja PNS menjadi salah satu cara untuk memastikan akuntabilitas ini, di mana pegawai dinilai

berdasarkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi (Agustina & Harijanto, 2022). Dalam konteks pencegahan korupsi, nilai-nilai religius dan etika juga diinternalisasikan dalam pelatihan dasar bagi Calon PNS (CPNS) untuk membentuk karakter yang baik dan mencegah perilaku koruptif (MANYO'E, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik PNS tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup dimensi moral dan etika. Secara keseluruhan, karakteristik PNS di Indonesia mencakup disiplin, kompetensi, akuntabilitas, dan integritas. Karakteristik ini sangat penting untuk memastikan bahwa PNS dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan berkontribusi positif terhadap pelayanan publik.

2.3.2 Pentingnya Perencanaan SDM dalam Pengadaan Pegawai Negeri sipil
perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan menekankan bahwa perencanaan SDM yang efektif mencakup analisis jabatan, rekrutmen, dan seleksi yang tepat (Putri et al. 2022) Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan sinergi elemen-elemen pada organisasi, komitmen antara pimpinan dan pegawai, serta kelenturan organisasi untuk mencapai kualitas kinerja organisasi secara maksimal.

2.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Antara Perencanaan SDM dan Pengadaan Pegawai Negeri sipil

Berdasarkan referensi yang ada, dapat disintesis faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan pengadaan pegawai negeri sipil. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi penyerapan anggaran, antara lain kompetensi sumber daya manusia, proses pengadaan, dan komitmen organisasi (Delia et al., 2021). Selain itu, pengukuran kinerja strategis, budaya organisasi, dan faktor politik ditemukan mempengaruhi penggunaan informasi kinerja untuk pengambilan keputusan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi (Dewi & Dewi, 2022).

2.3.4 Proses Pengadaan Pegawai Negeri sipil

Proses Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor publik di Indonesia. Proses ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugas pemerintahan. Dalam konteks ini, pengadaan

PNS diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk menjamin transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam seleksi pegawai. melakukan penelitian deskriptif kualitatif yang menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam Dasar Hukum Pengadaan PNS Pengadaan PNS di Indonesia diatur oleh beberapa peraturan perundang-undangan, antara lain: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Undang-undang ini menjadi landasan hukum utama dalam pengelolaan ASN termasuk pengadaan PNS. Dalam undang-undang ini, diatur mengenai prinsip-prinsip dasar pengadaan, seperti meritokrasi, transparansi, dan akuntabilitas. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Peraturan ini memberikan rincian lebih lanjut mengenai proses pengadaan, termasuk tahapan seleksi dan kriteria yang harus dipenuhi oleh calon PNS.

Perspektif ini menunjukkan bahwa pengadaan PNS melibatkan banyak faktor, bukan hanya kuantitas, tetapi juga kualitas dan integritas staf yang dipekerjakan. Mendalami implikasi hukum kewenangan kepala daerah dalam menentukan formasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil, menyoroti tentang kerangka peraturan dan implikasinya terhadap manajemen personalia regional. Studi ini memberikan pengetahuan yang bermanfaat tentang aspek hukum dan pengelolaan pengadaan PNS, khususnya dalam hal tata kelola daerah.

Nurmaya dan Febrina (2021) melihat penggunaan sistem rekrutmen berbasis prestasi Pegawai Negeri Sipil dan menekankan betapa pentingnya mempekerjakan karyawan berdasarkan prestasi dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Studi ini menekankan pentingnya meritokrasi dalam pengadaan Pegawai Negeri sipil dan mendukung proses rekrutmen yang mengutamakan kompetensi dan prestasi. Secara kolektif, studi ini membantu memahami kompleksitas dan kesulitan yang terkait dengan pengadaan PNS, memberikan wawasan tentang penerapan kebijakan, konsekuensi hukum, peningkatan kapasitas, dan perubahan dalam manajemen personalia di sektor publik.

2.3.5 Kriteria Seleksi dan Penempatan PNS

Berdasarkan referensi yang menunjukkan bahwa nilai-nilai obyektif seharusnya menentukan penempatan dan pemilihan Aparatur Sipil Negara Hubungan pribadi seperti agama, ideologi, kekerabatan, persahabatan, atau ikatan

kedaerahan tidak diutamakan oleh kriteria obyektif. Sebaliknya, kriteria obyektif mencakup hasil tes yang terstandarisasi dan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan (Rusdiono dkk., 2022). Selain itu, prinsip “orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat” harus diterapkan saat memilih dan mempekerjakan karyawan (Nurmalasari & Karimah, 2020). Hal ini menekankan betapa pentingnya menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka. Untuk memastikan bahwa karyawan yang dipindahkan memenuhi persyaratan yang ditetapkan, sangat penting untuk menetapkan standar penempatan tugas (Sugiartawan & Suprihanto, 2021). Penting untuk mempertimbangkan berbagai kriteria dan platform dalam seleksi karyawan, karena setiap peneliti menggunakan metode dan platform yang berbeda untuk program seleksi (Harmaja & Hutaeruk, 2021). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, prosesnya meliputi perencanaan, pengorganisasian (penempatan), pengarahan, dan pengendalian perolehan (rekrutmen dan seleksi), pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. (Muslihah dkk. 2021). Selain itu, keakuratan penentuan titik potong optimal sangat mempengaruhi keakuratan pengambilan keputusan seleksi, menekankan pentingnya kriteria seleksi yang tepat dan terdefinisi dengan baik (Lie & Saragih, 2022).

Kesimpulannya, seleksi dan penempatan PNS harus didasarkan pada kriteria yang obyektif dan terstandar, sehingga memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada peran yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Pendekatan ini mendorong keadilan, meritokrasi, dan efisiensi dalam sektor publik.

2.3.6 Pengalaman dan Tantangan dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Pengadaan Aparatur Sipil Negara merupakan proses yang kompleks dan memerlukan pengetahuan yang mendalam serta pengalaman yang luas dalam berbagai aspek. Dalam konteks pengadaan Pegawai Negeri Sipil, terdapat berbagai tantangan yang perlu dihadapi, seperti pengadaan tanah untuk kepentingan umum, pencegahan fraud, pengaruh kompetensi sumber daya manusia, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengadaan barang/jasa dalam keadaan darurat, serta deteksi kecurangan. Pengalaman yang luas dalam

berbagai aspek, seperti masa jabatan, lamanya pengalaman kerja, pengetahuan, dan pengalaman di bidang pengadaan, sangat berpengaruh dalam menghadapi tantangan tersebut (Pramawastika & Primasari, 2023) “Mitigasi Terjadinya Kecurangan di Sektor Pemerintahan Melalui Perspektif Fraud Hexagon Theory”(2021) Selain itu, peran audit internal juga memiliki dampak yang signifikan dalam pencegahan fraud (Fachruddin, 2023). Kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti independensi, skeptisisme profesional, penerapan etika, dan beban kerja (Larasati & Puspitasari, 2019 Selain itu, peraturan pemerintah dalam pengadaan darurat, penerapan e-procurement, kompetensi pegawai, dan komitmen manajemen juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengadaan (Alim&Akhmadi2021). Selain itu, efektivitas probity audit juga dapat membantu dalam mencegah kecurangan dalam pengadaan barang dan jasa (Ramadhan & Arifin, 2019). Dengan demikian, pengadaan Pegawai Negeri Sipil melibatkan berbagai aspek yang kompleks dan memerlukan pemahaman mendalam serta pengalaman yang luas dalam berbagai bidang, seperti hukum, akuntansi, dan manajemen. Penerapan prinsip-prinsip yang adil dan layak, pencegahan fraud, serta pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

2.3.7 Kebijakan dan Inovasi dalam Pengelolaan PNS

Dalam mengelola Aparatur Sipil Negara penting untuk mempertimbangkan kebijakan dan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja dan efektivitasnya. Beberapa penelitian telah menekankan pentingnya inovasi dan kebijakan dalam berbagai aspek tata kelola dan administrasi. Hal ini menekankan peran inovasi teknologi dalam meningkatkan proses administrasi, yang mungkin relevan dengan manajemen pegawai negeri. Aidhi et al. (2023) Hal ini menggarisbawahi perlunya kebijakan yang mendukung untuk mendorong inovasi, yang dapat diterapkan pada manajemen pegawai negeri sipil untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensinya. Yang dapat diterapkan pada manajemen Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan beradaptasinya.

2.3.8 Hubungan Antara Perencanaan SDM dan Pengadaan PNS

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengadaan Aparatur Sipil Negara Perencanaan SDM merupakan proses strategis yang melibatkan identifikasi kebutuhan SDM, pengembangan keterampilan dan kompetensi, serta penempatan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, pengadaan PNS merujuk pada proses penerimaan dan penempatan pegawai negeri yang dilakukan oleh pemerintah, yang meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah. Berdasarkan referensi, terlihat bahwa konsep manajemen menurut berbagai ahli mencakup pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Prosesnya meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya dan sumber daya organisasi (Arif, 2023). Selain itu, melibatkan seni dan ilmu mengoordinasikan sumber daya manusia dan lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Falah, 2023). Lebih lanjut, manajemen digambarkan sebagai seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja (Pratama, 2023). Definisi-definisi ini secara kolektif menekankan sifat holistik manajemen, yang melibatkan koordinasi upaya dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Referensi tersebut juga menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja manajemen dan organisasi. Misalnya, motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi telah diidentifikasi sebagai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Lebang & Paulina, 2022). Selain itu, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan terbukti berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan (Andriani et al., (2023) Situmoranget al.,2022). berdasarkan studi ini memberikan wawasan berharga mengenai berbagai aspek manajemen dan implikasinya terhadap kinerja organisasi.

Kesimpulannya, beragam definisi manajemen yang diberikan oleh para ahli menggaris bawahi sifat komprehensifnya, yang melibatkan koordinasi sumber daya dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi pemerintah untuk mengidentifikasi secara tepat kebutuhan sumber daya manusia baik kuantitas maupun

kualifikasinya (Isra, 2024). Perencanaan ini melibatkan peningkatan kapasitas, digitalisasi, dan penggunaan sistem merit untuk memastikan manajemen pegawai negeri sipil yang efektif (Rohmadi & Idrus, 2023 Saputra, 2023). Namun keterbatasan kewenangan pemerintah pusat dan daerah dalam perekrutan pegawai non-ASN menimbulkan tantangan dalam optimalisasi pelayanan publik (Purnomo & Saragi, 2023). Selain itu, penerapan etika dalam pemerintahan sangat penting untuk menciptakan birokrasi yang bersih dan sehat, yang berdampak langsung pada administrasi publik (Pramdityan et al., 2022). Selain itu, perilaku kewarganegaraan organisasi dan motivasi kerja terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu di sektor publik (Muzakki & Hutabarat, 2022). Reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik saling berhubungan, dan kedua hal tersebut merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan kedua (Ainul, 2022). Terlebih lagi, kewenangan pimpinan daerah dalam menentukan formasi dan pengangkatan PNS berimplikasi pada penyelenggaraan pelayanan publik (Sandi & Irwandi, 2022)

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi sangat penting dalam mencapai tata kelola Pemerintahan yang baik dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Pratiwi et al., 2022). Selain itu, penyuluhan hukum dan penerapan prinsip etika sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik (Surahman et al., 2022). Inovasi dalam pelayanan publik, seperti teknologi pengenalan wajah, diusulkan untuk meningkatkan akurasi proses seleksi pegawai negeri (Fitria & Maksin, 2022). Namun tantangan terkait perilaku etis dalam birokrasi, termasuk penyalahgunaan kendaraan dinas, perlu diatasi untuk menjamin integritas penyelenggaraan pelayanan publik (Wulandari & Hapsari, 2022). dalam sintesis referensi ini menggaris bawahi peran penting perencanaan sumber daya manusia, digitalisasi, etika, dan reformasi dalam meningkatkan penyampaian layanan publik dan mencapai tata kelola yang baik di lembaga-lembaga pemerintah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu juga memiliki fungsi untuk memperluas dan memperdalam berbagai teori yang akan digunakan di dalam kajian penelitian yang akan dilakukan. Sehingga biasanya, penelitian terdahulu juga dapat dijadikan

sebagai landasan teori karena memiliki kaitan yang erat dengan penelitian lain yang relevan dan dapat digunakan di dalam penelitian.

Oleh karena, dalam penelitian ini penulis dapat menguraikan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kajian penelitian yang akan dilakukan, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lestari et al. (2021)	Lestari, N., Andri, S., & Adiarto, A. (2021). "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai." <i>JiAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)</i> , 9(2),95.DOI:10.31764/jiap.v9i2.5218	Pada penelitian ini mengeksplorasi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil pada suatu badan publik. Temuan menunjukkan bahwa meskipun perencanaan pengembangan kompetensi telah dimulai, namun belum sepenuhnya mematuhi prosedur yang disyaratkan, dan jumlah peserta yang diusulkan untuk pelatihan terbatas karena masalah birokrasi. Kajian ini sejalan dengan topik yang diangkat karena memberikan wawasan mengenai tantangan dan kekurangan dalam pengembangan kompetensi di lembaga sektor publik, yang penting untuk memahami konteks perencanaan sumber daya manusia dalam perekrutan pegawai negeri.
2.	Purwati et al. (2021)	Purwati, I., Arisyahidin, A., & Talka, A. (2021). "Analisis Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran, Sumber Daya Manusia, Pengadaan Barang Jasa, dan Lingkungan Birokrasi Terhadap Penyerapan Anggaran di	Penelitian ini menganalisis perencanaan dan pelaksanaan anggaran, sumber daya manusia, pengadaan, dan lingkungan birokrasi di Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder untuk mengetahui penyerapan dana. Meskipun fokusnya adalah pada perencanaan anggaran, penyertaan sumber daya manusia dan birokrasi selaras dengan topiknya, sehingga Memberikan wawasan

		85 Kabupaten Kediri.” Otonomi, 21(2),244. DOI:10.32503/otonomiv21i2.2046	berharga mengenai keterkaitan faktor-faktor ini dalam lingkungan sektor publik.
3.	Randi ²⁷ Yuliandri (2019)	Penerapan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kementerian Keuangan Republik Indonesia	⁴ Penelitian ini mengkaji tentang sistem tes berbantuan komputer pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mewujudkan tata kelola ⁴ pemerintahan yang baik di Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan pendekatan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan penelitian dokumen. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Badan Perencanaan dan Pengadaan Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan, Kepala Divisi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan, Kepala Divisi Perencanaan dan Formasi Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan, Kasubbag Penempatan Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan, Kabag Pengelolaan Teknologi Informasi Seleksi Badan Kepegawaian Negara, Kepala PLT Seksi Rekrutmen CPNS Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, ASN yang lolos di Kemenkeu tahun 2017, dan pegawai yang tidak lulus. terpilih di Kementerian Keuangan pada tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

			<p>sistem CAT mampu memberikan transparansi dan objektivitas dengan baik. Hal ini berdampak positif agar terhindar dari praktik korupsi yang dilakukan oknum tertentu. Penggunaan nilai ambang batas pada saat seleksi mendapatkan SDM dengan integritas yang baik. Di Kementerian Keuangan, SDM yang dihasilkan memiliki daya tanggap dan kewaspadaan yang baik, terbukti dengan capaian kinerja manajemen risiko Kementerian Keuangan pada tahun 2018 memiliki angka sebesar 120 persen, meningkat dibandingkan tahun 2017 yang hanya bernilai sebesar 120 persen. 100 persen dilakukan oleh pegawai non-CAT. Sistem ini berhasil melakukan perubahan tata kelola di bidang kepegawaian.</p>
--	--	--	--

4.	Daraba et al. (2019)	<p>27</p> <p>Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). "Implementasi Rekrutmen CASN sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bogor." Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja,9(1),109-122. DOI:10.33701/jiwp.v9i1.319</p>	<p>Penelitian ini mengkaji 79 pelaksanaan rekrutmen pegawai negeri sipil sebagai bagian dari reformasi birokrasi di Kabupaten Bogor. Penelitian ini didasarkan pada teori implementasi kebijakan dan memberikan analisis komprehensif mengenai proses rekrutmen. Meskipun fokus spesifiknya adalah pada perekrutan, studi ini menawarkan wawasan berharga mengenai dinamika proses pelayanan sipil dalam konteks pemerintah daerah, yang relevan untuk memahami nuansa perekrutan pegawai negeri dan perencanaan sumber daya manusia. Studi-studi terpilih ini memberikan wawasan 28 harga mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen pegawai negeri sipil, dan kinerja organisasi di sektor publik, serta menawarkan pemahaman komprehensif tentang kompleksitas yang ada dalam konteks Badan Kepegawaian Kota Gunungsitoli.</p>
5.	<p>33</p> <p>Ishak, T., Muhammad, M., & Nurmayana, N. (2020)</p>	<p>33</p> <p>Ishak, T., Muhammad, M., & Nurmayana, N. (2020). "Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." Humanis Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 6(1), 52-68. DOI:10.52137/humanis.v6i1.13</p>	<p>12</p> <p>Penelitian ini membahas tentang peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kepegawaian (BPSDM) dalam kaitannya dengan kinerja ASN. Meskipun studi ini tidak secara langsung membahas pengadaan pegawai negeri, studi ini 134 nberikan wawasan berharga mengenai faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri. yang mungkin relevan ketika mempertimbangkan perencanaan dan pengadaan pegawai negeri sipil.</p>

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian skripsi “Perencanaan Sumber Daya Manusia Perspektif Pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli” mengacu pada proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pengadaan Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis bagaimana perencanaan SDM berpengaruh terhadap proses pengadaan PNS Kota Gunungsitoli tersebut.

Pertama-tama, kerangka berpikir ini akan memperkenalkan konsep perencanaan SDM dan pengadaan PNS sebagai landasan teoretis. Teori-teori manajemen sumber daya manusia dan teori-teori terkait pengadaan PNS akan menjadi dasar dalam pemahaman tentang kedua konsep tersebut. Teori-teori ini akan mencakup konsep-konsep seperti perencanaan tenaga kerja, seleksi, rekrutmen, dan penempatan pegawai.

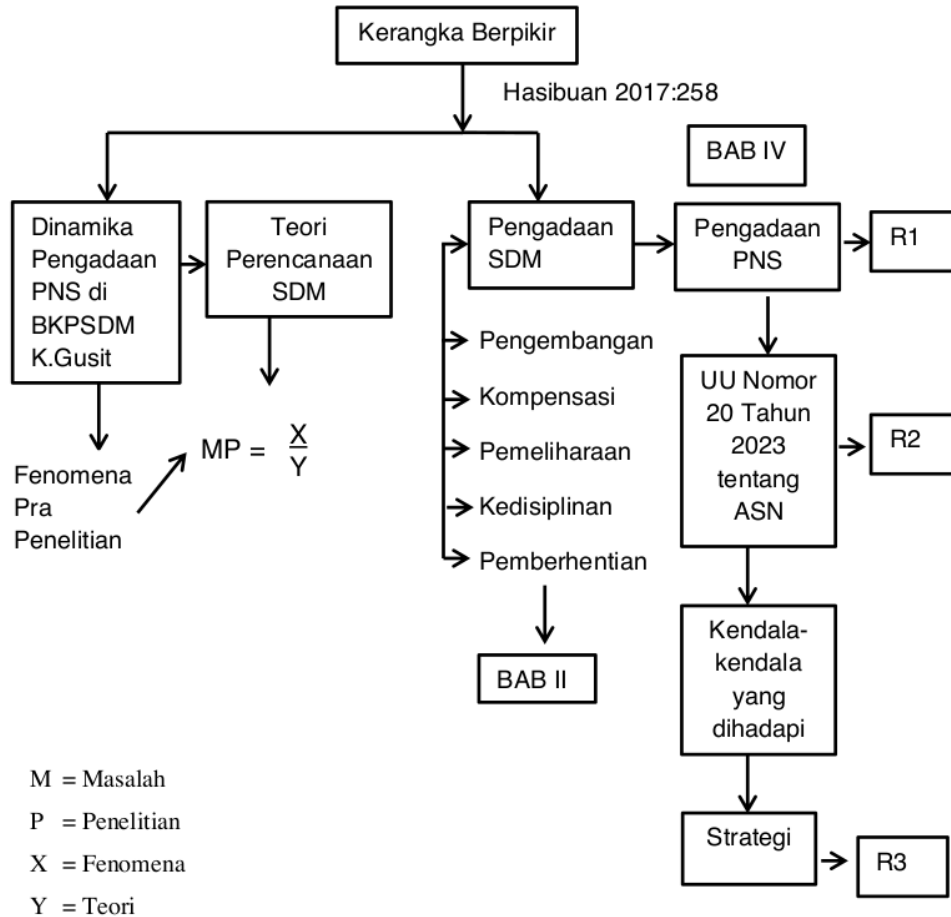
Selanjutnya, penelitian ini akan menggali praktik perencanaan SDM dan pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli. Melalui metode penelitian kualitatif, data akan dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait kebijakan dan prosedur yang berlaku di BKPSDM. Hasil dari pengumpulan data ini akan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana perencanaan SDM yang dilakukan BKPSDM telah memengaruhi proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli.

Kemudian, kerangka berpikir ini akan menganalisis hubungan antara perencanaan SDM dan pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli. Analisis ini akan membahas faktor-faktor yang memengaruhi implementasi perencanaan SDM dalam pengadaan PNS, seperti kebutuhan organisasi, prosedur seleksi dan rekrutmen, serta dukungan dari pihak manajemen dan kebijakan yang ada.

Terakhir, penelitian ini akan menyusun rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas perencanaan SDM dalam pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli. Rekomendasi ini akan didasarkan pada temuan-temuan penelitian serta implikasi teoretis dan praktis yang dapat diambil dari hasil analisis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

pemahaman dan pengembangan praktik perencanaan SDM dan pengadaan PNS di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya di Kota Gunungstoli.

GAMBAR 2.1
Kerangka Berpikir



Berdasarkan Gambar Di Atas yang memuat fenomena tentang pengadaan PNS Kota gunungstoli yang sandingkan dengan teori-teori yang berkaitan. Kemudian teori yang disebut sebelumnya pengadaan PNS menurut Hasibuan 2017 yang terdiri dari indikator yaitu : pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian, teori ini termuat pada Bab II yang sebagai pisau analisis dalam memecahkan masalah penelitian ini. ketika peneliti temu penelitian maka penelitian akan menjawab rumusan masalah yang ada di Bab I. Selanjutnya

peneliti berusaha menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu terkait kondisi pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli setelah itu peneliti membandingkan kondisi tersebut dengan UUD No 20 tahun tentang PNS sehingga dapat dianalisis kendala-kendala yang dihadapi dalam menjawab rumusan masalah kedua.terakhir dalam menyelesaikan kendala-kendala tersebut disusun strategi yang diterapkan dalam mengatasi kendala-kendala dalam pelaksanaan pengadaan PNS BKPSDM Kota Gunungsitoli, yang merupakan rumusan masalah ketiga.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Soekanto (2020) mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan.
- b. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.
- c. Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat.

Dalam penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian kualitatif sebagai pendekatan yang paling sesuai. Pemilihan ini didasarkan pada sejumlah alasan yang kuat. Pertama, objek penelitian melibatkan aspek-aspek kompleks, mendalam, dan kontekstual yang sulit diukur secara kuantitatif. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang

makna, persepsi, dan interpretasi subjek penelitian. Selain itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi dan mengembangkan teori baru terkait dengan fenomena yang diteliti, suatu hal yang lebih baik dicapai dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Fleksibilitas yang dimiliki oleh metode kualitatif juga menjadi pertimbangan penting, terutama ketika desain penelitian dan prosedur penelitian perlu disesuaikan selama proses penelitian berlangsung. Pemilihan jenis penelitian ini juga mempertimbangkan sifat dinamis interaksi sosial, sikap, nilai, dan konteks budaya yang relevan dengan fenomena yang diteliti. Dengan fokus pada data kualitatif yang kaya, penelitian ini berupaya memahami makna di balik perilaku dan kejadian, serta mengeksplorasi konteks di mana fenomena tersebut terjadi. Secara keseluruhan, pendekatan kualitatif dipilih untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual terhadap kompleksitas fenomena yang akan diteliti.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal (*independen*). Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa variabel tunggal atau independen adalah “segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah pengadaan pegawai dalam hal ini pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Jalan Pancasila nomor 14 Gunungsitoli, Kode Pos 22815 Kota Gunungsitoli.

Adapun jadwal penelitian yang dilaksanakan terhitung dari bulan Januari sampai dengan bulan Oktober 2024.

Tabel 3.1.
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal																																							
	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■	■																																				
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing					■	■	■	■	■	■	■	■																												
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi													■	■	■	■																								
Pengumpulan Data																					■	■	■	■																
Penulisan Naskah Skripsi																									■	■	■	■												
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																													■	■	■	■								
Penulisan dan Penyempurnaan Skripsi																																					■	■		
Ujian Skripsi																																					■	■		
Perbaikan Skripsi																																								■

3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019), mengatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kualitatif, dimana jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Tabel 3.2

Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	PENIEL HAREFA, S.SOS	Kepala BKPSDM Kota Gunungsitoli
2	FELIX KURNIAWAN HAREFA, SE.,M.Si	Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3	HENDRIKUS ZEBUA,ST	Kepada Bidang Pengadaan, Mutasi Dan Informasi Kepegawaian BKPSDM Kota Gunungsitoli
4	BERNART SOPIAN LASE,S.KOM	Analisis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama BKPSDM Kota Gunungsitoli
5	NISKA JUNITA LASE,Md	Staf Pengadaan Pegawai

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Selain data primer,

sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Contohnya regulasi UUD Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara UUD Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan ke dua atas UUD Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, PP Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Displin Aparatur Negara (ASN) dan lain lain. Di Tingkat Daerah, Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Khususnya Dikota Gunungsitoli Didasarin Atas Beberapa Kebijakan Berdasarkan Keputusan Menteri Penyalgunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 194 Tahun 2018 Tanggal 30 Augustus Tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2018, Surat Pengumuman Oleh Walikota Gunungsitoli Nomor : 800-4747 Tahun 2018 Tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintahan Kota Gunungsitoli. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 293 Tahun 2024 Tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintahan, Surat Keputusan Walikota Gunungsitoli Nomor 100.3.3.3-271 Tahun 2024 Tentang Pembentukan Panitia Seleksi Pengadaan Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2024.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2017) mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah.

Lebih lanjut Arikunto (2017) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

- a. Peneliti

Instrumen ¹⁵ pertama dan utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan, karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.

b. ¹⁵ Panduan Wawancara

Panduan wawancara berisi ¹⁵ sebuah tulisan detail kegiatan wawancara yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan data. Panduan ini berisi informasi data narasumber dan daftar pertanyaan yang diajukan.

³⁹ c. Alat Tulis

Alat tulis yang digunakan dalam penelitian ¹⁵ mencakup buku, pena, dan jenis lainnya yang berfungsi sebagai media bagi peneliti untuk mencatat hal dan informasi penting selama melakukan pengamatan pada objek penelitian.

d. Alat Rekam

Alat rekam dibutuhkan selama proses penelitian untuk merekam kejadian atau proses wawancara yang dilakukan peneliti kepada responden penelitian.

e. Dokumen

Dokumen ⁸⁸ merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti sendiri dijadikan sebagai instrumen penelitian. Keputusan ini didasarkan pada pertimbangan kuat yang mendasar pada pemahaman bahwa peneliti sebagai instrumen memiliki keunggulan tertentu dalam menggali data kualitatif. Sebagai peneliti, keterlibatan langsung dalam ¹¹⁵ pengumpulan data memungkinkan untuk mendapatkan wawasan langsung dan pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti. Kemampuan peneliti untuk merasakan nuansa, menangkap ekspresi non-verbal, dan menafsirkan konteks sosial menjadi lebih maksimal. Dengan menggunakan diri sendiri sebagai instrumen, peneliti dapat menggali informasi yang mungkin sulit diungkapkan oleh responden melalui kuesioner atau instrumen lainnya. Selain itu,

keputusan ini juga didorong oleh keinginan untuk menjaga keterlibatan pribadi peneliti dalam setiap tahapan penelitian, mulai dari perencanaan hingga analisis data. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mempertahankan keakraban dengan subjek penelitian, yang dapat memengaruhi cara data dikumpulkan dan diinterpretasikan. Keterlibatan langsung peneliti juga memungkinkan adanya fleksibilitas untuk menyesuaikan pendekatan penelitian seiring berjalannya waktu, sejalan dengan perubahan kebutuhan dan temuan yang muncul.

Pentingnya peran peneliti sebagai instrumen penelitian juga tercermin dalam kualitas interaksi sosial yang dapat dibangun selama proses pengumpulan data. Hal ini memungkinkan terbentuknya hubungan yang lebih akrab antara peneliti dan responden, yang dapat membuka pintu untuk memahami konteks budaya, nilai, dan sikap secara lebih mendalam. Dengan demikian, penggunaan peneliti sebagai instrumen penelitian tidak hanya menjadi keputusan praktis, tetapi juga menjadi strategi yang memperkaya data dan memperkuat kualitas temuan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam mengumpulkan data secara akurat dan sistematis untuk mendapatkan data yang valid yang kemudian akan di analisa. Menurut Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang di dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal- hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara pada penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yang dilakukan pada informan penelitian pada tabel 3.2. tentang informan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penggunaan *purposive sampling* telah menjadi pilihan umum bagi para peneliti untuk memilih sampel yang paling

relevan dan informatif sesuai dengan tujuan penelitian. Metode ini memiliki berbagai pendekatan, di antaranya judgment sampling, characteristic sampling, case sampling, dan theory-driven sampling. Judgment sampling, seperti yang dikemukakan oleh Patton (1990), melibatkan pemilihan sampel berdasarkan penilaian subjektif peneliti terhadap kecocokan dan relevansi subjek dengan tujuan penelitian. Sementara itu, Bogdan dan Biklen (2007) menjelaskan characteristic sampling sebagai pendekatan yang memperhatikan karakteristik khusus subjek atau unit sampel yang dianggap penting untuk tujuan penelitian. Stake (1995) mengemukakan bahwa dalam case sampling, peneliti memilih sampel berdasarkan kasus atau situasi yang mewakili fenomena yang ingin diteliti. Terakhir, theory-driven sampling, sebagaimana diuraikan oleh Miles dan Huberman (1994), melibatkan pemilihan sampel berdasarkan konsep-konsep teoritis yang ingin diuji atau dikembangkan dalam penelitian. Dalam setiap jenis purposive sampling, peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel dengan mempertimbangkan konteks penelitian dan tujuan yang ingin dicapai.

b. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna. Dokumentasi pada penelitian ini yaitu berupa regulasi dan data-data kepegawaian.

c. Observasi

Metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti

berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan Penilaian kepada skala bertingkat. Observasi pada Penelitian ini dilakukan di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli.

3.7 Teknik Analisa Data

Menurut Arikunto (2017) bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, ada beberapa pola dan teknik analisa data yang umum digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data, sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang relevan dengan penelitian akan di organisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.

b. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.

c. Penarikan kesimpulan

Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

72 4.1.1 GAMBARAN UMUM KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA GUNUNGSITOLI

4.1.1 Sejarah Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli

Berdasarkan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, pembentukan perangkat daerah pada Provinsi dan Kabupaten/Kota yang baru dibentuk dan belum mempunyai DPRD, ditetapkan dengan Peraturan Pejabat Kepala Daerah setelah mendapat persetujuan dari Menteri dan pertimbangan dari Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pendayagunaan aparatur Negara.

38
Untuk memacu kemajuan Provinsi Sumatera Utara pada umumnya dan Kabupaten Nias pada khususnya serta adanya aspiransi yang berkembang dalam masyarakat, perlu dilakukan peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan publik guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Dengan memperhatikan kondisi geografis, kemampuan ekonomi, potensi daerah, luas wilayah, kependudukan, dan pertimbangan aspek sosial politik, sosial budaya, pertahanan, dan keamanan serta dengan meningkatnya beban tugas dan volume kerja dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di Kabupaten Nias, perlu dilakukan pembentukan Kota Gunungsitoli di wilayah Provinsi Sumatera Utara.

38
Pembentukan Kota Gunungsitoli bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, serta dapat memberikan kemampuan dalam pemanfaatan potensi daerah. Daerah otonom, selanjutnya disebut daerah, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai 50 batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan terbentuknya Kota Gunungsitoli sebagai daerah otonom, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara berkewajiban membantu dan memfasilitasi terbentuknya Kelembagaan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan perangkat daerah yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan, serta membantu dan memfasilitasi pelaksanaan pemindahan personil, pengalihan aset dan dokumen untuk kepentingan penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan publik dan mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat di Kota Gunungsitoli.

Pembentukan Kota Gunungsitoli diatur dalam UU No. 47 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Gunungsitoli di Provinsi Sumatera Utara dalam Bab II Pasal 2 “Dengan Undang-Undang ini dibentuk Kota Gunungsitoli di wilayah Provinsi Sumatera Utara dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Pemerintah Kota Gunungsitoli dipimpin oleh Walikota dan Wakil Walikota yang melaksanakan roda pemerintahan. Dengan sistem pemerintahan yang cukup luas, maka dibentuklah SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) :

1. Sekretariat Daerah
2. Bagian Umum Sekretariat Daerah
3. Bagian Pemerintahan
4. Bagian Kesejahteraan Rakyat
5. Bagian Hukum
6. Bagian Perekonomian Dan Sumber Daya Alam
7. Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa
8. Bagian Organisasi
9. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan
10. Bagian Administrasi Pembangunan
11. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
12. Inspektorat
13. Dinas Pendidikan
14. Dinas Kesehatan
15. Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang
16. Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman
17. Satuan Polisi Pamong Praja

18. Dinas Sosial
19. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian
20. Dinas Lingkungan Hidup
21. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
22. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
23. Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak
24. Dinas Perhubungan
25. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
26. Dinas Perikanan
27. Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan
28. Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan
29. Dinas Komunikasi dan Informatika
30. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
31. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan
Daerah
32. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah
33. Badan Kepegawaian dan Pengembangan ¹²⁶ Sumber Daya Manusia
34. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
35. Badan Penganggulangan Bencana Daerah
36. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
37. Dinas Perindustrian Dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah
38. Kecamatan Gunungsitoli
39. Kecamatan Gunungsitoli Idanoi
40. Kecamatan Gunungsitoli Utara
41. Kecamatan Gunungsitoli Selatan
42. Kecamatan Gunungsitoli Barat
43. Kecamatan Gunungsitoli Alo'oa
44. Tim Penggerak PKK Kota Gunungsitoli
45. Ketua Dharma Wanita Persatuan Kota Gunungsitoli
46. Staf Ahli Walikota

Dengan pembentukan Kota Gunungsitoli maka terbentuklah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli yang merupakan salah satu SKPD di Pemerintahan Kota Gunungsitoli. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli adalah lembaga teknis Daerah yang berbentuk Badan dan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di Bidang Kepegawaian dengan tugas pokok adalah membantu Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah kota dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah Kota Gunungsitoli.

4.1.2 Visi Dan Misi BKPSDM Kota Gunungsitoli

1. Visi

Terwujudnya Pelayanan, Pembinaan, Pengembangan dan Pemberdayaan sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang Profesional Menuju Kepemerintahan yang baik.

2. Misi

- a. Meningkatkan SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan
- b. Menempatkan pejabat dan staf sesuai dengan pendidikan dan pelatihan
- c. Meningkatkan disiplin PNS
- d. Menyelenggarakan sistem dan informasi kepegawaian yang mampu menciptakan pelayanan yang baik
- e. Pemberdayaan dan pengembangan kapasitas organisasi dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi program kegiatan BKPSDM

4.1.3 Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

- a. Terciptanya SDM Aparatur yang profesional
- b. Tercapainya target kinerja
- c. Terwujudnya pelayanan yang cepat dan tepat
- d. Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat dan up to date
- e. Terwujudnya pelayanan dan pelaksanaan tugas pokok secara optimal

2. Saranan

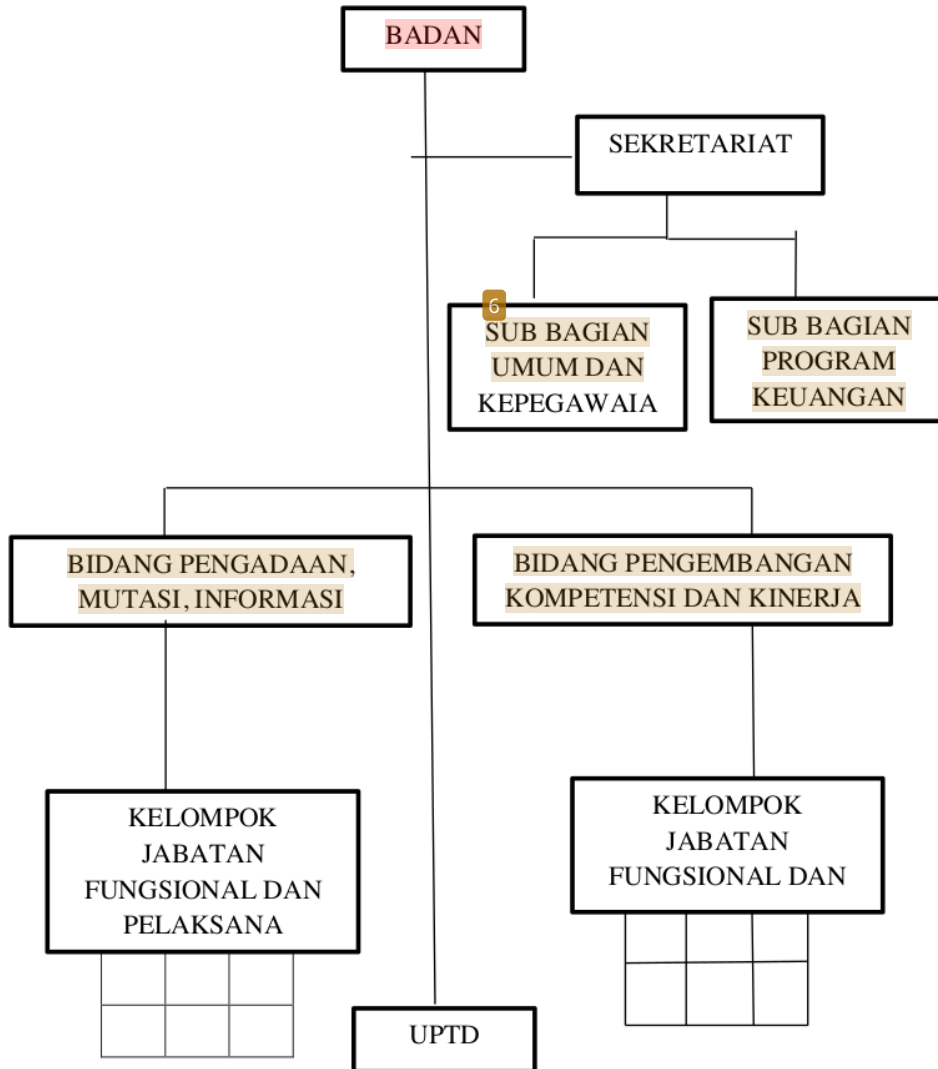
- a. Meningkatnya Kualifikasi SDM Aparatur

- b. Meningkatnya tolak ukur Indikator Penilaian Kinerja
- c. Meningkatnya angka kualitas pelayanan publik
- d. Meningkatnya kualitas pengolahan data dan informasi kepegawaian
- e. Meningkatnya Target sesuai Tupoksi secara efektif dan efisien

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Mendefinisikan Bagaimana Berbagai Elemen Organisasi Terhubung Dan Bekerja Sama. Struktur Ini Biasanya Menetapkan Hierarki Kekuasaan, Membagi Tugas Dan Tanggung Jawab Di Antara Berbagai Posisi, Dan Menetapkan Jalur Komunikasi. Dalam Struktur Organisasi, Manajemen Puncak Biasanya Mempunyai Wewenang Untuk Membuat Keputusan Strategis, Sementara Manajer Dan Karyawan Menangani Tugas Bisnis Sehari-hari. Struktur Ini Bisa Bersifat Vertikal, Dengan Rantai Komando Yang Jelas Dari Atas Ke Bawah, Atau Horizontal, Dengan Pendekatan Yang Lebih Kolaboratif Dan Terdesentralisasi. Melalui Regulasi Yang Jelas, Struktur Organisasi Bertujuan Untuk Meningkatkan Koordinasi, Efisiensi, Dan Pencapaian Tujuan Bersama.

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Gunungsitoli



4.1.5 Tugas Pokok Dan Fungsi Jabatan Pada Kantor Bkpsdm Kota Gunungsitoli

Sejalan dengan Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Gunungsitoli Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelola Dana Bergulir, BKPSDM Kota Gunungsitoli mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Kepala BKPSDM :
 - a. Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, memantau, dan mengevaluasi kebijakan, program dan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, serta bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM.
 - b. Fungsi:
 1. perencanaan kebijakan teknis, program, dan kegiatan dalam bidang pengadaan, mutasi, informasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi serta kinerja Aparatur Sipil Negara;
 2. pengkoordinasian kebijakan teknis, program, dan kegiatan dalam bidang pengadaan, mutasi, informasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi serta kinerja Aparatur Sipil Negara;
 3. penyelenggaraan kebijakan teknis, program, dan kegiatan dalam bidang pengadaan, mutasi, informasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi serta kinerja Aparatur Sipil Negara
 4. pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis, program, dan kegiatan dalam bidang pengadaan, mutasi, informasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi serta kinerja Aparatur Sipil Negara;
 5. pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM;
 6. pembinaan aparatur sipil negara di lingkungan BKPSDM;
 7. pembinaan penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan BKPSDM; dan
 8. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsi.
2. Sekretaris BKPSDM :

Berdasarkan Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Gunungsitoli Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengelola Dana Bergulir, BKPSDM Kota Gunungsitoli memiliki tugas pokok dan fungsi yang sama.

- a. Tugas pokok Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mempunyai tugas mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu dan memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan BKPSDM dibidang umum, kepegawaian, program dan keuangan
- b. Fungsi :
 1. Penyusunan Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, Data, Pelaporan Program, Dan Anggaran Bidang Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
 2. Pengelolaan Verifikasi Keuangan, Perbendaharaan, Serta Urusan Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan;
 3. Pengelolaan Ketatausahaan, Rumah Tangga, Keamanan Dalam, Perlengkapan, Pengelolaan Aset, Dan Dokumentasi;
 4. Pengelolaan Administrasi Kepegawaian Dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pada BKPSDM Kota Gunungsitoli.
 5. Dan Pelaksanaan Fungsi Lain Yang Diberikan Pimpinan.
3. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawain.
 - a. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan, mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi, pemantauan dan evaluasi program kegiatan dan penyelenggaraan pembinaan teknis, administrasi dan sumber daya di bidang pengadaan, mutasi, informasi kepegawaian dan fasilitasi profesi ASN.
 - b. Fungsi :
 1. Perumusan Kebijakan, Program Dan Kegiatan Di Bidang Pengadaan, Mutasi, Informasi Kepegawaian Dan Fasilitasi Profesi ASN
 2. Pengkoordinasian Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Di Bidang Pengadaan, Mutasi, Informasi Kepegawaian Dan Fasilitasi Profesi ASN

3. Pemantauan Dan Evaluasi Program Dan Kegiatan Di Bidang Pengadaan, Mutasi, Informasi Kepegawaian Dan Fasilitasi Profesi ASN
4. Penyelenggaraan Dan Pembinaan Teknis, Administrasi Dan Sumber Daya Di Bidang Pengadaan, Mutasi, Informasi Kepegawaian Dan Fasilitasi Profesi ASN.
4. Analis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama
 - a. Jabatan Analis Sumber Daya Manusia Ahli Pertama memiliki tugas dan fungsi utama dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di instansi pemerintahan
 - b. Fungsi :
 1. Mengembangkan Perencanaan Dan Pengelolaan SDM Yang Efektif Dan Efisien.
 2. Mendukung Pengambilan Keputusan Terkait SDM Dengan Data Yang Akurat Dan Analisis Yang Komprehensif.
 3. Memastikan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai Sesuai Dengan Standar Yang Berlaku.
 4. Mengelola Hubungan Kerja Yang Baik Antar Pegawai Dan Dengan Manajemen Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif.
 5. Mengawasi Pelaksanaan Peraturan Dan Kebijakan Terkait SDM Di Lingkungan Instansi Pemerintahan.
5. Staf Pengadaan Pegawai
 - a. Staf Pengadaan Pegawai Memiliki Tugas Dan Fungsi Utama Dalam Mendukung Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Di Suatu Instansi.
 - b. Fungsi :
 1. Perencanaan Kebutuhan: Menyusun kebutuhan pegawai sesuai analisis organisasi.
 2. Staf Pengadaan Pegawai memiliki peran strategis dalam memastikan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, transparan, dan objektif, Staf Pengadaan Pegawai mendukung

terciptanya pelayanan publik yang lebih baik melalui pemenuhan kebutuhan pegawai yang efektif dan efisien.

35

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Prosedur Dan Tahapan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah krusial dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi, termasuk dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Dalam konteks pemerintahan daerah, seperti di Kota Gunungsitoli, perencanaan SDM menjadi salah satu kunci utama dalam menyediakan layanan publik yang efektif dan efisien. Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, yang mencakup berbagai fungsi pelayanan, pembangunan, dan administratif. Pengadaan PNS menjadi salah satu sarana utama bagi pemerintah untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Proses pengadaan ini tidak hanya berfokus pada kuantitas pegawai, tetapi juga pada kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengadaan PNS harus melalui perencanaan yang sistematis dan berbasis pada analisis kebutuhan yang jelas. Tahapan pengadaan mulai dari perencanaan, pengumuman, pendaftaran, seleksi, hingga pengangkatan dirancang untuk menyeleksi kandidat yang paling layak mengisi formasi yang dibutuhkan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli bertanggung jawab atas seluruh rangkaian pengadaan PNS di tingkat daerah. Sebagai lembaga yang mengelola SDM pemerintah, BKPSDM harus mengikuti pedoman nasional yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta menyesuikannya dengan kondisi lokal di Kota Gunungsitoli. Proses pengadaan PNS di Indonesia diatur secara ketat oleh berbagai regulasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa calon pegawai yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pemerintah.

64

UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA tentang Aparatur Sipil Negara menjadi dasar hukum utama dalam pengelolaan ASN, termasuk proses pengadaan, pengembangan, dan penempatan PNS. UU ini menekankan pentingnya prinsip meritokrasi,

transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap tahap pengadaan. Selain ⁶⁴UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA, terdapat pula sejumlah peraturan pemerintah dan peraturan BKN yang mengatur secara teknis proses pengadaan PNS. Salah satunya adalah Peraturan ⁴⁷Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan ⁴⁷atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang memuat ketentuan terkait prosedur pengadaan, mulai dari perencanaan formasi hingga pengangkatan pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli bertanggung jawab atas seluruh rangkaian pengadaan PNS di tingkat daerah. Sebagai lembaga yang mengelola SDM pemerintah, BKPSDM harus mengikuti pedoman nasional yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), serta menyesuaikannya dengan kondisi lokal di Kota Gunungsitoli. Proses pengadaan PNS di Indonesia diatur secara ketat oleh berbagai regulasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa calon pegawai ⁸⁹yang terpilih memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pemerintah. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi dasar hukum utama dalam pengelolaan ASN, termasuk proses pengadaan, pengembangan, dan penempatan PNS. UU ini menekankan pentingnya prinsip meritokrasi, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap tahap pengadaan. Selain UU No. 5 Tahun 2014, terdapat pula sejumlah peraturan pemerintah dan peraturan BKN yang mengatur secara teknis proses pengadaan PNS. Salah satunya adalah Peraturan ⁴⁷Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan ⁴⁷atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang memuat ketentuan terkait prosedur pengadaan, mulai dari perencanaan formasi hingga pengangkatan pegawai.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai proses pengadaan PNS di tingkat daerah, kami melakukan wawancara dengan salah satu narasumber dari BKPSDM Kota Gunungsitoli, yang dilakukan pada Senin, 9 September 2024, pukul 10.00 WIB, berlokasi di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli. Narasumber, yang diinisialkan dengan PH, memberikan penjelasan rinci mengenai tahapan pengadaan PNS di daerah tersebut, yakni:

"Proses pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli terdiri dari beberapa tahapan utama," ungkap PH. "Pertama, kami melakukan perencanaan dan analisis kebutuhan pegawai. Ini adalah langkah krusial karena kami harus memastikan bahwa formasi yang kami ajukan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan, baik di sektor pendidikan, kesehatan, maupun sektor teknis lainnya. Setelah itu, kami menyusun dan mengumumkan pengadaan pegawai melalui media yang tepat, seperti situs resmi pemerintah daerah, radio lokal, dan media cetak."

PH melanjutkan, "Tahap berikutnya adalah pengumpulan berkas dari para calon. Kami menerima dan memverifikasi setiap berkas untuk memastikan bahwa persyaratan administratif dipenuhi. Verifikasi ini sangat penting agar hanya calon yang memenuhi syarat yang dapat melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya."

Mengenai tahapan seleksi, PH menambahkan, "Tahapan berikutnya adalah pelaksanaan seleksi, termasuk tes tertulis berbasis Computer Assisted Test (CAT) dan wawancara. Seleksi ini dilakukan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas, sehingga hasilnya bisa dinilai secara objektif. Kami juga memastikan bahwa pelaksanaan tes dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh BKN."

Terakhir, PH menjelaskan mengenai tahap akhir pengadaan PNS. "Setelah semua proses seleksi selesai, kami mengumumkan hasilnya secara terbuka dan melanjutkan ke proses pengangkatan pegawai. Hasil seleksi diumumkan melalui media yang sama dengan pengumuman awal agar peserta dapat memeriksa hasil mereka secara mudah. Pengangkatan pegawai dilakukan sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan pemerintah, sehingga tidak ada keraguan terkait integritas proses ini."

Hal ini juga ditambahkan oleh HZ yakni: "Tahapan pengadaan PNS ada beberapa tahap penyusunan penetapan, kebutuhan dan diketahui oleh walikota kemudian sekarang tahap awalnya dimulai dari tahap mendaftar dengan sistem SSCASN. Persyaratan utama surat lamaran, surat 5 poin, pasfoto dan Surat Keterangan Bebas dari Kriminal. Mekanisme Pendaftaran Dilakukan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli lalu memeriksa keabsahan dan kelengkapan berkas yang memiliki batas waktu dalam verifikasi berkas."

Wawancara ini memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana BKPSDM Kota Gunungsitoli melaksanakan seluruh rangkaian proses pengadaan PNS, memastikan bahwa setiap langkah diambil dengan penuh tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang mendesak di berbagai sektor publik.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 194 Tahun 2018 Tanggal 30 Agustus tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2018, maka Pemerintah Kota Gunungsitoli akan melaksanakan seleksi penerimaan CPNS Tahun Anggaran 2018 dengan pengelompokan rincian formasi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Pengelompokan Rincian Formasi

No	Jenis Formasi	Jumlah Formasi
1	Formasi Khusus Eks TH-K2 Tenaga Guru	3
2	Formasi Umum	
2.1	- Tenaga Kesehatan	38
2.2	- Tenaga Teknis	17
	Total	58

Tabel di atas menyajikan informasi mengenai alokasi formasi jabatan di suatu instansi, yang dibagi menjadi dua kategori utama: Formasi Khusus dan Formasi Umum. Dalam kategori Formasi Khusus, terdapat 3 formasi yang dikhususkan untuk tenaga pengajar mantan Tenaga Honorer K2 (TH-K2), yang menunjukkan upaya untuk mengintegrasikan tenaga pengajar berpengalaman ke dalam sistem pendidikan resmi. Sementara itu, dalam kategori Formasi Umum, terdapat dua subkategori, yaitu Tenaga Kesehatan dan Tenaga Teknis. Untuk Tenaga Kesehatan, terdapat 38 formasi yang mencakup berbagai posisi di bidang

kesehatan, seperti dokter dan perawat, yang mencerminkan kebutuhan tinggi akan tenaga medis di masyarakat. Di sisi lain, Tenaga Teknis memiliki 17 formasi yang memerlukan keahlian khusus dalam bidang teknik atau teknologi, penting untuk mendukung infrastruktur dan pengembangan teknis di instansi tersebut. Secara keseluruhan, terdapat 58 formasi yang tersedia, memberikan gambaran jelas tentang jumlah posisi yang dapat diisi oleh calon pegawai, serta alokasi sumber daya manusia yang mendukung sektor pendidikan dan kesehatan yang krusial dalam pengembangan masyarakat.

Informasi persyaratan umum dan persyaratan khusus, tata cara pendaftaran, pelaksanaan ujian/seleksi serta rincian masing-masing pengelompokan formasi jabatan, kualifikasi pendidikan, jumlah/kuota formasi dan unit kerja penempatan akan diinformasikan sebelum tanggal pendaftaran dimulai, melalui portal <https://sscn.bkn.go.id> atau <https://gunungsitolikota.go.id>

Badan Kepegawaian Negara (BKN) berperan sebagai lembaga pusat yang mengawasi dan mengatur pelaksanaan pengadaan PNS di seluruh Indonesia. BKN bertanggung jawab untuk menyediakan platform seleksi nasional melalui Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) dan memastikan bahwa semua proses pengadaan berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Di tingkat daerah, BKPSDM memiliki peran yang lebih teknis dalam hal pengelolaan dan pelaksanaan pengadaan PNS. BKPSDM bertugas mengajukan formasi, melaksanakan verifikasi administrasi, memfasilitasi pelaksanaan ujian seleksi, serta mengelola proses pengangkatan dan penempatan pegawai. Peran BKPSDM di Kota Gunungsitoli sangat penting dalam menyesuaikan kebutuhan lokal dengan kebijakan pusat.

Tabel 4.2. Perbandingan Peran BKN dan BKPSDM dalam Pengadaan PNS

Tahapan Proses	Peran BKN (Tingkat Pusat)	Peran BKPSDM (Tingkat Daerah)
Perencanaan	Menetapkan kebijakan dan regulasi nasional. Menyediakan platform SSCASN.	Mengajukan formasi PNS sesuai kebutuhan lokal. Menganalisis beban kerja.

Pelaksanaan	Menyelenggarakan seleksi nasional melalui SSCASN. Menetapkan standar kompetensi.	Melakukan verifikasi administrasi berkas pelamar. Memfasilitasi pelaksanaan ujian seleksi (CAT, wawancara, dll).
Pengangkatan	Menerbitkan NIP. Melakukan pengawasan terhadap proses pengangkatan.	Mengelola proses pengangkatan dan penempatan pegawai yang lolos seleksi.
Penempatan	Memberikan arahan umum terkait penempatan.	Melakukan penempatan pegawai di unit kerja sesuai dengan kebutuhan.
Evaluasi	Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan sistem seleksi secara nasional.	Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pengadaan di tingkat daerah.

Perencanaan SDM dalam pengadaan PNS tidak hanya melibatkan analisis kebutuhan kuantitatif pegawai, tetapi juga mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi. Dalam wawancara dengan PH, salah satu pejabat di BKPSDM Kota Gunungsitoli, beliau menjelaskan, "Proses pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli terdiri dari beberapa tahapan utama. Pertama, kami melakukan perencanaan dan analisis kebutuhan pegawai. Kemudian, kami menyusun dan mengumumkan pengadaan pegawai melalui media yang tepat. Setelah itu, kami mengumpulkan dan memverifikasi berkas calon. Tahapan berikutnya adalah pelaksanaan seleksi, termasuk tes dan wawancara. Terakhir, kami melakukan pengumuman hasil seleksi dan proses pengangkatan." Hal ini menunjukkan bahwa selain jumlah pegawai, BKPSDM juga fokus pada kualifikasi spesifik yang diperlukan, dengan tujuan memastikan pegawai yang diangkat memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan instansi.

Proses perencanaan yang baik dimulai dengan identifikasi kebutuhan pegawai di berbagai unit kerja, yang kemudian disusun dalam bentuk formasi yang diajukan ke BKN untuk disetujui. Dalam hal ini, analisis jabatan dan beban

kerja menjadi elemen penting yang membantu BKPSDM Kota Gunungsitoli dalam menentukan berapa banyak dan jenis pegawai yang dibutuhkan.

4.2.1.1. Proses Pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli

1. Tahap Perencanaan Formasi

Pengumuman Walikota Gunungsitoli Nomor 800/4891/BKPSDM/2018 mengenai kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara (PASN) di Lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2018. Pemerintah Kota Gunungsitoli akan melakukan seleksi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.

Tahap pertama dalam pengadaan PNS adalah perencanaan formasi, yang dimulai dengan identifikasi kebutuhan pegawai di setiap unit kerja. Di Kota Gunungsitoli, BKPSDM melakukan analisis beban kerja secara berkala untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Analisis ini mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat produktivitas pegawai saat ini, beban tugas yang dihadapi oleh setiap unit kerja, dan proyeksi kebutuhan layanan publik di masa mendatang.

Setelah analisis kebutuhan dilakukan, BKPSDM menyusun formasi pegawai berdasarkan kualifikasi yang diperlukan di setiap posisi. Misalnya, formasi untuk tenaga teknis, tenaga kesehatan, atau tenaga administrasi disesuaikan dengan kebutuhan instansi yang terkait. Tahap perencanaan formasi ini sangat penting karena menentukan dasar bagi seluruh tahapan pengadaan selanjutnya.

Untuk mendapatkan wawasan lebih dalam tentang proses perencanaan ini, kami mewawancarai narasumber berinisial FH, yang merupakan anggota tim BKPSDM. Dalam wawancara tersebut, FH menjelaskan, "Strategi perencanaan melibatkan analisis kebutuhan mendalam, perencanaan berbasis data, dan kerja sama antar unit terkait." Ia menambahkan bahwa kolaborasi ini sangat krusial untuk memastikan bahwa semua kebutuhan pegawai teridentifikasi dengan baik dan bahwa setiap unit kerja dapat berfungsi secara optimal. FH juga menekankan pentingnya memperbarui analisis kebutuhan secara berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan dalam layanan publik dan tuntutan masyarakat. Dengan strategi

yang terencana dan berbasis data, BKPSDM berharap dapat menyusun formasi pegawai yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk tantangan masa depan.

Namun, proses ini tidak terlepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran yang tersedia untuk merekrut pegawai baru. Di daerah seperti Kota Gunungsitoli, pemerintah daerah sering kali harus melakukan prioritas terhadap formasi yang benar-benar penting, mengingat alokasi anggaran yang terbatas. Sebagai contoh, dalam Anggaran Pemerintah Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2018, dana yang masuk untuk pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) formasi umum adalah sebesar Rp. 269.682.840,00. Anggaran ini digunakan untuk melaksanakan pengadaan CPNS dengan kuota 55 orang yang diterima. Keterbatasan dana ini memaksa BKPSDM untuk memilih dengan cermat formasi yang akan diisi, memastikan bahwa setiap pegawai yang direkrut dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pelayanan publik.

Selain itu, BKPSDM juga harus memperhatikan perubahan regulasi dari pemerintah pusat yang kadang mengubah kriteria pengadaan pegawai, seperti aturan terbaru mengenai batasan usia atau syarat pendidikan. Hal ini menambah kompleksitas dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pengadaan PNS di daerah, di mana setiap perubahan regulasi perlu segera diadaptasi agar tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian, meskipun anggaran terbatas menjadi kendala, upaya BKPSDM dalam pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli tetap dilakukan dengan prinsip efisiensi dan efektivitas, dengan tujuan utama meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah ini.

2. Tahap Pengumuman dan Pendaftaran

Setelah formasi disetujui oleh BKN, tahap berikutnya adalah pengumuman penerimaan PNS. BKPSDM Kota Gunungsitoli menggunakan berbagai media untuk menyebarkan informasi tentang penerimaan PNS, termasuk melalui media cetak, radio, dan portal SSCASN yang dikelola oleh BKN. Pengumuman ini mencakup informasi detail tentang jumlah formasi, persyaratan pendaftaran, dan tata cara pendaftaran.

Pendaftaran dilakukan secara online melalui SSCASN, yang memungkinkan calon pelamar dari seluruh Indonesia untuk mendaftar. Penggunaan teknologi ini meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses pendaftaran. Namun, selain pendaftaran online, terdapat tahapan tambahan yang melibatkan pengumpulan berkas fisik.

Menurut PH, salah satu narasumber dari BKPSDM, menjelaskan lebih lanjut mengenai mekanisme pendaftaran ini:

"Mekanisme pendaftaran dilakukan secara online melalui portal yang telah kami sediakan. Setelah pendaftaran, calon diharuskan mengirimkan berkas fisik ke kantor kami. Tim verifikasi kemudian memeriksa keabsahan dan kelengkapan berkas sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Jika ada kekurangan, calon akan diminta untuk melengkapinya."

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem online telah diterapkan, tahapan manual seperti verifikasi dokumen fisik masih sangat penting dalam memastikan kelengkapan administrasi setiap pelamar. Namun, tantangan yang dihadapi di Kota Gunungsitoli adalah keterbatasan akses internet di beberapa wilayah, contohnya di beberapa desa di Kecamatan Alo'oa, desa di Kecamatan Gunungsitoli Selatan dan Kecamatan Idanoi. Hal inilah yang dapat mempengaruhi kemampuan masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pendaftaran secara online. BKPSDM harus melakukan sosialisasi intensif, terutama di daerah-daerah yang sulit dijangkau, untuk memastikan bahwa informasi penerimaan PNS dapat diakses oleh semua calon pelamar.

3. Verifikasi Berkas dan Seleksi Administratif

Setelah pendaftaran ditutup, BKPSDM Kota Gunungsitoli melakukan verifikasi berkas yang diajukan oleh para pelamar. Proses verifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pelamar memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditetapkan, seperti kualifikasi pendidikan, usia, dan dokumen pendukung lainnya. Verifikasi administrasi merupakan salah satu tahap penting yang menentukan kelolosan pelamar ke tahap seleksi selanjutnya.

Pemerintah Kota Gunungsitoli mengumumkan hasil verifikasi administrasi penerimaan CPNS Tahun Anggaran 2018. Pelamar yang dinyatakan lulus dalam

seleksi administrasi, yang tercantum dalam lampiran, diwajibkan untuk mengikuti tahapan selanjutnya, yaitu Seleksi Kompetensi Dasar. Informasi mengenai pengambilan Kartu Tanda Peserta ujian dan waktu pelaksanaan seleksi akan diumumkan lebih lanjut melalui laman resmi dan media sosial. Pelaksanaan seleksi kompetensi akan dilakukan di Gedung Serbaguna Santo Yakobus, Komplek Laverna Gunungsitoli, dan peserta diharapkan mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan.

Tata tertib tersebut mencakup kewajiban hadir tepat waktu, membawa identitas diri, dan mengenakan pakaian yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat larangan bagi peserta seperti membawa barang-barang tertentu, berbicara dengan peserta lain selama tes, dan merokok di dalam ruangan. Pelanggaran terhadap tata tertib dapat berakibat pada diskualifikasi. Informasi lebih lanjut mengenai seleksi CPNS dapat diakses di laman media sosial resmi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli, dan peserta diinformasikan bahwa seluruh tahapan seleksi tidak dipungut biaya. Keputusan panitia seleksi bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat.

BKPSDM menghadapi tantangan dalam memverifikasi sejumlah besar berkas dalam waktu yang terbatas. Kesalahan administrasi dari pelamar, seperti pengunggahan dokumen yang tidak sesuai atau kelalaian dalam melengkapi syarat, sering kali menjadi kendala dalam proses ini. Untuk mengatasi hal ini, BKPSDM Kota Gunungsitoli bekerja sama dengan unit-unit terkait dan mengadakan pelatihan internal bagi staf yang bertugas dalam verifikasi berkas. Selain itu, menurut salah satu narasumber dengan inisial BSL, yang terlibat langsung dalam proses seleksi, masalah teknis pada sistem pendaftaran online juga menambah beban kerja. "Terkadang, masalah teknis pada sistem pendaftaran online, seperti gangguan akses atau kegagalan unggah dokumen, membuat proses verifikasi menjadi lebih rumit. Ditambah lagi, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan verifikasi berkas sering kali sangat terbatas, sehingga kami harus bekerja ekstra keras," ungkap BSL. Dengan keterbatasan waktu dan sumber daya, BKPSDM harus berinovasi dan berkolaborasi agar proses verifikasi berjalan lancar tanpa mengorbankan akurasi.

4. Tahap Seleksi: Ujian Computer Assisted Test (CAT)

Seleksi merupakan tahap paling kritis dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), di mana setiap calon pegawai dinilai berdasarkan kompetensi dan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan formasi yang telah ditetapkan. Di Indonesia, seleksi PNS telah beralih ke sistem yang lebih modern dan transparan, yaitu dengan menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT). Sistem ini memungkinkan setiap calon pegawai untuk mengikuti ujian berbasis komputer, yang dinilai secara langsung dan otomatis. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi berlangsung secara objektif, transparan, dan bebas dari intervensi pihak luar.

Dalam sebuah wawancara, HZ, seorang anggota panitia seleksi, menjelaskan pentingnya transparansi dalam proses ini. "Kami memastikan transparansi dalam seluruh proses seleksi, di mana sekarang sudah dilakukan secara online. Pengawasan dilakukan oleh panitia seleksi internal yang diawasi oleh Inspektorat Daerah," ungkapnya. HZ menambahkan bahwa secara umum, sistem rekrutmen yang diterapkan cukup efektif. "Kriteria penilaian mencakup hasil tes Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), dan formasi yang dapat diisi adalah umum dan disabilitas," tambahnya. Pendekatan ini menunjukkan komitmen BKPSDM untuk meningkatkan kualitas dan integritas dalam pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli.

A. Persiapan Pelaksanaan Ujian CAT di Kota Gunungsitoli

Di Kota Gunungsitoli, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempersiapkan fasilitas dan infrastruktur yang diperlukan untuk pelaksanaan ujian CAT. Persiapan ini mencakup penyediaan ruang ujian yang dilengkapi dengan perangkat komputer yang memadai, pengaturan jaringan internet, dan pelatihan teknis bagi petugas yang bertanggung jawab selama ujian berlangsung.

Karena Kota Gunungsitoli merupakan daerah di Kepulauan Nias, terdapat beberapa tantangan teknis yang dihadapi dalam menyelenggarakan ujian CAT, seperti keterbatasan akses internet yang stabil dan ketersediaan perangkat komputer yang memadai. Namun, BKPSDM bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk memastikan bahwa pelaksanaan ujian dapat berlangsung tanpa hambatan. Salah satu solusi yang diterapkan adalah penyediaan

bantuan teknis dari BKN untuk menangani masalah teknis yang mungkin muncul selama ujian berlangsung.

B. Proses Seleksi dengan Ujian CAT

Tahap ujian CAT di Kota Gunungsitoli dilakukan dengan standar nasional, di mana setiap peserta harus menyelesaikan serangkaian tes yang meliputi:

1. Tes Kompetensi Dasar (SKD): Ujian ini bertujuan untuk mengukur kemampuan umum dari setiap peserta, mencakup kemampuan berpikir logis, analitis, serta pemahaman dasar terhadap regulasi pemerintahan.
2. Tes Kompetensi Bidang (SKB): Ujian ini lebih spesifik, disesuaikan dengan kebutuhan formasi dan jabatan yang dilamar. SKB mencakup pengetahuan dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugas calon PNS.

Setiap peserta ujian CAT akan langsung mengetahui hasil ujian mereka setelah menyelesaikan tes, karena sistem CAT secara otomatis menghitung nilai dari setiap jawaban. Hal ini memberikan transparansi yang tinggi, di mana peserta tidak perlu menunggu lama untuk mengetahui apakah mereka lolos ke tahap berikutnya atau tidak.

Untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam mengenai proses penilaian dalam ujian ini, saya melakukan wawancara dengan salah satu narasumber, HZ, yang berpengalaman dalam penyelenggaraan ujian CAT. HZ menjelaskan, “Kriteria penilaian mencakup hasil tes Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB), dan formasi yang dapat diisi adalah umum dan disabilitas.” Pernyataan ini menyoroti pentingnya dua jenis tes tersebut dalam menentukan kelayakan peserta untuk mengisi formasi yang telah ditetapkan, serta penekanan pada inklusivitas dengan membuka peluang bagi penyandang disabilitas. Keterlibatan narasumber seperti HZ sangat penting untuk memahami bagaimana setiap tahap ujian tidak hanya bertujuan untuk mengukur kompetensi, tetapi juga memastikan bahwa proses seleksi berjalan secara adil dan transparan untuk semua calon PNS.

C. Tantangan dan Pengalaman Peserta di Kota Gunungsitoli

Bagi masyarakat di Kota Gunungsitoli, penggunaan sistem CAT mungkin masih relatif baru dibandingkan dengan metode seleksi tradisional. Sebagian

peserta mungkin menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan ujian berbasis komputer, terutama mereka yang tinggal di wilayah pedesaan dan tidak memiliki akses yang baik ke teknologi. Namun, BKPSDM Kota Gunungsitoli berupaya untuk memitigasi hal ini dengan menyediakan panduan penggunaan sistem CAT sebelum pelaksanaan ujian dan memberikan kesempatan bagi peserta untuk familiarisasi dengan perangkat ujian.

Selain itu, beberapa peserta juga menghadapi tantangan psikologis, seperti stres atau kecemasan menghadapi ujian berbasis teknologi yang mereka anggap lebih sulit. Namun, hasil akhir menunjukkan bahwa sistem CAT sangat efektif dalam menyaring peserta yang benar-benar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan formasi.

D. Hasil Seleksi dan Pengumuman Kelulusan

Setelah semua tahap ujian CAT selesai, hasil akhir akan diumumkan oleh BKPSDM melalui portal resmi BKN atau media lainnya yang disetujui. Peserta yang dinyatakan lulus adalah mereka yang berhasil mencapai passing grade yang ditetapkan oleh BKN. Namun, tidak semua peserta yang lulus SKD otomatis diterima sebagai PNS. Penilaian akhir juga didasarkan pada peringkat hasil ujian, di mana hanya pelamar dengan nilai tertinggi yang akan diangkat sesuai dengan jumlah formasi yang tersedia.

BKPSDM Kota Gunungsitoli harus memastikan bahwa proses pengumuman ini dilakukan secara transparan, sehingga tidak menimbulkan keraguan atau ketidakpuasan di kalangan peserta. Mereka juga bekerja sama dengan BKN untuk menyelesaikan segala bentuk pengaduan atau keluhan dari peserta yang merasa dirugikan selama proses seleksi.

Untuk memastikan proses ini berjalan dengan baik, kami melakukan wawancara dengan AM, seorang narasumber yang terlibat dalam pengelolaan seleksi PNS di BKPSDM. Dalam wawancara tersebut, FH menjelaskan, "Kami memastikan transparansi dengan mengumumkan hasil tes dan wawancara secara terbuka serta menyediakan mekanisme banding. Kami ingin peserta merasa bahwa mereka memiliki hak untuk mengajukan pertanyaan atau mengajukan keberatan jika mereka merasa tidak puas dengan hasil yang diterima." Menurut FH, langkah-langkah ini penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap proses seleksi dan

untuk memastikan bahwa semua peserta diperlakukan secara adil. "Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang transparan dan akuntabel, di mana setiap pelamar dapat mengakses informasi tentang hasil dan proses seleksi mereka," tambahnya.

5. Tahap Pengangkatan dan Penempatan

Setelah proses seleksi selesai dan peserta yang lolos diumumkan, tahap selanjutnya adalah pengangkatan dan penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Proses ini merupakan langkah terakhir dalam pengadaan PNS, yang melibatkan pengangkatan resmi peserta yang dinyatakan lolos sebagai PNS dan penempatan mereka di posisi yang telah ditentukan sesuai formasi.

A. Prosedur Pengangkatan PNS

Proses pengangkatan PNS dilakukan setelah hasil seleksi disahkan oleh BKPSDM dan BKN. Berdasarkan wawancara dengan NL, proses pengangkatan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli memang dimulai setelah hasil seleksi disahkan oleh BKPSDM dan BKN. Seperti yang dijelaskan oleh NL, "Proses dimulai dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan, kemudian melanjutkan ke tahap rekrutmen dan seleksi sesuai formasi yang ada." Proses ini sangat terstruktur, dengan fokus pada verifikasi dan pemenuhan persyaratan yang ketat. Setiap calon PNS yang lolos seleksi akan melalui tahap verifikasi akhir sebelum pengangkatan resmi dilakukan. Tahapan ini juga melibatkan pemeriksaan syarat pendidikan, usia, dan kualifikasi lainnya yang harus dipenuhi oleh calon PNS. "Calon harus memenuhi syarat pendidikan, usia, dan tidak memiliki riwayat kriminal. Mereka juga harus lolos tes kompetensi yang ditetapkan oleh instansi," ujar NL dalam wawancara.

Verifikasi ini meliputi pemeriksaan administrasi ulang, seperti dokumen kepegawaian dan surat pernyataan bebas dari keterlibatan tindak pidana, serta pemeriksaan kesehatan. Menurut NL, mekanisme pendaftaran dan verifikasi di BKPSDM Kota Gunungsitoli dilakukan secara online, "Pendaftaran dilakukan secara online, lalu berkas dikirimkan untuk diverifikasi. Jika ada kekurangan, calon diminta untuk memperbaiki berkas sebelum batas waktu," jelasnya. Hal ini membantu memastikan transparansi dan akurasi dalam proses seleksi, yang juga dipantau oleh tim independen untuk menjamin integritas proses. "Pengawasan

dilakukan oleh panitia seleksi dan diawasi oleh tim independen untuk menjamin proses seleksi berjalan adil dan sesuai aturan," tambah NL.

Setelah semua berkas lengkap dan diverifikasi, BKPSDM Kota Gunungsitoli mengirimkan berkas tersebut ke BKN untuk diterbitkannya Nomor Induk Pegawai (NIP), yang menjadi tanda sah seorang individu telah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil. NL menekankan bahwa transparansi merupakan kunci dalam setiap tahap, "Proses seleksi diumumkan secara terbuka dan hasilnya bisa diakses oleh peserta. Ada jalur banding jika peserta merasa hasilnya tidak memuaskan." Penerbitan NIP ini juga menjadi salah satu tahap penting, karena memerlukan verifikasi lebih lanjut dari BKN untuk memastikan tidak ada pelanggaran aturan dalam pengangkatan PNS baru.

B. Penempatan PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli

Setelah proses pengangkatan selesai, PNS yang baru diangkat akan ditempatkan sesuai dengan formasi yang mereka lamar. BKPSDM Kota Gunungsitoli berkoordinasi dengan setiap unit kerja atau instansi terkait untuk memastikan bahwa PNS yang baru diangkat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut wawancara dengan NL, proses ini dimulai dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan, lalu dilanjutkan ke tahap rekrutmen dan seleksi sesuai formasi yang ada. NL juga menekankan bahwa calon PNS harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti pendidikan, usia, dan bebas catatan kriminal, serta lolos tes kompetensi yang ditetapkan oleh instansi terkait.

Penempatan ini bukan hanya didasarkan pada kebutuhan organisasi, tetapi juga mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi PNS yang baru diangkat. Misalnya, PNS yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang kesehatan akan ditempatkan di fasilitas pelayanan kesehatan, sementara mereka yang memiliki keahlian di bidang teknik atau administrasi akan ditempatkan di unit kerja yang membutuhkan keahlian tersebut. Dalam wawancara tersebut, NL mengungkapkan bahwa pendaftaran PNS dilakukan secara online, dan berkas-berkas calon diverifikasi secara teliti. Calon yang berkasnya kurang lengkap diberikan waktu untuk memperbaikinya. Setelah itu, proses penilaian dilakukan melalui tes tertulis, tes psikologi, wawancara, dan evaluasi pengalaman kerja. Hasil seleksi ini

diumumkan secara terbuka, dan peserta dapat mengaksesnya secara online. BKPSDM juga menyediakan jalur banding bagi peserta yang merasa kurang puas dengan hasil seleksi.

Namun, tantangan terbesar dalam penempatan PNS di Kota Gunungsitoli adalah keterbatasan distribusi pegawai di wilayah yang lebih terpencil. BKPSDM Kota Gunungsitoli harus memastikan bahwa distribusi PNS dilakukan secara merata, sehingga semua wilayah di Kota Gunungsitoli mendapatkan pelayanan publik yang optimal. NL menambahkan bahwa pengawasan ketat dilakukan oleh panitia seleksi dan tim independen untuk memastikan proses seleksi berjalan adil. Ia juga mencatat bahwa kendala sering kali muncul dalam bentuk masalah teknis selama pelaksanaan ujian, seperti lambatnya akses internet atau kegagalan sistem. Dalam menghadapi kendala ini, BKPSDM terus berupaya memperbaiki infrastruktur teknologi dan memberikan pelatihan kepada tim verifikasi berkas untuk mempercepat proses.

Dalam beberapa kasus, penempatan di daerah terpencil juga menghadapi resistensi dari PNS yang enggan ditempatkan di lokasi yang jauh dari pusat kota, contohnya di beberapa kecamatan seperti di Kecamatan Alo'oa dan Gunungsitoli Utara. Oleh karena itu, BKPSDM sering kali menawarkan insentif tambahan untuk pegawai yang bersedia ditempatkan di wilayah-wilayah yang lebih sulit. NL juga menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas seleksi PNS, BKPSDM menggunakan teknologi dalam proses pendaftaran dan seleksi, yang membantu mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat proses rekrutmen. Selain itu, BKPSDM juga melibatkan masyarakat dalam proses pengadaan PNS melalui forum-forum diskusi publik, dan integritas panitia dijaga melalui seleksi ketat berdasarkan rekam jejak mereka.

C. Masa Percobaan dan Pengembangan Karier

Setelah ditempatkan, setiap PNS baru akan menjalani masa percobaan selama satu tahun. Selama masa percobaan ini, mereka akan dinilai kinerjanya oleh atasan langsung di unit kerja masing-masing. Penilaian ini mencakup evaluasi terhadap disiplin, kinerja, kemampuan beradaptasi, serta potensi untuk pengembangan karier di masa mendatang.

Menurut NL, "Proses dimulai dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan, kemudian melanjutkan ke tahap rekrutmen dan seleksi sesuai formasi yang ada." Persyaratan seleksi juga sangat ketat, di mana calon PNS harus memenuhi kualifikasi pendidikan, usia, dan terbebas dari catatan kriminal. "Calon harus memenuhi syarat pendidikan, usia, dan tidak memiliki riwayat kriminal. Mereka juga harus lolos tes kompetensi yang ditetapkan oleh instansi," lanjut NL.

Jika selama masa percobaan PNS baru menunjukkan kinerja yang baik, mereka akan diangkat menjadi PNS penuh dan berhak atas semua fasilitas dan hak-hak kepegawaian sesuai peraturan yang berlaku. Sebaliknya, jika kinerja mereka tidak memuaskan, BKPSDM berhak untuk mempertimbangkan pemberhentian mereka dari jabatan PNS. NL menjelaskan, "Pendaftaran dilakukan secara online, lalu berkas dikirimkan untuk diverifikasi. Jika ada kekurangan, calon diminta untuk memperbaiki berkas sebelum batas waktu."

Selain itu, NL juga menambahkan bahwa penilaian dilakukan berdasarkan hasil tes tertulis, tes psikologi, wawancara, serta pengalaman kerja dan referensi calon. Proses seleksi diumumkan secara terbuka dan hasilnya dapat diakses oleh peserta, dengan mekanisme banding jika peserta merasa tidak puas. Pengawasan juga dilakukan dengan ketat oleh panitia seleksi dan tim independen untuk memastikan seleksi berjalan sesuai aturan.

Dalam jangka panjang, BKPSDM Kota Gunungsitoli juga memiliki tanggung jawab untuk memastikan pengembangan karier bagi PNS yang baru diangkat. Pengembangan ini mencakup pelatihan dan pendidikan lanjutan yang disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing. NL menyatakan bahwa BKPSDM berusaha untuk terus meningkatkan infrastruktur teknologi informasi dalam pengelolaan proses seleksi agar lebih efisien dan efektif. Selain itu, pelatihan bagi tim verifikasi berkas dilakukan untuk mempercepat proses administrasi, sehingga proses seleksi dapat berjalan dengan baik.

Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kota Gunungsitoli serta mempersiapkan PNS untuk jenjang karier yang lebih tinggi. "Kami juga melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang

perlu diperbaiki dalam proses pengadaan PNS," tutup NL, menegaskan komitmen BKPSDM untuk selalu memperbaiki proses seleksi dan pengembangan PNS.

Selanjutnya, berdasarkan hasil observasi peneliti, proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli berjalan melalui beberapa tahapan penting yang telah disesuaikan dengan peraturan pemerintah pusat. Observasi menunjukkan bahwa perencanaan formasi pegawai dilakukan secara cermat, dimulai dengan analisis kebutuhan yang melibatkan berbagai unit kerja. Peneliti juga mencatat adanya tantangan dalam keterbatasan anggaran dan infrastruktur teknologi, terutama terkait akses internet di beberapa daerah. Meskipun demikian, proses seleksi menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT) telah meningkatkan transparansi dan efisiensi rekrutmen, meskipun peserta dari wilayah terpencil menghadapi kesulitan beradaptasi dengan teknologi tersebut.

4.2.2 Syarat Dan Kualifikasi PNS: Pendidikan, Usia, Dan Kelulusan

Proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli, seperti halnya di seluruh wilayah Indonesia, mengikuti standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Persyaratan dasar untuk menjadi PNS, meliputi kualifikasi pendidikan, usia, dan kelulusan dari serangkaian tes, berfungsi sebagai alat penyaring awal untuk memastikan bahwa hanya individu dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang sesuai dapat diangkat sebagai PNS.

Dalam wawancara dengan NL, salah satu narasumber di BKPSDM Kota Gunungsitoli, beliau menjelaskan bahwa proses pengadaan PNS dimulai dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan, yang kemudian dilanjutkan ke tahap rekrutmen dan seleksi sesuai formasi yang ada. "Proses dimulai dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan, kemudian melanjutkan ke tahap rekrutmen dan seleksi sesuai formasi yang ada," ungkap NL. Penentuan kebutuhan ini menjadi langkah awal yang sangat penting untuk memastikan bahwa BKPSDM mampu mengajukan formasi yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

NL juga menambahkan bahwa calon PNS harus memenuhi beberapa persyaratan dasar, seperti syarat pendidikan, usia, dan bebas dari catatan kriminal. "Calon harus memenuhi syarat pendidikan, usia, dan tidak memiliki riwayat

kriminal. Mereka juga harus lolos tes kompetensi yang ditetapkan oleh instansi," kata NL. Persyaratan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pelamar yang melanjutkan ke tahap seleksi lebih lanjut adalah mereka yang memiliki latar belakang yang sesuai dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di instansi pemerintahan.

Proses pendaftaran dilakukan secara online, di mana pelamar harus mengirimkan berkas yang kemudian diverifikasi oleh BKPSDM. "Pendaftaran dilakukan secara online, lalu berkas dikirimkan untuk diverifikasi. Jika ada kekurangan, calon diminta untuk memperbaiki berkas sebelum batas waktu," jelas NL. Verifikasi administrasi menjadi langkah penting untuk menilai apakah pelamar memenuhi semua syarat yang ditentukan sebelum melanjutkan ke tahap seleksi.

Dalam hal penilaian seleksi, NL menjelaskan bahwa penilaian dilakukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu hasil tes tertulis, tes psikologi, wawancara, serta pengalaman kerja dan referensi calon. "Penilaian dilakukan berdasarkan hasil tes tertulis, tes psikologi, wawancara, serta pengalaman kerja dan referensi calon," ungkapnya. Setiap aspek seleksi dirancang untuk mengukur kemampuan dan kecocokan calon PNS dengan posisi yang dilamar, serta memastikan bahwa yang terpilih adalah mereka yang paling memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Transparansi dalam proses seleksi juga menjadi perhatian utama di BKPSDM Kota Gunungsitoli. "Proses seleksi diumumkan secara terbuka dan hasilnya bisa diakses oleh peserta. Ada jalur banding jika peserta merasa hasilnya tidak memuaskan," kata NL. Proses pengumuman yang terbuka dan adanya mekanisme banding memberikan kesempatan bagi pelamar untuk mengetahui hasil seleksi secara jelas dan mengajukan banding jika ada ketidakpuasan terhadap hasil yang diterima.

Terkait pengawasan dalam proses seleksi, NL menjelaskan bahwa pengawasan dilakukan oleh panitia seleksi yang diawasi oleh tim independen untuk memastikan proses berjalan adil dan sesuai aturan. "Pengawasan dilakukan oleh panitia seleksi dan diawasi oleh tim independen untuk menjamin proses seleksi berjalan adil dan sesuai aturan," ujar NL. Hal ini dilakukan untuk menjaga

integritas proses seleksi dan memastikan bahwa setiap tahap berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Namun, BKPSDM Kota Gunungsitoli juga menghadapi berbagai kendala dalam proses pengadaan PNS, salah satunya adalah masalah teknis terkait infrastruktur teknologi informasi. "BKPSDM mengatasi kendala dengan memperbaiki infrastruktur teknologi informasi untuk mengurangi masalah teknis," kata NL. Masalah teknis seperti keterbatasan akses internet dan kegagalan sistem selama ujian sering kali menjadi hambatan dalam pelaksanaan seleksi PNS.

Untuk mengatasi kendala ini, BKPSDM melakukan pelatihan bagi tim verifikasi berkas guna mempercepat proses dan meningkatkan efisiensi. "Kami melakukan pelatihan bagi tim verifikasi berkas untuk mempercepat proses," jelas NL. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tim dalam mengelola proses verifikasi dan mengurangi kemungkinan kesalahan administratif.

Sistem rekrutmen yang diterapkan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli juga dinilai efektif dalam mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat proses seleksi. "Penggunaan teknologi dalam pendaftaran dan seleksi telah membantu mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat proses rekrutmen," kata NL. Dengan menggunakan teknologi, BKPSDM dapat menjalankan proses seleksi yang lebih efisien, meskipun masih ada beberapa kendala yang perlu diatasi.

Dalam hal transparansi, NL menekankan pentingnya pengumuman hasil seleksi yang terbuka kepada publik melalui berbagai saluran informasi. "BKPSDM Kota Gunungsitoli menjamin transparansi dengan mengumumkan hasil seleksi secara terbuka kepada publik melalui berbagai saluran informasi," jelas NL. Dengan transparansi ini, BKPSDM memastikan bahwa seluruh proses seleksi dapat diakses dan dimonitor oleh masyarakat.

Partisipasi masyarakat juga menjadi aspek penting dalam proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli. "Masyarakat dilibatkan melalui forum-forum diskusi publik yang diselenggarakan oleh BKPSDM sebelum dan sesudah proses seleksi," kata NL. Forum diskusi publik ini memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk memberikan masukan dan berpartisipasi aktif dalam proses seleksi.

Selain itu, integritas dan profesionalisme panitia seleksi juga menjadi prioritas utama. "Integritas dan profesionalisme panitia dijaga melalui seleksi ketat anggota panitia berdasarkan rekam jejak mereka," jelas NL. Dengan melakukan seleksi yang ketat, BKPSDM memastikan bahwa panitia seleksi adalah individu yang memiliki integritas dan dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Hasil akhir dari proses pengadaan PNS dievaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. "Kami juga melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam proses pengadaan PNS," ungkap NL. Evaluasi ini membantu BKPSDM memperbaiki proses seleksi di masa mendatang.

Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas seleksi, BKPSDM juga mengumpulkan umpan balik dari peserta. "Kami juga mengumpulkan umpan balik dari peserta untuk memperbaiki proses secara berkelanjutan," jelas NL. Umpan balik ini digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli.

Dampak dari proses pengadaan PNS ini sangat signifikan terhadap kualitas pelayanan publik di Kota Gunungsitoli. "Menerapkan sistem yang memastikan bahwa pejabat publik bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka," ungkap NL. Dengan memastikan bahwa PNS yang direkrut memiliki kompetensi yang tepat, BKPSDM Kota Gunungsitoli berhasil meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan setempat.

4.2.2.1. Kualifikasi Pendidikan

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 194 Tahun 2018, Pemerintah Kota Gunungsitoli membuka seleksi penerimaan CPNS dengan total 58 formasi, yang terdiri dari 3 formasi khusus Eks TH-K2 untuk tenaga guru, serta 38 formasi tenaga kesehatan dan 17 formasi tenaga teknis. Pengelompokan formasi ini mencerminkan kebutuhan tenaga kerja dalam sektor pendidikan, kesehatan, dan teknis yang cukup signifikan di Kota Gunungsitoli. Sejalan dengan itu, kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk setiap posisi bervariasi, sesuai dengan kompleksitas tugas yang akan diemban oleh PNS di posisi tersebut.

Salah satu tantangan utama dalam pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli adalah memastikan bahwa pelamar memenuhi persyaratan pendidikan minimal yang telah ditetapkan. Banyak formasi yang dibuka, terutama dalam posisi strategis seperti analis kepegawaian dan perencanaan, mensyaratkan kualifikasi pendidikan minimal sarjana (S1). Namun, tidak semua pelamar memiliki akses yang memadai terhadap pendidikan tinggi, sehingga beberapa posisi sering kali tidak terisi secara optimal. Untuk mengatasi hal ini, BKPSDM bersama pemerintah daerah telah menjalankan berbagai program, termasuk pemberian beasiswa bagi lulusan SMA untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan siap bersaing dalam seleksi PNS di masa depan.

4.2.2.2. Batas Usia Pelamar

Persyaratan usia juga merupakan komponen penting dalam proses seleksi PNS. Berdasarkan peraturan yang berlaku, usia minimal bagi pelamar PNS adalah 18 tahun, dan usia maksimal adalah 35 tahun, kecuali untuk beberapa jabatan khusus yang memberikan kelonggaran hingga usia 40 tahun. Batasan usia ini diterapkan untuk memastikan bahwa pegawai yang direkrut berada dalam usia produktif yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Di Kota Gunungsitoli, sebagian besar pelamar PNS berada dalam rentang usia 22 hingga 30 tahun. Hal ini sesuai dengan populasi usia kerja produktif di daerah tersebut. Namun, terdapat sejumlah pelamar yang menghadapi kendala usia, terutama mereka yang baru menyelesaikan pendidikan di usia yang lebih tua akibat kondisi ekonomi atau akses pendidikan yang tertunda. Kasus seperti ini sering ditemukan di kalangan masyarakat yang tinggal di daerah pedesaan Kota Gunungsitoli, di mana pendidikan tinggi tidak selalu menjadi prioritas sejak dini. Sebagian dari mereka baru melanjutkan pendidikan setelah memasuki usia di atas 30 tahun. Hal ini menyebabkan terbatasnya kesempatan bagi mereka untuk mengikuti seleksi PNS karena usia mereka sudah mendekati atau melebihi batas maksimal yang ditentukan.

BKPSDM Kota Gunungsitoli menyadari tantangan ini dan berupaya mendorong masyarakat untuk memahami pentingnya pendidikan sejak usia muda. Salah satu inisiatif yang dilakukan adalah kampanye informasi mengenai batas

usia dalam seleksi PNS, yang disebarluaskan melalui media lokal dan kegiatan sosialisasi di tingkat desa. Upaya ini bertujuan agar masyarakat dapat lebih siap dan merencanakan pendidikan serta karier mereka sesuai dengan persyaratan yang berlaku.

4.2.2.3. Kelulusan dari Tes Kompetensi

Kelulusan dari serangkaian tes kompetensi, seperti yang telah dibahas dalam subbab sebelumnya, menjadi syarat utama untuk diangkat sebagai PNS. Dalam proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli, para pelamar harus melalui dua tahapan tes utama, yaitu Tes Kompetensi Dasar (SKD) dan Tes Kompetensi Bidang (SKB). SKD dirancang untuk mengukur kemampuan kognitif dasar seperti penalaran logis, pemahaman terhadap regulasi pemerintahan, dan kepribadian calon pegawai. Sementara itu, SKB lebih spesifik pada bidang yang dilamar oleh pelamar, mencakup keterampilan dan pengetahuan teknis.

Bagi pelamar di Kota Gunungsitoli, tantangan terbesar dalam mencapai kelulusan adalah pada Tes Kompetensi Dasar (SKD). Berdasarkan data dari BKPSDM, tingkat kelulusan peserta pada tes SKD di Kota Gunungsitoli cenderung lebih rendah dibandingkan daerah lain. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk keterbatasan akses terhadap sumber daya belajar yang memadai dan kurangnya familiaritas dengan sistem Computer Assisted Test (CAT) yang digunakan dalam pelaksanaan SKD.

Menurut narasumber NL, dalam wawancara, proses seleksi dimulai dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan, kemudian melanjutkan ke tahap rekrutmen dan seleksi sesuai formasi yang ada. Beliau juga menambahkan bahwa calon pelamar diharuskan memenuhi syarat pendidikan, usia, dan tidak memiliki riwayat kriminal. Pelamar yang lolos persyaratan awal harus melalui tes tertulis, tes psikologi, wawancara, serta verifikasi pengalaman kerja dan referensi.

BKPSDM Kota Gunungsitoli menyadari tantangan ini dan telah melakukan langkah-langkah untuk membantu calon peserta mempersiapkan diri dengan lebih baik. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan menyelenggarakan simulasi ujian CAT secara gratis, sehingga pelamar dapat berlatih dan memahami jenis soal serta format ujian yang akan dihadapi. Selain

itu, BKPSDM juga menyediakan akses ke bahan belajar dan contoh soal yang dapat diunduh melalui situs web resmi BKPSDM. NL juga menjelaskan bahwa proses pendaftaran dilakukan secara online, dan berkas-berkas pelamar diverifikasi sebelum dilanjutkan ke tahap tes. Jika ada kekurangan, pelamar diberi kesempatan untuk memperbaiki berkasnya sebelum batas waktu yang telah ditetapkan.

Kelulusan dari Tes Kompetensi Bidang (SKB) juga menjadi penentu utama dalam seleksi, terutama bagi formasi yang memerlukan keterampilan khusus. NL menekankan bahwa penilaian dilakukan berdasarkan hasil tes tertulis, tes psikologi, dan wawancara, serta pengalaman kerja yang relevan dengan formasi yang dilamar. Beliau juga menambahkan bahwa proses seleksi diumumkan secara terbuka, dan peserta dapat mengakses hasil seleksi melalui portal resmi. BKPSDM menyediakan jalur banding jika ada pelamar yang merasa kurang puas dengan hasil yang diterima, dan pengawasan terhadap proses ini dilakukan oleh panitia seleksi serta tim independen untuk memastikan keadilan.

Tantangan lain yang dihadapi oleh pelamar di Kota Gunungsitoli adalah keterbatasan pelamar dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang tertentu, seperti teknik, kesehatan, atau administrasi negara. Oleh karena itu, BKPSDM terus melakukan pemetaan kebutuhan tenaga kerja di daerah tersebut untuk memastikan bahwa formasi yang dibuka sesuai dengan potensi pelamar lokal. NL juga menyebutkan, “Kami terus berupaya untuk meningkatkan kualitas seleksi dengan melakukan pelatihan bagi panitia, memperbarui metode seleksi, serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan di masa depan. Dengan langkah ini, pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih cepat, akurat, dan responsif.”

4.2.2.4. Implementasi Syarat dan Kualifikasi dalam Proses Seleksi

Penerapan syarat dan kualifikasi PNS di Kota Gunungsitoli dilakukan secara ketat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Setiap pelamar harus memenuhi semua persyaratan administratif, mulai dari tingkat pendidikan hingga usia, sebelum dapat melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.

BKPSDM Kota Gunungsitoli memastikan bahwa verifikasi dokumen dilakukan secara teliti untuk menghindari pelanggaran atau ketidakvalidan informasi yang disampaikan oleh pelamar. Dalam beberapa kasus, terdapat pelamar yang dinyatakan gugur pada tahap verifikasi dokumen karena tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan, seperti usia yang melebihi batas atau dokumen pendidikan yang tidak sah.

Selain itu, penerapan syarat-syarat kelulusan dalam tes kompetensi juga dilakukan dengan menggunakan passing grade yang telah ditetapkan oleh BKN. Peserta yang tidak mencapai passing grade dalam SKD otomatis gugur dan tidak dapat melanjutkan ke tahap SKB, meskipun memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi atau pengalaman kerja yang luas. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi PNS benar-benar menekankan pada kompetensi yang terukur melalui tes, sehingga setiap pelamar harus mempersiapkan diri dengan baik untuk dapat bersaing.

Berdasarkan wawancara dengan NL, proses pengadaan PNS dimulai dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai melalui analisis jabatan, kemudian dilanjutkan dengan tahap rekrutmen dan seleksi sesuai formasi yang ada. Syarat utama bagi calon PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli mencakup pendidikan, usia, serta bebas dari catatan kriminal. Selain itu, calon peserta juga harus mampu melewati serangkaian tes kompetensi yang telah ditetapkan oleh instansi terkait.

NL menjelaskan bahwa mekanisme pendaftaran dilakukan secara online, di mana berkas calon dikirimkan untuk diverifikasi. Jika terdapat kekurangan dalam berkas, calon diberikan kesempatan untuk memperbaiki sebelum batas waktu yang ditentukan. Proses seleksi ini dilakukan dengan berbagai kriteria penilaian, mulai dari tes tertulis, tes psikologi, wawancara, hingga pengalaman kerja dan referensi calon.

Dalam hal transparansi, NL menyampaikan bahwa BKPSDM Kota Gunungsitoli mengumumkan proses seleksi secara terbuka, dengan hasil seleksi yang dapat diakses oleh seluruh peserta. Jika ada peserta yang merasa hasilnya tidak memuaskan, BKPSDM menyediakan jalur banding untuk memastikan proses seleksi berjalan secara adil dan transparan. Pengawasan dalam pelaksanaan

seleksi pun dilakukan oleh panitia seleksi yang bekerja sama dengan tim independen untuk menjaga proses berjalan sesuai aturan.

Terkait kendala yang sering dihadapi dalam proses pengadaan PNS, NL mengakui bahwa BKPSDM berusaha mengatasi kendala teknis dengan memperbaiki infrastruktur teknologi informasi untuk mengurangi masalah yang terjadi selama seleksi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah memberikan pelatihan bagi tim verifikasi berkas untuk mempercepat proses verifikasi dan mengurangi kesalahan administratif.

Sistem rekrutmen PNS yang diterapkan BKPSDM Kota Gunungsitoli juga dinilai semakin efektif dengan adanya penggunaan teknologi dalam pendaftaran dan seleksi, yang telah membantu mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat proses rekrutmen. Selain itu, peran teknologi informasi juga mendukung transparansi dalam pengumuman hasil seleksi yang dapat diakses oleh publik melalui berbagai saluran informasi, termasuk media sosial dan portal resmi pemerintah.

Partisipasi masyarakat dalam proses pengadaan PNS juga tidak luput dari perhatian BKPSDM. NL menambahkan bahwa masyarakat dilibatkan melalui forum-forum diskusi publik yang diselenggarakan sebelum dan setelah proses seleksi, sehingga mereka dapat memberikan masukan dan umpan balik yang konstruktif. Untuk menjaga integritas dan profesionalisme panitia seleksi, BKPSDM menerapkan seleksi ketat bagi anggota panitia berdasarkan rekam jejak mereka.

Evaluasi terhadap hasil akhir dari proses pengadaan PNS juga dilakukan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam proses tersebut. Dalam upaya meningkatkan kualitas seleksi, BKPSDM secara aktif mengumpulkan umpan balik dari peserta sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan. NL juga menjelaskan bahwa hasil dari pengadaan PNS berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Gunungsitoli, dengan penerapan sistem yang memastikan bahwa pejabat publik bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka. Namun, NL juga mengakui bahwa terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam perencanaan

pengadaan PNS, terutama dalam pengumpulan data yang valid serta koordinasi antar-unit yang rumit.

Masalah utama yang dihadapi dalam penyusunan formasi kebutuhan PNS di Kota Gunungsitoli adalah kurangnya sinkronisasi antara kebutuhan daerah dan alokasi anggaran dari pemerintah pusat. Meskipun BKPSDM telah melakukan analisis kebutuhan, ketidakpastian dalam data kebutuhan dan keterbatasan anggaran sering menjadi hambatan dalam menyusun formasi yang sesuai.

NL menekankan bahwa dalam setiap tahapan rekrutmen dan seleksi, BKPSDM terus berupaya untuk menjaring calon yang berkualitas, memastikan bahwa proses seleksi berjalan adil, dan mengatasi potensi konflik kepentingan yang mungkin muncul. Hambatan-hambatan seperti keterlambatan dalam verifikasi dokumen dan masalah teknis selama ujian juga menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh BKPSDM. Dalam mengatasi kendala teknis yang sering terjadi, BKPSDM telah melakukan pelatihan teknis bagi tim pendukung seleksi untuk memastikan proses berjalan lancar. Selain itu, regulasi dan kebijakan pemerintah pusat juga mempengaruhi proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli, di mana sering kali kebijakan tersebut membatasi fleksibilitas lokal dalam merespons kebutuhan spesifik daerah. Terakhir, NL menyatakan bahwa BKPSDM terus berusaha meningkatkan kualitas seleksi dengan melibatkan masyarakat dalam forum-forum diskusi dan mengevaluasi setiap tahapan proses untuk memastikan pelayanan publik yang lebih cepat, akurat, dan responsif di masa mendatang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli menghadapi beberapa tantangan, terutama dalam hal transparansi dan efisiensi. Meskipun sistem rekrutmen berbasis teknologi informasi telah diterapkan untuk meningkatkan kecepatan dan akurasi proses seleksi, masih terdapat kendala dalam infrastruktur teknologi dan sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung pelaksanaan yang optimal. Selain itu, antusiasme masyarakat terhadap seleksi PNS cukup tinggi, tetapi banyak pelamar yang belum memahami

se penuhnya persyaratan dan tahapan seleksi, yang menyebabkan tingginya angka kegagalan pada tahap verifikasi berkas dan tes kompetensi dasar.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa persyaratan dan kualifikasi yang diterapkan tidak hanya berfungsi sebagai penyaring, tetapi juga sebagai alat untuk memastikan bahwa hanya individu yang benar-benar memiliki kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan dapat diangkat sebagai PNS. BKPSDM terus berupaya untuk mengatasi tantangan yang ada, terutama dalam hal meningkatkan kesiapan pelamar lokal, agar Kota Gunungsitoli dapat terus memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di sektor publik.

4.2.3. Implementasi Sistem Pendaftaran Online pada Proses Seleksi

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, proses pendaftaran dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia telah mengalami transformasi signifikan. Salah satu perubahan yang paling mencolok adalah penerapan sistem pendaftaran online yang menggantikan metode pendaftaran manual. Sistem ini memungkinkan calon peserta untuk mendaftar, mengunggah berkas, dan memantau status pendaftaran secara daring. Dalam konteks pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli, implementasi sistem pendaftaran online memiliki dampak yang signifikan, terutama dalam hal mempermudah akses bagi masyarakat, mempercepat proses administrasi, dan meminimalkan kesalahan dalam pengumpulan berkas. Subbab ini akan membahas mekanisme implementasi sistem pendaftaran online dalam rekrutmen PNS di Kota Gunungsitoli serta bagaimana BKPSDM Kota Gunungsitoli memastikan bahwa teknologi ini memberikan manfaat optimal bagi para calon pelamar.

Dalam wawancara dengan N.L., seorang narasumber dari BKPSDM Kota Gunungsitoli, dijelaskan bahwa sistem pendaftaran online sudah diterapkan secara penuh. "Pendaftaran dilakukan secara online, lalu berkas dikirimkan untuk diverifikasi. Jika ada kekurangan, calon diminta untuk memperbaiki berkas sebelum batas waktu," jelas N.L. Penerapan sistem ini dinilai dapat meningkatkan efisiensi, terutama dalam verifikasi dokumen yang kini dapat dilakukan lebih cepat dan akurat. BKPSDM juga memberikan kesempatan bagi calon yang dokumennya tidak lengkap untuk memperbaikinya, memastikan bahwa tidak ada calon yang tersingkir hanya karena kesalahan administratif kecil.

Selain itu, N.L. menambahkan bahwa penilaian dalam seleksi PNS juga mencakup berbagai aspek seperti tes tertulis, tes psikologi, wawancara, dan pengalaman kerja. "Penilaian dilakukan berdasarkan hasil tes tertulis, tes psikologi, wawancara, serta pengalaman kerja dan referensi calon," ungkapnya. Hal ini menekankan pentingnya transparansi dan keadilan dalam proses seleksi, di mana setiap tahap dinilai berdasarkan kriteria yang jelas dan obyektif.

Terkait dengan transparansi proses seleksi, N.L. menyatakan bahwa proses seleksi diumumkan secara terbuka dan hasilnya bisa diakses oleh peserta. "Proses seleksi diumumkan secara terbuka dan hasilnya bisa diakses oleh peserta. Ada jalur banding jika peserta merasa hasilnya tidak memuaskan," jelasnya. Mekanisme ini bertujuan untuk memberikan kejelasan bagi setiap peserta mengenai posisi mereka dalam proses seleksi dan juga memungkinkan mereka mengajukan banding jika ada ketidakpuasan terkait hasil yang diterima.

Pengawasan terhadap pelaksanaan seleksi juga menjadi salah satu aspek penting dalam menjaga integritas proses rekrutmen PNS di Kota Gunungsitoli. Menurut N.L., pengawasan dilakukan oleh panitia seleksi yang diawasi oleh tim independen untuk memastikan proses seleksi berjalan adil dan sesuai aturan. "Pengawasan dilakukan oleh panitia seleksi dan diawasi oleh tim independen untuk menjamin proses seleksi berjalan adil dan sesuai aturan," jelasnya.

Namun, N.L. juga mengakui adanya beberapa kendala teknis yang muncul selama proses pengadaan PNS, terutama yang terkait dengan infrastruktur teknologi informasi. "BKPSDM mengatasi kendala dengan memperbaiki infrastruktur teknologi informasi untuk mengurangi masalah teknis," ungkapnya. Beberapa masalah teknis yang muncul termasuk kegagalan sistem saat ujian berlangsung dan lambatnya akses internet di beberapa wilayah. Untuk mengatasi kendala ini, BKPSDM terus melakukan perbaikan infrastruktur teknologi dan memberikan pelatihan bagi tim verifikasi berkas untuk mempercepat proses.

Lebih lanjut, N.L. menekankan bahwa penggunaan teknologi dalam pendaftaran dan seleksi PNS telah membantu mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat proses rekrutmen. "Penggunaan teknologi dalam pendaftaran dan seleksi telah membantu mengurangi kesalahan administratif dan mempercepat

proses rekrutmen,” jelasnya. Penerapan teknologi ini diharapkan dapat semakin meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam setiap tahap proses seleksi.

Selain itu, BKPSDM juga berusaha menjaga transparansi dengan mengumumkan hasil seleksi secara terbuka kepada publik melalui berbagai saluran informasi. “BKPSDM Kota Gunungsitoli menjamin transparansi dengan mengumumkan hasil seleksi secara terbuka kepada publik melalui berbagai saluran informasi,” jelas N.L. Dengan demikian, setiap peserta dan masyarakat umum dapat memantau jalannya proses seleksi, sehingga kepercayaan publik terhadap instansi pemerintah ini tetap terjaga.

Partisipasi masyarakat dalam proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli juga menjadi perhatian penting BKPSDM. N.L. menjelaskan bahwa masyarakat dilibatkan melalui forum-forum diskusi publik yang diselenggarakan oleh BKPSDM sebelum dan sesudah proses seleksi. “Masyarakat dilibatkan melalui forum-forum diskusi publik yang diselenggarakan oleh BKPSDM sebelum dan sesudah proses seleksi,” ungkapnya. Hal ini memberikan ruang bagi masyarakat untuk berkontribusi dengan memberikan masukan yang berharga guna meningkatkan proses seleksi di masa mendatang.

Untuk menjaga integritas dan profesionalisme panitia seleksi, BKPSDM Kota Gunungsitoli melakukan seleksi ketatterhadap anggota panitia berdasarkan rekam jejak mereka. “Integritas dan profesionalisme panitia dijaga melalui seleksi ketat anggota panitia berdasarkan rekam jejak mereka,” ujar N.L. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa setiap anggota panitia seleksi memiliki integritas yang tinggi dan mampu menjalankan tugas mereka secara profesional.

Selain itu, N.L. menyatakan bahwa hasil akhir dari proses pengadaan PNS dievaluasi secara menyeluruh untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam proses pengadaan PNS. “Kami juga melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam proses pengadaan PNS,” ungkapnya. Evaluasi ini dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa setiap proses dapat berjalan lebih baik dan lebih efektif di masa yang akan datang.

BKPSDM Kota Gunungsitoli juga secara aktif mengumpulkan umpan balik dari peserta untuk memperbaiki proses seleksi di masa mendatang. “Kami

juga mengumpulkan umpan balik dari peserta untuk memperbaiki proses secara berkelanjutan,” kata N.L. Umpan balik ini menjadi salah satu komponen penting dalam menciptakan proses seleksi yang semakin transparan dan akuntabel.

Pada akhirnya, proses pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli tidak hanya berdampak pada internal organisasi, tetapi juga pada kualitas pelayanan publik di Kota Gunungsitoli secara keseluruhan. N.L. menyatakan bahwa penerapan sistem seleksi yang transparan dan akuntabel dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik. “Menerapkan sistem yang memastikan bahwa pejabat publik bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka,” tutupnya. Dengan demikian, kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan lokal semakin meningkat, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas layanan publik di daerah tersebut.

4.2.3.1. Mekanisme Pendaftaran Online di Kota Gunungsitoli

Proses pendaftaran online dalam seleksi PNS dikelola melalui portal resmi SSCASN (Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara) yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Setiap calon pelamar yang ingin mengikuti seleksi PNS di Kota Gunungsitoli diharuskan membuat akun melalui portal ini, kemudian mengisi data diri, memilih formasi yang sesuai dengan kualifikasi, dan mengunggah dokumen persyaratan.

Langkah-langkah utama dalam mekanisme pendaftaran online adalah sebagai berikut:

1. Pembuatan Akun: Pelamar mendaftarkan diri dengan membuat akun menggunakan Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan nomor Kartu Keluarga (KK). Setelah akun dibuat, pelamar dapat mengakses portal SSCASN untuk melengkapi profil dan memilih formasi yang tersedia di Kota Gunungsitoli.
2. Pengisian Data dan Pemilihan Formasi: Setelah membuat akun, pelamar mengisi data pribadi, pendidikan, pengalaman kerja, dan data lain yang diperlukan. Selanjutnya, pelamar memilih formasi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kualifikasinya.
3. Pengunggahan Berkas: Pelamar diminta untuk mengunggah dokumen-dokumen yang diperlukan, seperti ijazah, transkrip nilai, KTP, pas foto, dan

dokumen lainnya. **Dokumen**-dokumen ini harus sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli.

4. Verifikasi Berkas dan Status Pendaftaran: Setelah berkas diunggah, sistem akan melakukan verifikasi otomatis. Pelamar dapat memantau status pendaftaran secara real-time melalui portal. Jika terdapat kesalahan atau kekurangan berkas, pelamar dapat segera memperbaikinya sebelum batas waktu yang ditetapkan.
5. Pengumuman Lolos Seleksi Administrasi: Pelamar yang dinyatakan lolos seleksi administrasi akan diberitahu melalui portal SSCASN, dan dapat melanjutkan ke tahapan berikutnya, yaitu Tes Kompetensi Dasar (SKD) yang dilaksanakan dengan metode Computer Assisted Test (CAT).

4.2.3.2. Kemudahan Akses Bagi Masyarakat di Kota Gunungsitoli

Salah satu keuntungan terbesar dari implementasi sistem pendaftaran online adalah kemudahan akses bagi masyarakat, terutama di daerah seperti Kota Gunungsitoli. Sebelum adanya pendaftaran online, pelamar harus mengirim berkas fisik ke kantor BKPSDM atau pos yang sering kali memerlukan waktu dan biaya tambahan. Dengan adanya sistem online, proses ini menjadi jauh lebih sederhana dan efisien, karena pelamar dapat mendaftar dari mana saja asalkan memiliki akses internet.

Namun, meskipun sistem online menawarkan banyak keuntungan, pelaksanaan di daerah-daerah seperti Kota Gunungsitoli juga menghadapi tantangan tertentu. Salah satu tantangan utama adalah akses internet yang tidak merata, terutama di daerah-daerah pedesaan yang jauh dari pusat kota. Beberapa pelamar melaporkan kesulitan dalam mengakses portal SSCASN karena keterbatasan sinyal atau perangkat teknologi yang memadai.

Untuk mengatasi masalah ini, BKPSDM Kota Gunungsitoli berkolaborasi dengan dinas terkait untuk menyediakan fasilitas akses internet gratis di lokasi-lokasi tertentu, seperti di kantor desa dan kecamatan, sehingga masyarakat yang kesulitan dapat mengakses portal pendaftaran online. Selain itu, BKPSDM juga mengadakan bimbingan teknis bagi pelamar yang belum terbiasa dengan penggunaan teknologi, guna memastikan bahwa mereka dapat mengikuti proses pendaftaran dengan baik.

4.2.3.3. Percepatan Proses Administrasi

Selain mempermudah akses, implementasi sistem pendaftaran online juga secara signifikan mempercepat proses administrasi. Dalam sistem manual, pengumpulan dan verifikasi berkas memakan waktu yang cukup lama karena harus dilakukan secara fisik. Namun, dengan sistem online, berkas dapat diverifikasi secara otomatis, sehingga proses seleksi administrasi menjadi lebih cepat dan efisien.

BKPSDM Kota Gunungsitoli mencatat bahwa waktu yang dibutuhkan untuk proses verifikasi berkas pelamar secara manual bisa memakan waktu hingga beberapa minggu, terutama jika terdapat banyak pelamar. Namun, setelah penerapan sistem pendaftaran online, waktu verifikasi berkas bisa dipangkas hingga hanya beberapa hari saja. Hal ini memungkinkan BKPSDM untuk segera mengumumkan hasil seleksi administrasi dan melanjutkan ke tahapan seleksi berikutnya tanpa hambatan waktu yang berarti.

4.2.3.4. Pengurangan Kesalahan dan Keterlambatan Berkas

Salah satu manfaat lain dari sistem pendaftaran online adalah pengurangan kesalahan dalam pengumpulan berkas. Pada sistem manual, kesalahan umum yang sering terjadi adalah pengisian data yang tidak lengkap, berkas yang hilang, atau berkas yang terlambat dikirimkan. Dengan sistem online, kesalahan ini dapat diminimalisir karena sistem akan memberikan notifikasi otomatis jika ada berkas yang belum diunggah atau tidak sesuai dengan persyaratan.

Pelamar juga dapat memeriksa kembali berkas yang diunggah dan memperbaikinya sebelum batas waktu yang ditentukan. Selain itu, karena sistem ini berbasis digital, tidak ada risiko berkas fisik yang hilang atau rusak selama proses pengiriman. Dengan demikian, sistem ini memberikan jaminan keamanan yang lebih baik dalam hal manajemen dokumen pelamar.

Namun, implementasi sistem ini juga memerlukan kesiapan teknis yang matang. Pada beberapa kesempatan, portal SSCASN mengalami gangguan teknis akibat tingginya jumlah pelamar yang mengakses sistem secara bersamaan, terutama pada saat-saat mendekati penutupan pendaftaran. BKPSDM Kota Gunungsitoli telah menyampaikan masalah ini ke BKN pusat, dan berbagai upaya

telah dilakukan untuk meningkatkan kapasitas server dan infrastruktur teknologi yang digunakan dalam pendaftaran online.

4.2.3.5. Tantangan dalam Implementasi dan Solusi

Meskipun sistem pendaftaran online memberikan berbagai manfaat, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh pelamar di Kota Gunungsitoli. Selain masalah akses internet, tantangan lain yang muncul adalah literasi teknologi yang rendah di kalangan masyarakat, terutama bagi mereka yang belum terbiasa dengan penggunaan komputer atau internet. BKPSDM Kota Gunungsitoli merespons tantangan ini dengan menyediakan pelatihan khusus dan sosialisasi terkait pendaftaran online kepada masyarakat melalui program-program bimbingan teknis. Selain itu, BKPSDM juga bekerja sama dengan lembaga pendidikan setempat untuk memberikan edukasi tentang pentingnya literasi digital, sehingga generasi muda di Kota Gunungsitoli lebih siap menghadapi proses seleksi yang berbasis teknologi.

Dalam wawancara dengan salah satu anggota tim BKPSDM berinisial PH, ia menyatakan, "Kami meningkatkan kualitas pelatihan dan persiapan panitia seleksi dengan memberikan pelatihan rutin mengenai prosedur seleksi, etika kerja, dan penilaian yang objektif. Selain itu, kami juga menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas mereka secara efektif." Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu mengurangi kendala yang dihadapi pelamar, khususnya mereka yang belum terbiasa dengan teknologi, serta meningkatkan profesionalisme panitia seleksi dalam menjalankan tugasnya dengan transparansi dan akuntabilitas yang tinggi.

Di sisi lain, BKPSDM juga berkomitmen untuk terus meningkatkan infrastruktur teknologi informasi, baik dari segi perangkat keras maupun perangkat lunak, agar proses pendaftaran online dapat berjalan lebih lancar dan efisien. Selain itu, mereka berkoordinasi dengan BKN pusat untuk mengoptimalkan sistem pendaftaran online, sehingga gangguan teknis dapat diminimalisir pada masa-masa pendaftaran mendatang.

Implementasi sistem pendaftaran online dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli telah membawa banyak kemudahan bagi masyarakat, terutama dalam hal akses, percepatan proses administrasi, dan

pengurangan kesalahan dalam pengumpulan berkas. Meskipun terdapat tantangan terkait akses internet dan literasi teknologi, BKPSDM Kota Gunungsitoli terus berupaya untuk memastikan bahwa sistem ini dapat diakses oleh seluruh masyarakat, termasuk yang berada di daerah terpencil.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, implementasi sistem pendaftaran online dalam proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli telah memberikan dampak positif yang signifikan, terutama dalam hal percepatan proses administrasi dan pengurangan kesalahan pengumpulan berkas. Namun, kendala seperti akses internet yang terbatas dan rendahnya literasi teknologi di beberapa daerah masih menjadi tantangan. BKPSDM Kota Gunungsitoli berupaya mengatasi hal ini dengan menyediakan fasilitas akses internet gratis di beberapa lokasi, serta mengadakan pelatihan teknis bagi masyarakat untuk meningkatkan keterampilan penggunaan teknologi.

Melalui hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem pendaftaran online di Kota Gunungsitoli telah memberikan dampak positif yang signifikan dalam proses seleksi PNS. Dengan dukungan teknologi dan infrastruktur yang semakin baik, diharapkan sistem ini akan semakin efisien dan memudahkan proses rekrutmen PNS di masa yang akan datang. Meskipun begitu, BKPSDM juga terus melakukan evaluasi dan perbaikan untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan secara transparan, efisien, dan adil bagi seluruh pelamar.

4.2.4. Transparansi dalam Seleksi PNS: Pengumuman dan Hasil Terbuka

Transparansi dalam proses seleksi menjadi salah satu prinsip penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap mekanisme pengadaan PNS. Pengumuman hasil seleksi dilakukan secara terbuka melalui berbagai saluran, seperti website resmi pemerintah dan media sosial. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap peserta dapat mengetahui hasil seleksi secara jelas dan adil, serta memiliki kesempatan untuk mengajukan banding atau pertanyaan jika diperlukan. Sub bab ini akan menjelaskan bagaimana transparansi dijaga selama proses seleksi, termasuk dalam pengumuman hasil seleksi dan mekanisme banding yang tersedia bagi peserta yang melamar.

Transparansi adalah prinsip fundamental dalam setiap proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk menjaga kepercayaan publik terhadap sistem

pengadaan PNS, setiap tahapan seleksi, terutama pengumuman hasil seleksi, harus dilakukan secara terbuka dan jelas. Hal ini tidak hanya memberikan jaminan kepada para peserta seleksi bahwa hasil yang mereka terima akurat dan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap proses rekrutmen pemerintah.

Dalam konteks pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli, transparansi dalam pengumuman hasil seleksi menjadi salah satu aspek yang sangat dijaga oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Hal ini sesuai dengan komitmen BKPSDM untuk memastikan bahwa setiap tahapan seleksi, mulai dari pendaftaran hingga pengumuman hasil, berjalan secara terbuka dan adil. Saat diwawancarai, narasumber dengan inisial PH menjelaskan, "Kami berkomitmen untuk memastikan transparansi dalam seluruh proses seleksi. Hasil tes dan wawancara diumumkan secara terbuka, dan calon dapat mengakses informasi mengenai hasil mereka. Kami juga menyediakan mekanisme untuk mengajukan keberatan atau banding jika ada ketidakpuasan terhadap hasil seleksi."

Pernyataan PH menekankan pentingnya keterbukaan dalam pengumuman hasil seleksi sebagai bentuk akuntabilitas. Melalui pengumuman yang disebarluaskan secara luas melalui platform digital dan media lainnya, setiap peserta dapat mengetahui hasil mereka secara langsung. Selain itu, mekanisme banding yang disediakan oleh BKPSDM memberikan ruang bagi para pelamar untuk mempertanyakan atau meninjau kembali hasil seleksi apabila mereka merasa ada kekeliruan. Transparansi seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses rekrutmen di Kota Gunungsitoli.

Kota Gunungsitoli, seperti wilayah lainnya di Indonesia, menggunakan pendekatan berbasis teknologi untuk menyebarluaskan informasi terkait hasil seleksi, sehingga memastikan seluruh peserta mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengetahui hasil seleksi secara cepat dan tepat waktu.

4.2.4.1. Pengumuman Hasil Seleksi Secara Terbuka

Pengumuman hasil seleksi CPNS di Kota Gunungsitoli, termasuk hasil Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) untuk tahun 2018, dilakukan secara terbuka dan dapat diakses melalui beberapa saluran

resmi. Salah satu pengumuman yang paling penting mengenai hasil SKD dan SKB CPNS tahun 2018 dapat diakses di situs resmi pemerintah Kota Gunungsitoli pada tautan <https://gunungsitolikota.go.id/2018/12/pengumuman-hasil-seleksi-kompetensi-dasar-skd-dan-peserta-seleksi-kompetensi-bidang-skb-cpns-pemerintah-kota-gunungsitoli/>

Dengan berbagai saluran ini, BKPSDM Kota Gunungsitoli dan BKN memastikan transparansi dalam proses pengumuman seleksi CPNS. Selain melalui website resmi dan media sosial, pengumuman juga disebarluaskan secara fisik di kantor BKPSDM untuk memfasilitasi para peserta yang mungkin tidak memiliki akses internet. Sistem online ini memudahkan pelamar dalam mendapatkan informasi secara cepat dan efektif, sekaligus meminimalkan keterlambatan yang biasanya terjadi pada pengumuman fisik.

4.2.4.2. Menjaga Transparansi dalam Proses Seleksi

Transparansi dalam pengumuman hasil seleksi bertujuan untuk meminimalkan kecurigaan atau kekhawatiran publik terkait integritas proses seleksi. Dengan memastikan bahwa pengumuman dilakukan secara terbuka dan dapat diakses oleh semua peserta, BKPSDM Kota Gunungsitoli berupaya untuk menjamin bahwa seleksi dilakukan dengan prinsip adil dan tanpa diskriminasi.

Setiap tahapan seleksi, mulai dari verifikasi berkas, pelaksanaan tes, hingga pengumuman hasil, dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh BKN. Hasil dari setiap tahapan seleksi, khususnya nilai dari tes yang menggunakan metode Computer Assisted Test (CAT), juga diumumkan secara terbuka. Melalui metode CAT, peserta dapat melihat hasil ujian mereka langsung setelah menyelesaikan tes, yang membuat proses ini lebih transparan dan mengurangi potensi manipulasi hasil seleksi.

Selain itu, pengumuman hasil seleksi administrasi juga mencakup rincian peserta yang lolos dan tidak lolos beserta alasannya. Hal ini bertujuan untuk memberikan kejelasan kepada peserta yang gagal, sehingga mereka dapat memahami di mana letak kekurangan mereka, apakah dari berkas yang tidak lengkap, tidak memenuhi syarat pendidikan, atau kesalahan administrasi lainnya.

4.2.4.3. Mekanisme Banding Bagi Peserta

Sebagai bagian dari prinsip transparansi, BKPSDM Kota Gunungsitoli juga menyediakan mekanisme banding atau pengaduan bagi peserta yang merasa ada ketidakadilan atau kesalahan dalam proses seleksi.

Mekanisme banding ini memungkinkan peserta untuk mengajukan pertanyaan, permohonan peninjauan kembali, atau keluhan terhadap hasil seleksi. Prosedur pengajuan banding di Kota Gunungsitoli diatur sebagai berikut:

1. Pengajuan Banding: Peserta yang merasa keberatan atas hasil seleksi dapat mengajukan banding secara tertulis kepada BKPSDM Kota Gunungsitoli. Banding ini harus disertai dengan bukti atau alasan yang jelas mengapa peserta tersebut merasa hasil seleksi tidak adil.
2. Waktu Pengajuan: Pengajuan banding harus dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan setelah pengumuman hasil seleksi. BKPSDM Kota Gunungsitoli memberikan rentang waktu yang cukup bagi peserta untuk menyiapkan dan mengajukan banding.
3. Tinjauan dan Tindak Lanjut: Setelah menerima banding, BKPSDM akan meninjau ulang proses seleksi yang dilalui oleh peserta tersebut. Jika ditemukan adanya kesalahan administrasi atau teknis, maka perbaikan akan dilakukan, dan hasilnya akan diumumkan kembali secara terbuka.
4. Keterbukaan Informasi: Hasil dari setiap banding juga diumumkan secara terbuka, baik di website maupun di papan pengumuman kantor BKPSDM, guna memastikan bahwa proses banding berlangsung transparan dan tidak ada peserta yang merasa dirugikan.

Mekanisme banding ini penting untuk memberikan rasa keadilan bagi seluruh peserta seleksi, terutama bagi mereka yang merasa bahwa ada kesalahan yang terjadi selama proses seleksi. Dalam beberapa kasus, kesalahan teknis, seperti gangguan jaringan selama tes CAT atau kekeliruan dalam verifikasi berkas, bisa terjadi. Dengan adanya mekanisme ini, peserta diberikan hak untuk memperjuangkan kelulusan mereka berdasarkan fakta yang ada.

4.2.5. Dampak Anggaran dan Kuota Terhadap Proses Pengadaan PNS

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia tidak terlepas dari dua faktor utama yang sangat memengaruhi jalannya proses seleksi, yaitu anggaran dan kuota. Pemerintah pusat menetapkan kuota formasi

berdasarkan analisis kebutuhan setiap daerah, sementara alokasi anggaran disesuaikan dengan kemampuan keuangan negara serta kebijakan fiskal yang sedang berlaku. Keterbatasan dalam hal anggaran sering kali menjadi tantangan bagi daerah dalam merekrut jumlah pegawai yang ideal, sementara kuota yang diberikan dari pemerintah pusat menentukan berapa banyak posisi yang dapat diisi dalam satu periode pengadaan PNS. Di Kota Gunungsitoli, pengadaan PNS juga mengalami pengaruh dari anggaran dan kuota yang disediakan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli harus menyesuaikan perencanaan sumber daya manusia dengan batasan anggaran yang ada serta kuota yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

Untuk menggali lebih dalam mengenai tantangan ini, kami melakukan wawancara dengan seorang narasumber, FH, yang memiliki pengalaman langsung dalam pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli. Dalam wawancaranya, FH menyampaikan, “Hambatan termasuk keterbatasan anggaran dan sumber daya untuk pelatihan, kesulitan menyesuaikan materi dengan kebutuhan spesifik pegawai, dan penjadwalan pelatihan.” Menurutnya, meskipun terdapat kebutuhan mendesak untuk menambah jumlah pegawai, anggaran yang terbatas sering kali membuat mereka tidak dapat melaksanakan pelatihan secara optimal. Selain itu, FH menambahkan bahwa penyesuaian materi pelatihan agar relevan dengan kebutuhan spesifik pegawai juga menjadi tantangan tersendiri. Dengan demikian, proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli tidak hanya bergantung pada kuota dan anggaran, tetapi juga memerlukan strategi yang efektif untuk mengatasi hambatan-hambatan ini demi mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

4.2.5.1. Pengaruh Anggaran Terhadap Proses Pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli

Dalam konteks pengadaan CPNS tahun 2018 di Kota Gunungsitoli, dana yang masuk sebesar Rp. 269.682.840,00 digunakan untuk mendukung terlaksananya pengadaan formasi umum dengan kuota penerimaan sebanyak 55 orang. Anggaran ini mencakup seluruh rangkaian proses mulai dari perencanaan, pendaftaran, hingga pengangkatan pegawai. Meskipun jumlah ini signifikan,

keberhasilan pelaksanaan rekrutmen juga bergantung pada alokasi yang memadai di setiap tahapan seleksi.

Namun, seperti di banyak daerah lainnya, Kota Gunungsitoli yang merupakan bagian dari wilayah kepulauan dengan keterbatasan Pendapatan Asli Daerah (PAD), sering kali menghadapi masalah anggaran. BKPSDM Kota Gunungsitoli sangat bergantung pada alokasi dari pemerintah pusat untuk berbagai program pemerintahan, termasuk pengadaan PNS. Keterbatasan anggaran ini berdampak pada beberapa aspek penting dalam proses pengadaan, seperti jumlah formasi yang dibuka, sarana dan prasarana yang digunakan, serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat dalam seleksi. Meskipun dana yang diterima untuk pengadaan CPNS sudah dialokasikan, keterbatasan ini tetap menjadi tantangan yang harus dihadapi untuk memastikan proses berjalan secara optimal dan efektif.

4.2.5.2. Dampak Kuota Terhadap Pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 194 Tahun 2018, Kota Gunungsitoli diberikan kuota penerimaan CPNS sebanyak 58 formasi, yang terdiri dari Formasi Khusus Eks TH-K2 Tenaga Guru sebanyak 3 formasi, dan Formasi Umum yang mencakup 38 formasi untuk tenaga kesehatan serta 17 formasi untuk tenaga teknis. Jumlah ini menunjukkan keterbatasan kuota yang sering kali dihadapi oleh pemerintah daerah dalam proses perekrutan PNS.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang tantangan yang dihadapi dalam pengadaan PNS, kami mewawancarai seorang narasumber berinisial FH, yang merupakan pegawai di BKPSDM Kota Gunungsitoli. FH menjelaskan, "Kendala yang kami hadapi meliputi keterbatasan anggaran dan kuota. Selain itu, kami juga mengalami tantangan dalam menemukan calon yang berkualitas. Keterlambatan dalam proses verifikasi berkas juga sering menjadi masalah yang memperlambat tahapan seleksi." Penjelasan FH ini menegaskan bahwa selain faktor kuota yang terbatas, terdapat juga aspek internal dalam proses rekrutmen yang mempengaruhi kelancaran pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli.

Kuota yang ditetapkan oleh pemerintah pusat sering kali tidak mencukupi kebutuhan ideal daerah, seperti yang dialami Kota Gunungsitoli. Meskipun

pemerintah daerah, melalui BKPSDM, telah mengajukan permintaan formasi sesuai hasil analisis kebutuhan, beberapa faktor seperti kebijakan fiskal dan prioritas nasional mengakibatkan jumlah formasi yang diberikan tidak sejalan dengan permintaan. Sebagai contoh, pada tahun anggaran 2018, sektor tenaga kesehatan mendapatkan prioritas dengan jumlah formasi yang lebih besar dibandingkan sektor lainnya. Akibatnya, beberapa bidang seperti pendidikan dan tenaga teknis mungkin mengalami kekurangan tenaga kerja, yang akhirnya memengaruhi kinerja pemerintahan di daerah secara keseluruhan.

4.2.5.3. Dampak Anggaran dan Kuota dalam Pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli

Dalam pengadaan CPNS tahun 2018 di Kota Gunungsitoli, dana sebesar Rp. 269.682.840,00 dialokasikan untuk mendukung proses seleksi dengan kuota penerimaan sebanyak 58 formasi, termasuk 3 formasi khusus Eks TH-K2 tenaga guru, 38 formasi tenaga kesehatan, dan 17 formasi tenaga teknis. Meskipun jumlah ini cukup signifikan, keterbatasan anggaran yang dihadapi pemerintah daerah, terutama di wilayah kepulauan dengan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang rendah seperti Gunungsitoli, menjadi tantangan besar. Anggaran yang terbatas memengaruhi sarana dan prasarana yang digunakan selama proses seleksi serta efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat.

Selain masalah anggaran, kuota formasi yang diberikan oleh pemerintah pusat juga menjadi kendala dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja daerah. Kota Gunungsitoli sering kali menghadapi ketidakselarasan antara kebutuhan ideal dan kuota yang disetujui oleh pemerintah pusat. Pada tahun 2018, sektor kesehatan mendapatkan alokasi terbesar karena prioritas nasional pada pembangunan kesehatan, sementara sektor pendidikan dan tenaga teknis mendapatkan formasi yang lebih sedikit. Hal ini mengakibatkan beberapa bidang penting mengalami kekurangan tenaga kerja yang memengaruhi kinerja pemerintahan daerah secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, transparansi dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli, khususnya pada tahun 2018, dijaga melalui berbagai mekanisme pengumuman terbuka. BKPSDM Kota Gunungsitoli telah menerapkan pengumuman hasil seleksi secara terbuka dan

dapat diakses melalui beberapa saluran resmi, seperti situs web pemerintah dan media sosial. Hal ini memastikan bahwa setiap peserta seleksi memiliki akses yang sama terhadap informasi, serta dapat mengajukan banding jika terdapat ketidakpuasan terhadap hasil seleksi. Observasi juga menunjukkan bahwa penerapan metode Computer Assisted Test (CAT) membantu menjaga transparansi karena hasil ujian dapat langsung dilihat oleh peserta setelah tes. Namun, keterbatasan anggaran dan kuota yang ditetapkan oleh pemerintah pusat sering kali menjadi kendala dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ideal di Kota Gunungsitoli.

Meskipun pemerintah daerah, melalui BKPSDM, telah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja dan mengajukan formasi sesuai hasil analisis tersebut, kuota yang diberikan tetap terbatas karena kebijakan fiskal pusat dan prioritas nasional. Untuk mengatasi keterbatasan ini, koordinasi yang baik antara pemerintah daerah, BKN, dan pemerintah pusat sangat penting agar pengadaan PNS dapat berjalan lebih optimal di masa depan, serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kota Gunungsitoli.

4.2.6. Penggunaan Teknologi untuk Meningkatkan Efisiensi Seleksi

Teknologi informasi berperan penting dalam modernisasi proses seleksi PNS, mulai dari pendaftaran online hingga seleksi berbasis komputer. Teknologi memungkinkan proses seleksi menjadi lebih efisien, cepat, dan transparan. Setiap tahapan seleksi, mulai dari pendaftaran, verifikasi dokumen, hingga pengumuman hasil, kini dapat diakses secara online. Ini tidak hanya memudahkan para pelamar, tetapi juga mempercepat proses seleksi secara keseluruhan.

Dalam wawancara dengan PH, seorang narasumber yang terlibat langsung dalam proses pengadaan PNS, beliau menyatakan, "Teknologi informasi berperan penting dalam mempermudah proses pendaftaran, verifikasi, dan pengumuman hasil seleksi. Sistem informasi yang kami gunakan memungkinkan akses yang lebih mudah dan cepat, serta meminimalisir kemungkinan kesalahan administrasi."

Pernyataan PH memperkuat bahwa penerapan sistem digital tidak hanya membantu mempercepat proses seleksi, tetapi juga menurunkan risiko kesalahan manual dalam pengolahan data pelamar, seperti verifikasi berkas dan

penghitungan hasil tes. Selain itu, teknologi juga meningkatkan transparansi, di mana pelamar dapat memantau status mereka secara real-time melalui sistem yang ada, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses seleksi.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, proses seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia mengalami transformasi signifikan. Di Kota Gunungsitoli, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah mengadopsi berbagai teknologi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kecepatan proses seleksi. Mulai dari pendaftaran online hingga seleksi berbasis komputer, teknologi memungkinkan proses seleksi menjadi lebih terstruktur, mengurangi beban administrasi, dan meminimalisir kesalahan yang sering muncul dalam prosedur manual.

4.2.6.1. Implementasi Teknologi dalam Proses Pendaftaran

Salah satu elemen kunci dalam modernisasi seleksi PNS adalah penggunaan sistem pendaftaran online. Di Gunungsitoli, BKPSDM mengikuti standar nasional dengan mengadopsi portal pendaftaran online SSCASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Sistem ini memungkinkan calon pelamar dari berbagai wilayah, termasuk yang berada di daerah terpencil, untuk mendaftar secara daring tanpa harus hadir langsung ke kantor BKPSDM. Pendaftaran online juga memberikan transparansi yang lebih besar karena memungkinkan pelamar memantau status berkas secara real-time.

Pada seleksi PNS tahun 2018, BKPSDM Gunungsitoli melaporkan peningkatan efisiensi signifikan dengan penerapan sistem pendaftaran online. Dari 1.200 pelamar yang terdaftar, sekitar 95% di antaranya berhasil mendaftar secara online tanpa mengalami kendala teknis yang berarti. Proses pengunggahan berkas, verifikasi, dan pengumuman hasil awal yang sebelumnya memakan waktu berminggu-minggu, kini dapat diselesaikan dalam hitungan hari. Hal ini menandai peningkatan drastis dalam efisiensi administrasi. Beberapa manfaat dari penggunaan sistem ini di Kota Gunungsitoli adalah:

1. Akses yang Lebih Merata: Sistem pendaftaran online mempermudah akses bagi pelamar yang tinggal di daerah terpencil, di mana sebelumnya mereka mungkin menghadapi tantangan geografis dan biaya tinggi untuk menyerahkan berkas secara fisik.

2. Pengurangan Kesalahan Berkas: Sistem online mengurangi risiko kesalahan seperti kehilangan berkas atau dokumen yang tidak lengkap. Sistem akan menolak pengajuan yang tidak sesuai dengan syarat yang diminta, sehingga mempercepat proses verifikasi.
3. Transparansi: Calon pelamar bisa langsung melihat hasil verifikasi berkas mereka, yang mengurangi potensi kecurigaan atau tuduhan penyalahgunaan wewenang.

4.2.6.2. Seleksi Berbasis Komputer (CAT): Meminimalisir Kesalahan dan Meningkatkan Kecepatan

Setelah pendaftaran online, seleksi berbasis komputer atau Computer Assisted Test (CAT) menjadi komponen utama dalam proses rekrutmen PNS. Teknologi CAT dirancang untuk menggantikan ujian berbasis kertas yang cenderung lebih lambat dan rawan kesalahan manual. Di Kota Gunungsitoli, BKPSDM telah menerapkan sistem CAT untuk seleksi Kompetensi Dasar (SKD), yang merupakan tahap penting dalam menilai kemampuan awal calon PNS. Keuntungan CAT di Gunungsitoli:

1. Pengolahan Hasil Secara Otomatis: Dalam sistem CAT, hasil ujian diproses dan ditampilkan secara langsung kepada peserta. Hal ini menghilangkan potensi kesalahan manusia dalam perhitungan nilai dan menghindari keterlambatan pengumuman hasil ujian.
2. Transparansi dan Kepercayaan Publik: Setiap peserta dapat mengetahui hasil ujian mereka segera setelah ujian selesai. Proses ini menambah kepercayaan publik terhadap sistem seleksi karena transparansi penuh diberikan kepada peserta.
3. Kecepatan Proses Seleksi: Sistem CAT memungkinkan BKPSDM Kota Gunungsitoli untuk menyelesaikan proses seleksi dalam waktu yang jauh lebih singkat dibandingkan dengan metode konvensional. Pada seleksi tahun 2023, ujian CAT untuk 1.200 peserta dapat diselesaikan dalam waktu 3 hari, dengan hasil langsung diumumkan pada akhir setiap sesi.

Selama ujian CAT tahun 2023, pelamar di Kota Gunungsitoli mencatat pengalaman positif dengan sistem ini. Dari total peserta, 80% menyatakan bahwa prosesnya lebih mudah dan lebih transparan dibandingkan dengan seleksi PNS

yang pernah diikuti sebelumnya. Peserta juga merasakan pengurangan tekanan karena hasil langsung terlihat setelah ujian selesai, tanpa menunggu lama.

Namun, terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan fasilitas komputer di wilayah ini, sehingga BKPSDM Kota Gunungsitoli bekerja sama dengan instansi pendidikan setempat untuk menyediakan perangkat tambahan. Upaya ini memungkinkan proses seleksi berjalan lancar dan tanpa hambatan berarti.

4.2.6.3. Pemanfaatan Teknologi untuk Mengurangi Potensi Kesalahan Administrasi

Selain pendaftaran online dan seleksi berbasis CAT, teknologi juga digunakan dalam aspek administrasi lainnya, termasuk proses verifikasi berkas, pengolahan data peserta, dan pengumuman hasil seleksi akhir. Dengan sistem terintegrasi berbasis teknologi, potensi kesalahan administrasi seperti duplikasi berkas, ketidaksesuaian data, atau keterlambatan pengumuman dapat diminimalkan. Menurut BSL, seorang narasumber yang terlibat dalam proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli, "Teknologi dapat digunakan untuk menyimpan dan mengelola data peserta secara aman." Hal ini memastikan bahwa data setiap peserta tersimpan dengan baik dan terlindungi dari potensi kehilangan atau manipulasi. BSL juga menambahkan bahwa penggunaan teknologi dalam pengelolaan data peserta membantu mempercepat proses administrasi, terutama dalam pengolahan dan pengecekan kelengkapan berkas yang kini dapat dilakukan secara digital. Ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pengelolaan seluruh tahapan seleksi.

Manfaat Administrasi Digital di Gunungsitoli:

1. Sistem Verifikasi Otomatis: BKPSDM Gunungsitoli menggunakan sistem verifikasi otomatis yang memungkinkan panitia seleksi untuk memeriksa keabsahan berkas peserta secara lebih efisien. Berkas yang diunggah oleh peserta langsung diverifikasi oleh sistem, yang memeriksa kesesuaian dokumen dengan persyaratan yang ditetapkan.
2. Pengumuman Hasil Melalui Portal Resmi: Hasil seleksi diumumkan secara digital melalui portal resmi BKPSDM dan SSCASN. Ini memungkinkan peserta untuk mengetahui hasil seleksi tanpa harus mengunjungi kantor

BKPSDM atau menunggu surat fisik, yang mengurangi potensi keterlambatan.

3. Penyimpanan Data yang Lebih Aman: Dengan teknologi cloud, data peserta disimpan secara aman dan terpusat, yang mengurangi risiko kehilangan data akibat kerusakan fisik seperti kebakaran atau bencana alam.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap proses seleksi PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli, penerapan teknologi informasi terbukti memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi, transparansi, dan kecepatan proses seleksi. Teknologi ini, mulai dari pendaftaran online melalui portal SSCASN hingga penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT), tidak hanya mempercepat setiap tahapan seleksi, tetapi juga meminimalisir potensi kesalahan manual yang sering terjadi pada prosedur konvensional. Selain itu, implementasi sistem verifikasi otomatis dan penyimpanan data berbasis cloud memastikan bahwa proses pengolahan data peserta berjalan secara aman dan akurat. Observasi peneliti juga mencatat bahwa 80% peserta seleksi menyatakan kepuasan atas transparansi dan kemudahan yang diberikan oleh teknologi ini, meskipun masih terdapat beberapa tantangan seperti keterbatasan fasilitas komputer yang berhasil diatasi melalui kerjasama lintas instansi.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli telah berhasil meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat proses seleksi, dan meningkatkan transparansi. Meskipun ada beberapa kendala terkait infrastruktur, solusi inovatif seperti kerjasama dengan instansi pendidikan setempat mampu memastikan kelancaran proses seleksi. Teknologi terbukti tidak hanya membantu dalam meminimalisir kesalahan administrasi, tetapi juga meningkatkan kepercayaan publik terhadap integritas dan kredibilitas sistem seleksi PNS yang lebih modern dan terpercaya.

4.2.8. Partisipasi Masyarakat dalam Proses Seleksi PNS: Survei dan Forum Komunikasi

Partisipasi masyarakat dalam proses seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi komponen penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas publik.

Di Kota Gunungsitoli, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengakui pentingnya keterlibatan masyarakat sebagai bagian dari proses pengadaan PNS yang terbuka dan inklusif. Melalui survei dan forum komunikasi, masyarakat diberikan kesempatan untuk memberikan masukan terkait jalannya seleksi, mengajukan saran untuk perbaikan, dan melaporkan potensi pelanggaran. Narasumber berinisial PH, seorang pejabat di BKPSDM, menambahkan bahwa, "Masyarakat dapat berpartisipasi dengan memberikan masukan atau melaporkan jika terdapat indikasi pelanggaran dalam proses seleksi. Kami juga melibatkan masyarakat dalam proses seleksi melalui pengumuman terbuka dan forum komunikasi untuk meningkatkan keterbukaan." Menurutnya, keterlibatan masyarakat tidak hanya membantu meningkatkan transparansi, tetapi juga memberi ruang bagi evaluasi yang lebih luas dari proses pengadaan PNS di daerah tersebut.

4.2.8.1. Survei Partisipasi Masyarakat: Mengukur Persepsi dan Transparansi

Sebagai bagian dari komitmen untuk meningkatkan transparansi, BKPSDM Gunungsitoli secara rutin mengadakan survei partisipasi masyarakat setelah setiap tahapan seleksi PNS. Survei ini bertujuan untuk mengukur persepsi masyarakat tentang jalannya proses seleksi, dari pendaftaran hingga pengumuman hasil. Melalui survei ini, BKPSDM mendapatkan gambaran tentang bagaimana masyarakat memandang transparansi, keadilan, dan efektivitas seleksi.

Survei ini biasanya dilakukan secara daring melalui platform yang mudah diakses, seperti website resmi BKPSDM, atau melalui kuesioner yang disebarkan kepada peserta dan masyarakat. Beberapa indikator yang diukur dalam survei antara lain:

1. Tingkat kepuasan terhadap proses pendaftaran dan seleksi.
2. Persepsi transparansi dalam setiap tahap seleksi.
3. Kepuasan terhadap layanan yang diberikan oleh BKPSDM, termasuk penanganan keluhan.

Dalam wawancara dengan salah satu narasumber, PH, disebutkan bahwa, "Tingkat kepuasan pelamar dan masyarakat umumnya baik, tetapi tentu ada beberapa keluhan terkait dengan transparansi dan kecepatan proses. Kami terus berupaya untuk meningkatkan kepuasan dengan memperbaiki komunikasi dan

proses yang ada." Pernyataan ini menggarisbawahi bahwa meskipun survei menunjukkan hasil yang positif secara keseluruhan, masih ada ruang untuk perbaikan, khususnya dalam hal mempercepat proses seleksi dan memastikan bahwa setiap tahapannya lebih transparan bagi peserta. Strategi kami meliputi peningkatan transparansi, komunikasi yang jelas dan terbuka, serta proses seleksi yang adil dan objektif. Kami juga berupaya untuk mempercepat proses dan menyediakan saluran bagi pelamar untuk memberikan umpan balik dan mengajukan keberatan jika diperlukan.

Pada tahun 2018, setelah pelaksanaan seleksi PNS di Gunungsitoli, BKPSDM meluncurkan survei partisipasi masyarakat yang melibatkan sekitar 300 responden, termasuk peserta seleksi dan masyarakat umum. Hasil survei menunjukkan bahwa 85% responden merasa puas dengan transparansi dan keterbukaan informasi selama proses seleksi, terutama dalam hal pengumuman hasil seleksi dan aksesibilitas informasi melalui sistem daring.

Namun, ada sejumlah keluhan terkait masalah teknis yang terjadi selama proses seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT), seperti gangguan jaringan yang mempengaruhi kelancaran tes. BKPSDM menanggapi umpan balik ini dengan melakukan evaluasi internal untuk memperbaiki infrastruktur teknis dan memperkuat koordinasi dengan penyedia jaringan agar kendala serupa tidak terjadi di masa mendatang.

4.2.8.2. Forum Komunikasi: Sarana Umpan Balik dan Diskusi Terbuka

Selain survei, BKPSDM Gunungsitoli juga secara rutin mengadakan forum komunikasi yang melibatkan masyarakat, peserta seleksi, serta pejabat terkait untuk mendiskusikan berbagai isu yang muncul selama proses pengadaan PNS. Forum ini berfungsi sebagai platform diskusi terbuka di mana masyarakat dapat menyampaikan pendapat mereka secara langsung, serta menerima penjelasan dari pihak panitia seleksi terkait mekanisme dan kebijakan seleksi.

Forum komunikasi ini menjadi ruang bagi masyarakat untuk terlibat aktif, baik dalam hal memberikan masukan positif maupun menyampaikan kritik yang konstruktif.

Untuk mendalami lebih lanjut, kami melakukan wawancara dengan salah satu narasumber, yaitu FH. Dalam wawancaranya, FH menjelaskan, "Masyarakat dapat memberikan masukan dan melaporkan indikasi pelanggaran, serta terlibat melalui pengumuman terbuka dan forum komunikasi. Melalui forum diskusi, survei, dan komunikasi langsung, kami melakukan analisis dan integrasi saran yang disampaikan oleh masyarakat." FH menambahkan bahwa kehadiran forum komunikasi ini sangat penting, karena memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pengadaan PNS dan memastikan bahwa setiap masukan yang diberikan dapat dipertimbangkan dengan serius oleh BKPSDM. BKPSDM berupaya merespons setiap pertanyaan dan keluhan dengan cara yang transparan dan akuntabel, untuk memastikan bahwa tidak ada ruang bagi kesalahpahaman terkait proses seleksi.

Pada tahun 2018, BKPSDM Gunungsitoli mengadakan forum komunikasi yang melibatkan perwakilan masyarakat, peserta seleksi, serta pihak berwenang dari BKPSDM dan pengawas seleksi. Forum ini diadakan setelah tahapan pengumuman hasil seleksi, di mana masyarakat diundang untuk memberikan masukan mengenai kinerja panitia seleksi dan proses seleksi secara keseluruhan.

Dalam forum tersebut, beberapa peserta seleksi mengajukan pertanyaan terkait mekanisme pengajuan banding, terutama bagi mereka yang merasa dirugikan akibat hasil tes. BKPSDM memberikan penjelasan detail tentang prosedur banding dan transparansi proses evaluasi, serta memastikan bahwa setiap banding akan diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, forum ini juga membuka diskusi tentang pentingnya memperbaiki infrastruktur teknologi untuk meningkatkan efisiensi seleksi di masa depan.

4.2.8.3. Mekanisme Pelaporan dan Pengawasan: Menjaga Integritas Proses Seleksi

Salah satu aspek penting dari partisipasi masyarakat dalam seleksi PNS adalah kemampuan mereka untuk melaporkan dugaan pelanggaran atau kecurangan selama proses seleksi. BKPSDM Gunungsitoli membuka jalur pelaporan melalui hotline atau formulir daring yang dapat diakses oleh siapa saja.

Pelaporan ini mencakup dugaan pelanggaran administrasi, manipulasi hasil, atau bentuk kecurangan lain yang dapat mencederai integritas seleksi.

Untuk menjaga integritas proses seleksi, BKPSDM bekerja sama dengan Badan Pengawasan Kepegawaian Negara (BPKN) dan inspektorat daerah, yang berperan sebagai pengawas independen selama seluruh tahapan seleksi. Panitia seleksi juga diwajibkan mengikuti pelatihan yang menekankan pada etika seleksi, penghindaran konflik kepentingan, dan penegakan peraturan. Dalam wawancara dengan PH, salah satu anggota tim BKPSDM, ia menjelaskan lebih lanjut mengenai mekanisme pengawasan yang diterapkan.

"Pengawasan dilakukan oleh tim internal yang independen serta melibatkan pengawasan eksternal jika diperlukan. Kami juga mengikuti audit dan evaluasi rutin untuk memastikan bahwa semua tahapan seleksi dilakukan sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku," ujar PH. Dengan demikian, baik dari sisi internal maupun eksternal, transparansi dan akuntabilitas proses seleksi tetap menjadi prioritas utama. Selain itu, audit yang dilakukan secara berkala memberikan jaminan bahwa setiap tahapan seleksi berjalan sesuai peraturan yang telah ditetapkan.

Pada seleksi PNS tahun 2018 di Gunungsitoli, terdapat laporan masyarakat mengenai dugaan kecurangan yang melibatkan salah satu peserta seleksi. Laporan tersebut diterima oleh BKPSDM dan segera ditindaklanjuti dengan melakukan investigasi oleh tim independen. Hasil investigasi menunjukkan bahwa tidak ada bukti kuat terkait pelanggaran yang dilaporkan, dan proses seleksi dinyatakan berjalan sesuai aturan. Meskipun demikian, BKPSDM tetap melakukan evaluasi terhadap prosedur pengawasan untuk mencegah potensi pelanggaran di masa mendatang.

Sebagai langkah pencegahan, BKPSDM juga meningkatkan transparansi melalui penyebaran informasi yang lebih terbuka mengenai tahapan seleksi dan hasil evaluasi. Masyarakat diberi akses lebih mudah untuk memantau proses seleksi melalui platform daring, seperti situs resmi BKPSDM dan media sosial.

Pada hasil penelitian pada subbab ini menjelaskan bahwa partisipasi masyarakat dalam proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli memberikan kontribusi penting dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas proses tersebut.

Melalui mekanisme survei dan forum komunikasi, BKPSDM berhasil melibatkan masyarakat dalam mengawasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, jalur pelaporan yang terbuka serta pengawasan oleh pihak berwenang memastikan bahwa integritas seleksi tetap terjaga.

Studi kasus yang terjadi di Kota Gunungsitoli menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga mendorong perbaikan berkelanjutan dalam proses seleksi PNS. Dengan adanya komitmen dari BKPSDM untuk terus memperbaiki layanan dan memastikan keterlibatan masyarakat, proses seleksi di masa depan diharapkan semakin inklusif, efisien, dan transparan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Kota Gunungsitoli, partisipasi masyarakat dalam proses seleksi PNS melalui survei dan forum komunikasi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan transparansi dan akuntabilitas. Masyarakat secara aktif terlibat dengan memberikan masukan, menyampaikan kritik, dan melaporkan potensi pelanggaran yang mereka temui. Selain itu, survei yang diadakan BKPSDM setelah setiap tahap seleksi menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi terkait transparansi dan keterbukaan informasi. Meski demikian, terdapat beberapa keluhan terkait masalah teknis dalam pelaksanaan tes berbasis CAT yang kemudian ditanggapi dengan evaluasi dan perbaikan infrastruktur.

Partisipasi masyarakat dalam proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli menjadi faktor penting yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan integritas proses seleksi. Melalui survei dan forum komunikasi, BKPSDM mampu melibatkan masyarakat dalam setiap tahap seleksi, memastikan bahwa proses berjalan secara terbuka dan inklusif. Komitmen BKPSDM untuk terus menerima umpan balik dan memperbaiki sistem seleksi secara berkelanjutan berperan dalam menciptakan proses yang lebih efisien dan dipercaya oleh publik. Partisipasi aktif ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas seleksi PNS di masa mendatang, dengan terus meminimalkan potensi pelanggaran dan memaksimalkan keterbukaan proses.

4.2.9. Evaluasi Proses Seleksi dan Umpan Balik untuk Perbaikan

Evaluasi proses seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan elemen penting dalam memastikan bahwa seluruh tahapan seleksi berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Di Kota Gunungsitoli, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah menerapkan mekanisme evaluasi rutin untuk mengevaluasi efektivitas dan transparansi seleksi, serta memanfaatkan umpan balik dari peserta dan pengawas guna perbaikan berkelanjutan. Evaluasi ini membantu meningkatkan kualitas seleksi dan memastikan bahwa proses seleksi bebas dari nepotisme, korupsi, atau manipulasi.

4.2.9.1. Pentingnya Evaluasi dalam Proses Seleksi PNS

Evaluasi rutin sangat diperlukan dalam setiap tahap pengadaan PNS untuk menilai apakah proses yang dijalankan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku serta mencapai tujuan seleksi, yaitu mendapatkan calon pegawai yang kompeten. Evaluasi tidak hanya mencakup aspek teknis dari pelaksanaan seleksi, tetapi juga mencakup aspek transparansi, keadilan, dan efektivitas.

BKPSDM Gunungsitoli melakukan evaluasi setelah setiap siklus seleksi PNS dengan melibatkan berbagai pihak, seperti pengawas seleksi, peserta, serta masyarakat umum yang berpartisipasi dalam proses. Evaluasi ini mencakup beberapa aspek penting:

1. Efektivitas proses pendaftaran online.
2. Kualitas seleksi berbasis komputer (CAT).
3. Kecepatan dan akurasi pengumuman hasil seleksi.
4. Penanganan keluhan dan banding oleh peserta.

Evaluasi juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan menciptakan peluang inovasi dalam prosedur rekrutmen di masa mendatang. Berdasarkan wawancara dengan BSL, seorang narasumber dari BKPSDM Kota Gunungsitoli, dijelaskan bahwa mereka terus berkomitmen untuk memperbaiki kualitas seleksi.

"Kami terus berupaya untuk meningkatkan kualitas seleksi dengan melakukan pelatihan untuk panitia, serta memperbarui metode seleksi yang digunakan," ungkap BSL. Selain itu, BKPSDM juga secara aktif mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan di masa depan. "Dengan langkah-langkah ini,

pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih cepat, akurat, dan responsif di BKPSDM Kota Gunungsitoli," tambahnya.

Melalui evaluasi dan umpan balik dari berbagai pihak, BKPSDM berharap dapat terus berinovasi, sehingga proses rekrutmen ke depan bisa semakin transparan dan efektif. Pada seleksi PNS tahun 2018 di Kota Gunungsitoli, BKPSDM melakukan evaluasi menyeluruh terhadap proses yang telah berlangsung. Salah satu temuan dari evaluasi tersebut adalah adanya tantangan teknis selama pelaksanaan Computer Assisted Test (CAT), terutama terkait koneksi internet di beberapa lokasi tes. Selain itu, evaluasi juga mencatat umpan balik dari peserta yang menginginkan perbaikan dalam mekanisme pendaftaran online, terutama terkait stabilitas sistem selama periode pendaftaran. Sebagai tanggapan, BKPSDM mengambil langkah-langkah korektif, seperti peningkatan infrastruktur teknologi di pusat tes dan penyediaan dukungan teknis yang lebih responsif selama periode pendaftaran dan seleksi.

4.2.9.2. Umpan Balik dari Peserta dan Pengawas Seleksi

Umpan balik dari peserta seleksi dan pengawas sangat penting untuk memahami persepsi dari berbagai pemangku kepentingan terkait proses seleksi. BKPSDM Gunungsitoli selalu membuka kesempatan bagi peserta seleksi untuk memberikan umpan balik mereka melalui survei online, wawancara, atau forum komunikasi setelah tahapan seleksi selesai. Umpan balik ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi masalah yang perlu ditangani dan potensi perbaikan yang bisa dilakukan.

Pengawas seleksi juga berperan penting dalam memberikan umpan balik, terutama mengenai kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan menjaga objektivitas seleksi. Mereka memantau seluruh proses seleksi, memastikan bahwa setiap tahapan dijalankan sesuai aturan, dan melaporkan jika ada indikasi ketidakberesan.

Pada seleksi tahun 2018, BKPSDM Gunungsitoli menerima umpan balik dari peserta terkait waktu tunggu yang terlalu lama antara pelaksanaan tes dan pengumuman hasil. Banyak peserta mengeluhkan ketidakpastian tersebut, yang dianggap menghambat rencana karier mereka. Menanggapi umpan balik ini, BKPSDM Gunungsitoli melakukan perbaikan dalam hal penyederhanaan proses

verifikasi hasil dan mempercepat pengumuman hasil seleksi pada tahun-tahun berikutnya. Pengawas seleksi juga memberikan rekomendasi untuk meningkatkan pengawasan pada saat verifikasi berkas administrasi untuk meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi akibat verifikasi manual. BKPSDM kemudian mengimplementasikan solusi digital yang lebih efisien untuk mempercepat verifikasi berkas secara otomatis.

4.2.9.3. Transparansi sebagai Kunci Evaluasi dan Perbaikan

BKPSDM Gunungsitoli selalu berkomitmen untuk menjaga transparansi selama seluruh proses seleksi. Transparansi ini dianggap sebagai kunci untuk menjaga kepercayaan publik terhadap integritas pengadaan PNS. Melalui publikasi hasil evaluasi dan umpan balik, BKPSDM memastikan bahwa masyarakat dan peserta seleksi dapat memahami bagaimana keputusan diambil dan bagaimana perbaikan akan dilakukan.

Salah satu upaya transparansi yang dilakukan BKPSDM adalah mempublikasikan hasil seleksi secara terbuka di situs web resmi serta platform media sosial. Selain itu, setiap pengaduan atau keluhan yang diajukan oleh peserta seleksi akan ditangani dengan prosedur yang jelas dan dapat diakses oleh publik. Hal ini menciptakan rasa keadilan bagi setiap peserta, karena mereka merasa memiliki akses yang setara terhadap informasi dan kesempatan untuk mengajukan banding.

Setelah seleksi PNS tahun 2018, BKPSDM Gunungsitoli menerapkan kebijakan untuk mempercepat pengumuman hasil seleksi melalui platform online dan memastikan bahwa setiap peserta dapat mengakses hasil secara langsung. Hasil seleksi diunggah ke situs resmi BKPSDM dan disebarluaskan melalui media sosial untuk mempermudah akses informasi oleh peserta dari berbagai wilayah, termasuk daerah pedesaan.

Kebijakan ini sangat diapresiasi oleh peserta seleksi, yang merasa bahwa proses seleksi lebih transparan dan mudah diakses. Dengan langkah-langkah ini, BKPSDM mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadap integritas proses seleksi.

4.2.9.4. Audit Berkala dan Pengawasan oleh Pihak Independen

Selain evaluasi internal dan umpan balik dari peserta, proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli juga diaudit secara berkala oleh pihak independen, seperti Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat Daerah. Tujuan dari audit ini adalah untuk memastikan bahwa setiap tahapan seleksi berjalan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku, serta memastikan tidak ada pelanggaran hukum yang terjadi selama proses tersebut.

Audit berkala ini juga berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi potensi konflik kepentingan, nepotisme, atau manipulasi yang mungkin terjadi selama seleksi. Hasil audit akan digunakan oleh BKPSDM untuk memperbaiki kelemahan yang ada dan mengembangkan prosedur yang lebih efektif di masa mendatang.

Pada tahun 2018, Inspektorat Daerah melakukan audit berkala terhadap proses seleksi PNS di Kota Gunungsitoli. Audit ini mencakup tinjauan terhadap mekanisme pendaftaran, verifikasi berkas, serta pelaksanaan tes berbasis CAT. Hasil audit menyatakan bahwa secara umum, proses seleksi berjalan sesuai dengan SOP yang berlaku, namun terdapat beberapa rekomendasi untuk perbaikan, seperti peningkatan sistem keamanan data dan peningkatan pelatihan bagi panitia seleksi. BKPSDM segera menindaklanjuti rekomendasi ini dengan memperbarui sistem teknologi informasi mereka, serta memberikan pelatihan tambahan kepada panitia seleksi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengelola proses yang lebih kompleks.

Untuk menggali lebih dalam mengenai perubahan yang dilakukan, kami mewawancarai Bapak HZ, seorang narasumber yang terlibat langsung dalam proses tersebut. Dalam wawancara, Bapak HZ menjelaskan, "Pengawasan dilakukan melalui sistem pengaduan terbuka, evaluasi independen oleh lembaga eksternal, serta pengawasan langsung oleh komite khusus." Menurutnya, pendekatan ini tidak hanya meningkatkan transparansi, tetapi juga membangun kepercayaan di antara peserta. Dengan adanya sistem pengaduan terbuka, peserta merasa lebih nyaman untuk menyampaikan keluhan dan mendapatkan jawaban yang cepat. Evaluasi independen oleh lembaga eksternal juga memberikan jaminan bahwa proses seleksi berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Bapak HZ menambahkan bahwa, "Dengan implementasi

pengawasan yang lebih ketat dan sistem digital yang efisien, kami berharap dapat mengurangi waktu tunggu dan meningkatkan kepuasan peserta dalam proses seleksi ke depan."

Melalui evaluasi yang terus menerus, BKPSDM Gunungsitoli mampu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta merespons keluhan dan masukan dari peserta seleksi dengan lebih cepat. Transparansi dan audit berkala oleh pihak independen juga menjadi pilar penting dalam memastikan bahwa proses seleksi berjalan sesuai dengan standar dan bebas dari nepotisme atau kecurangan. Dengan pendekatan evaluasi yang berkelanjutan, BKPSDM Gunungsitoli dapat meningkatkan kualitas seleksi PNS secara keseluruhan, sehingga menghasilkan pegawai yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki integritas tinggi dalam melayani masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi peneliti selama proses seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli, dapat disimpulkan bahwa mekanisme evaluasi yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah berjalan efektif dalam menjaga transparansi dan akuntabilitas proses seleksi. Umpan balik yang diterima dari peserta, pengawas, serta masyarakat menunjukkan adanya perbaikan signifikan, terutama dalam hal penyederhanaan prosedur pendaftaran, pengumuman hasil yang lebih cepat, dan peningkatan infrastruktur teknologi. Pengawasan berkala oleh pihak independen, seperti Inspektorat Daerah dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), juga berhasil memastikan integritas proses seleksi tetap terjaga. BKPSDM secara aktif menindaklanjuti rekomendasi dari hasil evaluasi dan audit untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi di masa mendatang.

Dalam kesimpulannya, evaluasi yang berkelanjutan, transparansi yang diperkuat melalui publikasi hasil secara terbuka, serta pengawasan ketat dari lembaga independen menjadi faktor utama yang membantu menjaga integritas seleksi PNS di Kota Gunungsitoli. Dengan langkah-langkah perbaikan yang terus dilakukan, proses seleksi diharapkan semakin inklusif, bebas dari kecurangan, dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan peserta seleksi.

4.2.10. Menjaga Integritas dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi PNS

Integritas dalam proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aspek krusial yang harus dijaga untuk memastikan bahwa proses ini berjalan secara adil dan transparan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli telah mengimplementasikan sejumlah langkah strategis untuk menjaga integritas dalam setiap tahapan seleksi. Melalui pengawasan ketat, penggunaan teknologi, penegakan kode etik, serta pelibatan lembaga independen, BKPSDM berupaya menciptakan lingkungan yang bersih dari praktik korupsi dan manipulasi.

Dalam sebuah wawancara dengan narasumber berinisial BSL, beliau menyampaikan beberapa tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen. BSL menjelaskan, "Tantangan dalam rekrutmen dan seleksi meliputi masalah dalam menjangkau calon yang berkualitas, memastikan proses seleksi yang adil, dan mengatasi konflik kepentingan yang mungkin muncul." Menurutnya, tantangan ini sering kali memengaruhi kelancaran proses, terutama dalam menjaga kualitas dan transparansi. Lebih lanjut, BSL mengakui bahwa tingkat kepuasan pelamar bervariasi. "Ada pelamar yang merasa puas dengan transparansi dan komunikasi, sementara yang lain mengeluhkan proses yang lambat dan kurangnya informasi yang jelas," ujarnya. Oleh karena itu, BKPSDM berfokus untuk terus memperbaiki komunikasi dan keterbukaan informasi. BSL juga menekankan pentingnya kebijakan integritas yang ketat. "Kami menerapkan kebijakan transparansi dan integritas yang ketat, meminta panitia seleksi untuk menyatakan potensi konflik kepentingan, serta melakukan audit internal untuk memastikan tidak ada bias dalam proses seleksi," jelasnya.

Sebagai langkah strategis untuk mengatasi tantangan tersebut, BKPSDM terus melakukan peningkatan di berbagai aspek. "Strategi kami meliputi peningkatan transparansi, komunikasi yang jelas dan terbuka, proses seleksi yang adil, dan penyediaan saluran umpan balik bagi pelamar untuk mengajukan keberatan," tutup BSL. Melalui pendekatan ini, BKPSDM berharap dapat menjaga kepercayaan publik dan memastikan proses seleksi PNS berjalan dengan adil dan profesional.

4.2.10.1. Pengawasan Ketat Terhadap Panitia Seleksi

Langkah pertama dalam menjaga integritas adalah pengawasan yang ketat terhadap panitia seleksi. BKPSDM memilih anggota panitia berdasarkan kualifikasi yang tepat dan rekam jejak yang baik dalam bidangnya. Sebelum proses seleksi dimulai, seluruh panitia diwajibkan untuk mematuhi kode etik yang telah ditetapkan. Kode etik ini mencakup prinsip-prinsip seperti keadilan, transparansi, dan objektivitas, yang harus dipegang teguh oleh semua anggota panitia.

Proses verifikasi berkas hingga pengumuman hasil seleksi dilakukan dengan mengutamakan keadilan dan keterbukaan. Setiap keputusan yang diambil oleh panitia didokumentasikan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan pengawasan yang ketat ini, diharapkan keputusan yang diambil akan mencerminkan integritas dan profesionalisme panitia seleksi.

Ketika diwawancarai mengenai langkah-langkah yang diambil untuk menjaga integritas selama proses seleksi, narasumber berinisial PH, yang terlibat langsung dalam proses seleksi, menjelaskan, "Kami memastikan integritas dan profesionalisme panitia seleksi dengan melibatkan anggota yang memiliki kompetensi dan pengalaman di bidangnya. Selain itu, kami juga memberikan pelatihan dan kode etik kepada panitia serta melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja mereka."

Menurut PH, pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek penting, termasuk tata cara seleksi, teknis pengawasan, dan penegakan kode etik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap tahapan seleksi dilaksanakan dengan adil dan profesional. Selain itu, PH juga menekankan bahwa evaluasi rutin dilakukan untuk memastikan bahwa panitia bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan segala potensi konflik kepentingan dapat diminimalisir. "Tujuannya adalah agar seluruh proses seleksi, mulai dari verifikasi berkas hingga pengumuman hasil, berjalan secara transparan dan tidak ada peluang bagi penyimpangan," tambah PH. Hal ini mencerminkan komitmen yang kuat dari panitia seleksi untuk menjaga kepercayaan publik terhadap proses pengadaan PNS.

Pada tahun 2018, dalam seleksi PNS untuk mengisi posisi strategis di pemerintahan Kota Gunungsitoli, BKPSDM melibatkan pengawas independen

dari berbagai kalangan, termasuk akademisi dan organisasi masyarakat sipil, untuk mengawasi jalannya proses seleksi. Pengawas ini bertugas untuk memastikan bahwa setiap anggota panitia mengikuti kode etik dan tidak terlibat dalam praktik kecurangan. Dari hasil pengawasan tersebut, ditemukan bahwa pelaksanaan proses seleksi berjalan dengan baik, tanpa adanya indikasi penyalahgunaan wewenang. Laporan dari pengawas independen ini menjadi bukti komitmen BKPSDM dalam menjaga integritas proses rekrutmen.

4.2.10.2. Pemanfaatan Teknologi untuk Menjaga Integritas Seleksi

Penggunaan teknologi, khususnya sistem Computer Assisted Test (CAT), berperan penting dalam menjaga integritas proses seleksi. Dengan menggunakan sistem CAT, hasil ujian dapat diketahui secara langsung oleh peserta, sehingga mengurangi potensi manipulasi yang mungkin terjadi. Teknologi ini juga memungkinkan pendaftaran online dan verifikasi berkas digital, yang memastikan bahwa data yang digunakan akurat dan tidak dapat diubah tanpa otorisasi. Dalam seleksi PNS tahun 2018, BKPSDM Kota Gunungsitoli mengimplementasikan sistem CAT. Proses ini memberikan hasil yang positif, di mana peserta mengapresiasi transparansi dan kecepatan pengumuman hasil. Tidak hanya itu, penggunaan teknologi ini juga mengurangi kesalahan administrasi yang sering terjadi dalam proses seleksi manual, seperti kehilangan berkas atau kesalahan dalam penilaian.

Dalam wawancara dengan salah satu narasumber, BSL, beliau menjelaskan lebih lanjut tentang peran teknologi dalam pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli. "Kami mengatasi keterbatasan sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi, melakukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan staf, dan mencari dukungan tambahan dari pihak luar jika diperlukan," ungkap BSL. Ia juga menambahkan bahwa kesiapan infrastruktur teknologi sangat penting untuk memastikan kelancaran proses seleksi. "Kesiapan infrastruktur teknologi melibatkan penilaian berkala terhadap sistem IT, pemeliharaan rutin, dan pembaruan perangkat keras serta lunak untuk memastikan dukungan yang optimal selama proses pengadaan," lanjutnya.

BSL juga menekankan pentingnya keamanan dalam pengelolaan data peserta. "Teknologi dapat digunakan untuk menyimpan dan mengelola data

peserta secara aman, sehingga risiko kehilangan atau manipulasi data dapat diminimalkan. Dengan cara ini, proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli dapat berjalan dengan lebih efisien dan transparan," tutup BSL.

Dengan adanya teknologi dan langkah-langkah yang dilakukan BKPSDM, integritas dan efisiensi dalam proses seleksi PNS dapat terus ditingkatkan, memberikan hasil yang lebih baik bagi peserta dan pemerintah daerah.

4.2.10.3. Penegakan Kode Etik dan Sanksi Terhadap Pelanggaran

BKPSDM Kota Gunungsitoli menetapkan sanksi tegas terhadap pelanggaran kode etik selama proses seleksi. Baik peserta maupun panitia seleksi yang terbukti melakukan kecurangan akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk menjaga kepercayaan publik terhadap proses rekrutmen yang adil dan bersih. Penerapan sanksi ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan efek jera, tetapi juga untuk menunjukkan bahwa BKPSDM memiliki komitmen yang tinggi terhadap integritas dan profesionalisme.

Pada tahun 2018, terjadi dugaan pelanggaran kode etik oleh salah satu panitia seleksi yang memberikan informasi tidak resmi kepada peserta. Setelah melalui proses penyelidikan, panitia tersebut dikenakan sanksi administratif sesuai dengan aturan yang berlaku. Kejadian ini diungkapkan secara transparan kepada publik, yang membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap integritas BKPSDM.

4.2.10.4. Audit dan Pemantauan Eksternal oleh Lembaga Independen

BKPSDM juga melibatkan lembaga independen untuk melakukan audit dan pemantauan eksternal dalam proses seleksi. Kerja sama ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tahapan seleksi dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta meningkatkan akuntabilitas dalam pengadaan PNS. Audit oleh pihak independen berfungsi untuk mendeteksi adanya pelanggaran yang mungkin terjadi, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang perlu dilakukan di masa mendatang. Hal ini menunjukkan komitmen BKPSDM untuk beroperasi dalam transparansi dan akuntabilitas yang tinggi.

Selama audit yang dilakukan pada tahun 2018, lembaga independen menemukan bahwa meskipun proses seleksi secara umum sudah berjalan dengan baik, ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti pengelolaan data peserta. Rekomendasi dari audit tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan peningkatan sistem pengelolaan data dan pelatihan bagi panitia seleksi.

4.2.10.5. Umpan Balik dan Forum Diskusi untuk Peningkatan Sistem

BKPSDM Kota Gunungsitoli menerima umpan balik dari peserta dan masyarakat melalui survei dan forum diskusi. Umpan balik ini menjadi masukan berharga dalam evaluasi dan perbaikan proses seleksi di masa mendatang. Melalui langkah ini, BKPSDM berupaya untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi PNS. Dengan mendengarkan suara peserta dan masyarakat, BKPSDM dapat mengidentifikasi potensi kelemahan dalam sistem seleksi yang ada dan melakukan perbaikan yang diperlukan untuk menciptakan proses rekrutmen yang lebih baik.

Setelah pelaksanaan seleksi PNS tahun 2018, BKPSDM mengadakan forum diskusi dengan peserta untuk mengumpulkan umpan balik terkait proses yang telah dilalui. Dari diskusi tersebut, ditemukan bahwa peserta menginginkan adanya penjelasan yang lebih rinci mengenai kriteria penilaian. Menanggapi umpan balik ini, BKPSDM kemudian menyusun panduan yang lebih komprehensif mengenai kriteria dan prosedur seleksi untuk diberikan kepada peserta di seleksi berikutnya. Selain itu, wawancara dengan HZ, salah satu narasumber dari BKPSDM, memberikan wawasan lebih dalam tentang langkah-langkah yang diambil untuk memperbaiki proses seleksi.

Menurut HZ, BKPSDM telah mengimplementasikan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan partisipasi dan transparansi. "Kami mengimplementasikan platform partisipatif untuk menyaring saran dan masukan serta melakukan pertemuan reguler dengan stakeholder untuk mengintegrasikan input mereka," ujar HZ. Dengan langkah ini, BKPSDM dapat memastikan bahwa masukan dari peserta dan pemangku kepentingan lainnya didengar dan direspons dengan tepat.

HZ juga menjelaskan bahwa BKPSDM menggunakan outsourcing untuk tugas-tugas tertentu dan mengadopsi otomatisasi proses guna mengurangi beban

kerja internal. "Kami meluncurkan inisiatif layanan pelanggan dengan tim khusus untuk menangani keluhan dan umpan balik secara langsung serta menyediakan update status secara teratur," tambahnya. Inisiatif ini memungkinkan peserta mendapatkan informasi terkini mengenai status seleksi mereka, sekaligus memastikan bahwa keluhan dan masukan ditangani dengan segera.

Selain itu, BKPSDM membentuk kelompok kerja yang bertugas menganalisis umpan balik yang diterima dan mengembangkan rencana perbaikan yang terukur untuk diterapkan di proses seleksi berikutnya. Langkah-langkah ini merupakan bagian dari komitmen BKPSDM untuk terus meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam proses seleksi PNS di masa mendatang. Pada subbab hasil penelitian ini ditemukan bahwa perlu menjaga integritas dalam proses rekrutmen dan seleksi PNS adalah tanggung jawab yang diemban oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli. Melalui pengawasan ketat terhadap panitia, pemanfaatan teknologi, penegakan kode etik, dan audit independen, BKPSDM berupaya menciptakan proses seleksi yang adil, transparan, dan profesional.

Dalam wawancara dengan narasumber berinisial FH, beliau menyatakan, "Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan pegawai. Namun, evaluasi yang tidak objektif bisa menghambat pengembangan karena tidak memberikan umpan balik yang konstruktif. Hasil akhir dievaluasi melalui penilaian kinerja dan umpan balik, serta identifikasi kekuatan dan area perbaikan. Upaya peningkatan termasuk pelatihan panitia, memperbarui metode seleksi, dan mengumpulkan umpan balik dari peserta. Peninjauan berkala, pengumpulan umpan balik, dan analisis hasil seleksi untuk mencari solusi. Melalui evaluasi rutin dan umpan balik, analisis mendalam, dan solusi berbasis kerjasama. Meningkatkan transparansi, komunikasi yang jelas, proses seleksi yang adil, dan saluran umpan balik."

Dengan melibatkan masyarakat dalam evaluasi dan perbaikan sistem, BKPSDM tidak hanya meningkatkan kualitas proses seleksi, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap integritas pengadaan PNS. Melalui langkah-langkah ini, BKPSDM Kota Gunungsitoli berkomitmen untuk terus meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi pegawai negeri sipil, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang optimal dan terpercaya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, integritas dalam proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli telah dijaga melalui berbagai mekanisme yang ketat. BKPSDM telah menerapkan pengawasan yang intens terhadap panitia seleksi, memanfaatkan teknologi seperti sistem Computer Assisted Test (CAT) untuk mencegah manipulasi hasil, serta memberlakukan kode etik yang tegas bagi panitia dan peserta seleksi. Penegakan sanksi terhadap pelanggaran kode etik juga dilakukan dengan tegas, dan audit oleh lembaga independen telah memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara transparan dan akuntabel. Selain itu, BKPSDM memberikan saluran umpan balik untuk peserta, yang digunakan sebagai dasar perbaikan sistem seleksi di masa mendatang. Melalui forum diskusi dan pengumpulan umpan balik, BKPSDM berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan transparansi proses seleksi.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa BKPSDM Kota Gunungsitoli telah berkomitmen tinggi dalam menjaga integritas proses rekrutmen dan seleksi PNS. Pengawasan ketat, pemanfaatan teknologi, penegakan kode etik, serta audit oleh lembaga independen telah menciptakan proses seleksi yang adil dan transparan. Langkah-langkah strategis yang dilakukan, termasuk peningkatan komunikasi dan keterbukaan informasi, menunjukkan adanya komitmen kuat untuk meningkatkan kepercayaan publik dan memastikan bahwa rekrutmen PNS di Kota Gunungsitoli dilakukan secara profesional dan berintegritas. Melalui evaluasi rutin dan penyerapan umpan balik, BKPSDM berupaya terus memperbaiki sistem seleksi guna menciptakan layanan publik yang lebih baik.

11

4.3. Hasil Pembahasan

4.3.1. Proses Pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli

Proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli, yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), merupakan mekanisme yang mengikuti standar baku dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) serta mematuhi regulasi yang relevan.

Menurut Yani et al. (2021), peningkatan kualitas layanan publik sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Ini sejalan dengan teori perencanaan SDM, yang menyatakan bahwa perencanaan yang terarah memungkinkan pemerintah memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, BKPSDM melakukan analisis kebutuhan secara berkala untuk memastikan formasi yang relevan dengan prioritas daerah, terutama dalam sektor pendidikan, kesehatan, dan administrasi ketiga sektor ini menjadi tulang punggung pelayanan publik di wilayah tersebut.

Proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli diatur oleh **Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)**, yang menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan meritokrasi. Adiyanti dan Nugraha (2023) menjelaskan bahwa kompensasi berbasis kompetensi dan sistem yang adil akan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Untuk itu, BKPSDM menerapkan seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT), yang merupakan sistem penilaian objektif untuk mengevaluasi kemampuan para peserta seleksi secara langsung. Hal ini sejalan dengan prinsip meritokrasi yang diuraikan oleh Fauzi (2022), yang menekankan pentingnya seleksi berbasis kompetensi untuk mendapatkan SDM yang unggul dan kompeten.

BKPSDM juga melakukan analisis beban kerja secara menyeluruh dalam menentukan formasi. Seperti yang dinyatakan oleh Mathis dan Jackson dalam Hidayatullah (2019), perencanaan tenaga kerja harus didasarkan pada volume pekerjaan dan kebutuhan organisasi. BKPSDM memastikan bahwa setiap formasi yang diajukan relevan dengan beban kerja di unit kerja yang bersangkutan, sehingga perekrutan tidak sekadar seremonial, tetapi benar-benar menanggapi kekosongan posisi dan kebutuhan operasional di lapangan.

Pendaftaran sebagai PNS dilakukan melalui Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) yang dikelola oleh BKN. Penggunaan platform digital dalam proses ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Suhaili (2023) menyoroti bahwa adopsi teknologi dalam proses rekrutmen dapat mempercepat penanganan administrasi dan mengurangi risiko kesalahan. Namun, tantangan tetap ada, terutama di wilayah seperti Kota Gunungsitoli, yang memiliki keterbatasan akses internet. Kurniawan dan Suswanta (2021) menekankan

pentingnya sosialisasi yang memadai dan panduan bagi masyarakat di daerah yang sulit dijangkau teknologi, sehingga partisipasi calon pelamar tetap optimal.

Proses seleksi melalui CAT juga memperkuat transparansi dan akuntabilitas. Romzek dan Dubnick dalam Sasia (2023) menyebutkan bahwa keterbukaan dalam setiap tahap seleksi merupakan komponen penting dalam menjaga kepercayaan publik. BKPSDM di Kota Gunungsitoli berkomitmen untuk mengumumkan hasil seleksi secara terbuka melalui media yang mudah diakses oleh masyarakat luas, yang memungkinkan peserta untuk memeriksa hasil secara langsung dan mengajukan banding jika diperlukan. Pendekatan ini sesuai dengan teori transparansi administrasi yang dijelaskan oleh Hood dalam Nugraha (2023), yang menyatakan bahwa keterbukaan informasi adalah kunci utama dalam menjaga integritas birokrasi dan kepercayaan publik terhadap pemerintahan.

Dalam manajemen SDM sektor publik, BKPSDM juga perlu memperhatikan regulasi dan kebijakan dari pemerintah pusat. Bowman, West, dan Beck dalam Kurniawan & Suswanta (2021) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM di sektor publik berbeda dengan sektor swasta, karena harus menyeimbangkan antara kebutuhan internal organisasi dan tuntutan eksternal dari masyarakat. BKPSDM senantiasa berkoordinasi dengan BKN untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk penetapan kuota formasi dan jadwal seleksi.

Secara keseluruhan, proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli menggambarkan penerapan yang efektif dari teori-teori manajemen SDM dan administrasi publik, yang berfokus pada prinsip-prinsip keterbukaan, akuntabilitas, dan kompetensi. Dengan berbagai tantangan yang dihadapi, BKPSDM terus berupaya menjalankan pengadaan PNS secara profesional, sesuai dengan pedoman pemerintah pusat. Diharapkan, dengan proses yang matang ini, BKPSDM dapat berkontribusi secara signifikan dalam pengembangan SDM yang berkualitas di Kota Gunungsitoli dan mendorong peningkatan kualitas layanan publik di daerah tersebut.

4.3.2. Kendala dalam Pelaksanaan Pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli

Dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli, terdapat berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas serta efisiensi pelaksanaannya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk proses pengadaan ini. Menurut Musgrave (1959), keterbatasan anggaran merupakan masalah klasik yang kerap dihadapi oleh pemerintah daerah, terutama pada wilayah dengan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang rendah. Hal ini selaras dengan temuan Manalu et al. (2022), yang menyatakan bahwa meskipun BKPSDM Kota Gunungsitoli memiliki sumber daya manusia yang memadai secara kuantitatif, kualitas SDM tersebut masih perlu ditingkatkan guna memastikan proses rekrutmen berjalan optimal (Eddyono et al., 2021; Manalu et al., 2022).

Keterbatasan anggaran ini berdampak langsung pada jumlah formasi yang dapat dibuka dalam pengadaan CPNS. Robbins dan Coulter (2016) menjelaskan bahwa kendala anggaran sering kali membatasi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, termasuk dalam hal rekrutmen SDM. Di Kota Gunungsitoli, BKPSDM kerap kali mengajukan formasi yang sesuai dengan analisis kebutuhan setempat, namun kuota yang disetujui oleh pemerintah pusat sering kali terbatas dan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan riil di sektor pelayanan publik (Romadhon, 2023; Kurnianto, 2021).

Selain itu, keterbatasan infrastruktur teknologi menjadi kendala signifikan lainnya, terutama di wilayah terpencil. Carr dan Littman (2008) menekankan bahwa penerapan teknologi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi proses seleksi. Namun, keterbatasan akses internet di Kota Gunungsitoli menghambat calon pelamar untuk mengakses portal SSCASN secara online, yang menyebabkan keterlambatan pendaftaran dan berpotensi mengurangi partisipasi masyarakat dalam proses seleksi PNS (Wahidah, 2023; Mansur, 2021). Menurut teori infrastruktur publik Niskanen (1971), kurangnya infrastruktur yang memadai akan memperlambat proses pengadaan pegawai dan mengurangi kualitas pelayanan publik. Sebagai solusi sementara, BKPSDM membuka posko pendaftaran offline, namun ini tidak mengatasi akar masalah keterbatasan infrastruktur (Sandra et al., 2021; Suroso, 2022).

Kendala lainnya adalah perubahan kebijakan nasional yang sering kali tidak sinkron dengan kebutuhan lokal. Edwards (1980) dalam teorinya tentang implementasi kebijakan publik mengemukakan bahwa kondisi lokal yang beragam dapat menghambat pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan secara terpusat. Di Kota Gunungsitoli, perubahan regulasi terkait batas usia dan kualifikasi pendidikan untuk pelamar PNS kerap kali memaksa BKPSDM untuk melakukan penyesuaian mendadak yang mengganggu kelancaran proses rekrutmen (Aidhi et al., 2023; Setiawan et al., 2022). Hal ini menunjukkan adanya rigiditas dalam sistem birokrasi, sebagaimana dijelaskan oleh Weber (1947). BKPSDM harus melakukan koordinasi intensif dengan pemerintah pusat guna menyesuaikan kebijakan dengan kondisi lokal, yang sering kali menyerap banyak waktu dan sumber daya (Gunawan, 2017; Mustofa et al., 2018).

Keterbatasan sumber daya manusia di BKPSDM sendiri juga menjadi kendala yang signifikan. Dessler (2015) menyatakan bahwa keterbatasan tenaga profesional dalam proses rekrutmen dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi seleksi. Di Kota Gunungsitoli, keterbatasan tenaga profesional menuntut mereka untuk bekerja lebih keras dan menjalankan multitasking, terutama dalam proses seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT) yang membutuhkan pengawasan ketat (Simatupang, 2016; Nurlaela, 2023).

Faktor geografis juga memainkan peran penting dalam menambah tantangan pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli. Krugman (1991) menyebutkan bahwa lokasi geografis yang terpencil dapat menghambat akses dan distribusi sumber daya. Sebagai daerah kepulauan, Kota Gunungsitoli menghadapi kendala logistik dan kesulitan dalam menyediakan fasilitas yang memadai untuk pelaksanaan seleksi (Nashihuddin, 2020; Utami, 2023).

Terakhir, partisipasi masyarakat yang minim dalam proses pengadaan PNS menjadi kendala lain. Arnstein (1969) menekankan pentingnya partisipasi publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Di Kota Gunungsitoli, terbatasnya forum komunikasi yang berfungsi untuk menerima masukan dari masyarakat menyebabkan proses pengadaan PNS kurang akuntabel. BKPSDM perlu lebih proaktif dalam melibatkan masyarakat agar proses pengadaan PNS menjadi lebih transparan dan responsif terhadap kebutuhan publik (Hardenta, 2023; SI, 2023).

Secara keseluruhan, kendala-kendala ini mencerminkan kompleksitas yang dihadapi dalam proses pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli, yang membutuhkan pendekatan strategis dan inovatif untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut guna menciptakan proses rekrutmen yang lebih efektif dan efisien.

4.3.3. Strategi Mengatasi Kendala Pengadaan PNS di BKPSDM Kota Gunungsitoli

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli menghadapi berbagai tantangan dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk keterbatasan anggaran, infrastruktur, dan terbatasnya kuota formasi. Untuk merespons kendala tersebut, BKPSDM mengadopsi pendekatan strategis yang mencakup optimalisasi anggaran, analisis beban kerja, peningkatan koordinasi lintas instansi, serta pemanfaatan teknologi informasi. Pendekatan ini dapat dipahami melalui tinjauan teori perencanaan strategis dan literatur terkait.

BKPSDM menerapkan prinsip perencanaan strategis yang berfokus pada optimalisasi anggaran. David (2011) menekankan bahwa strategi ini penting untuk menyalurkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang, terutama dalam pengelolaan anggaran publik. Dalam penelitian Mansur (2021), pengelolaan anggaran daerah menjadi aspek kunci dalam menangani keterbatasan finansial saat melakukan rekrutmen dan seleksi PNS. Dengan merancang anggaran yang efisien, BKPSDM memastikan bahwa setiap dana yang dialokasikan dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan rekrutmen yang tepat sasaran.

BKPSDM secara berkala melakukan analisis beban kerja untuk mengidentifikasi formasi yang paling relevan. Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah alat penting dalam perencanaan sumber daya manusia karena memungkinkan lembaga untuk menentukan kebutuhan pegawai berdasarkan jenis dan jumlah pekerjaan. Di Kota Gunungsitoli, hasil dari analisis ini digunakan untuk mengajukan formasi yang sesuai dengan kebutuhan daerah, terutama di sektor kritis seperti kesehatan dan pendidikan, di mana kekurangan tenaga kerja dapat mempengaruhi pelayanan publik secara langsung (Aidhi et al., 2023).

BKPSDM meningkatkan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan pemerintah pusat terkait kuota dan alokasi anggaran. Osborne dan Gaebler (1992) menjelaskan bahwa sinergi antara pemerintah pusat dan daerah sangat penting dalam pelaksanaan kebijakan publik, termasuk dalam pengadaan PNS. Penelitian yang dilakukan oleh Hardenta (2023) juga menunjukkan bahwa koordinasi lintas instansi memperkuat implementasi kebijakan daerah dan mendorong penyelarasan dengan kebijakan pusat. Melalui komunikasi yang intensif, BKPSDM berharap dapat mengamankan dukungan tambahan dalam bentuk anggaran dan kuota formasi, yang akan memungkinkan proses rekrutmen berjalan sesuai dengan kebutuhan daerah.

BKPSDM Kota Gunungsitoli memanfaatkan Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) yang memungkinkan proses pendaftaran dan seleksi dilakukan secara online, mempercepat dan menyederhanakan proses rekrutmen. Menurut Carr dan Littman (2008), teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses seleksi, terutama di daerah dengan keterbatasan infrastruktur. Selain itu, sistem seleksi berbasis CAT (Computer Assisted Test) memungkinkan transparansi dalam hasil seleksi, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Green (2011), yang menekankan pentingnya seleksi berbasis merit untuk memastikan rekrutmen SDM berkualitas tinggi. Penggunaan teknologi ini juga sejalan dengan penelitian Nashihuddin (2020) yang menyoroti peran digitalisasi dalam mempercepat proses administrasi.

Salah satu kendala dalam penggunaan teknologi seleksi berbasis CAT adalah akses teknologi yang belum merata di seluruh wilayah. Untuk mengatasi ini, BKPSDM menyelenggarakan sosialisasi intensif yang bertujuan untuk mengedukasi masyarakat mengenai cara menggunakan sistem seleksi online. Ini sejalan dengan temuan Gunawan (2017) bahwa edukasi publik adalah langkah penting dalam mempersiapkan masyarakat untuk menghadapi perubahan kebijakan, terutama di wilayah dengan infrastruktur terbatas.

Strategi yang diterapkan BKPSDM Kota Gunungsitoli dalam mengatasi kendala pengadaan PNS mencakup beberapa pendekatan yang didukung oleh teori dan penelitian terdahulu. Melalui optimalisasi anggaran, analisis beban kerja, koordinasi lintas instansi, pemanfaatan teknologi informasi, serta edukasi

masyarakat, BKPSDM bertujuan untuk menciptakan proses rekrutmen yang lebih efisien, transparan, dan berkelanjutan. Penelitian seperti yang dilakukan oleh David (2011), Mathis dan Jackson (2009), serta Green (2011) menggarisbawahi pentingnya strategi-strategi ini dalam memastikan bahwa pengadaan PNS dapat memenuhi kebutuhan daerah dengan sumber daya yang terbatas.

Untuk menambah kerkait Strategi yang diterapkan BKPSDM Kota Gunungsitoli dalam mengatasi kendala pengadaan PNS, maka peneliti memberikan gambaran yang lebih komprehensif melalui gambar fishbone, sebagai berikut:

FISHBONE DIAGRAM PENGADAAN PNS DI KOTA GUNUNGSITOLI

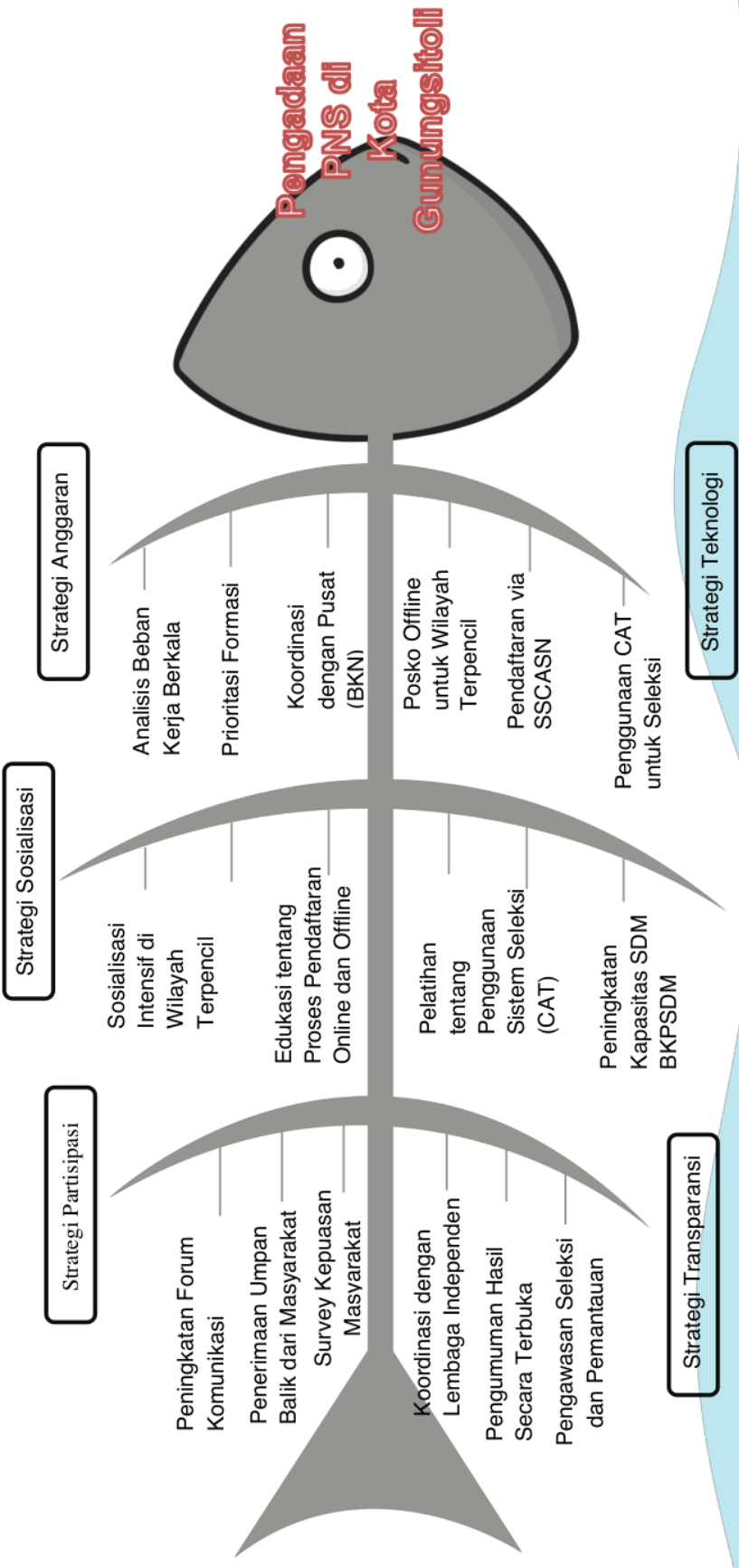


Diagram Fishbone ini menyajikan analisis mendalam terhadap strategi yang diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli dalam menghadapi kendala pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Diagram ini mengidentifikasi lima kategori strategi utama, yaitu: Strategi Anggaran, Strategi Teknologi, Strategi Internal, Strategi Sosialisasi, dan Strategi Partisipasi.

1. Strategi Anggaran: BKPSDM menekankan analisis beban kerja berkala untuk menentukan prioritas formasi yang diperlukan. Koordinasi intensif dengan instansi pusat, terutama Badan Kepegawaian Negara (BKN), merupakan langkah penting untuk memastikan dukungan anggaran yang memadai, sehingga proses pengadaan PNS dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan daerah.
2. Strategi Teknologi: Penggunaan portal SSCASN dan Computer Assisted Test (CAT) menjadi pendekatan BKPSDM untuk mempercepat proses pendaftaran dan seleksi. Upaya ini dilengkapi dengan pelatihan dan sosialisasi intensif kepada calon pelamar di wilayah yang memiliki keterbatasan akses teknologi.
3. Strategi Internal: Peningkatan kapasitas SDM di BKPSDM dilakukan melalui pelatihan khusus, guna memastikan kesiapan dalam menjalankan seleksi yang efektif dan efisien. Pengawasan dan pemantauan proses seleksi secara ketat adalah upaya untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam rekrutmen.
4. Strategi Sosialisasi: BKPSDM melaksanakan edukasi kepada masyarakat mengenai proses pendaftaran baik online maupun offline, serta membuka posko di wilayah terpencil. Hal ini dilakukan untuk memperluas aksesibilitas dan partisipasi publik dalam proses seleksi, serta memastikan pemahaman yang baik tentang persyaratan dan prosedur pendaftaran.
5. Strategi Partisipasi: BKPSDM memperkuat forum komunikasi untuk menerima umpan balik dari masyarakat. Di samping itu, survei kepuasan masyarakat dan pengumuman hasil secara terbuka diadakan sebagai bentuk akuntabilitas dan keterbukaan informasi.

Diagram ini menunjukkan pendekatan komprehensif BKPSDM dalam menghadapi tantangan pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli, dengan memadukan optimalisasi anggaran, teknologi, dan strategi komunikasi yang responsif terhadap kondisi lokal. Strategi-strategi tersebut mencerminkan upaya untuk menciptakan proses rekrutmen yang transparan, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. **Proses** Pengadaan PNS yang Sistematis dan Terencana: Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli dilaksanakan secara sistematis oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Proses ini mencakup analisis kebutuhan, pendaftaran, seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT), dan pengangkatan. Penerapan prinsip meritokrasi dan transparansi dalam proses ini berfungsi untuk memastikan bahwa rekrutmen PNS dilakukan secara adil dan berbasis pada kompetensi, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
2. **Kendala dalam Pelaksanaan Pengadaan PNS:** Dalam pelaksanaannya, BKPSDM Kota Gunungsitoli menghadapi berbagai kendala, termasuk keterbatasan anggaran, kuota formasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan, dan infrastruktur teknologi yang kurang memadai. Keterbatasan ini berpotensi memengaruhi kualitas proses seleksi dan ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam sektor-sektor pelayanan publik. Penyesuaian yang dilakukan oleh BKPSDM untuk mengatasi kendala ini mencerminkan usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan lokal sambil tetap mematuhi regulasi pemerintah pusat.
3. **Strategi untuk Mengatasi Kendala dan Meningkatkan Efisiensi:** BKPSDM Kota Gunungsitoli telah menerapkan berbagai strategi untuk mengatasi kendala dalam proses pengadaan PNS, termasuk melakukan analisis beban kerja secara berkala, meningkatkan koordinasi dengan pemerintah pusat, memanfaatkan teknologi informasi, serta melibatkan masyarakat dalam proses seleksi. Upaya-upaya ini menunjukkan bahwa BKPSDM berkomitmen untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengadaan PNS demi kepentingan pelayanan publik yang lebih baik.

5.2. Saran

1. Peningkatan Infrastruktur Teknologi: Disarankan agar BKPSDM Kota Gunungsitoli terus meningkatkan infrastruktur teknologi informasi untuk mendukung pelaksanaan sistem pendaftaran dan seleksi secara online. Peningkatan ini penting untuk memastikan akses yang lebih baik bagi calon pelamar, terutama di daerah-daerah terpencil. Kerja sama dengan penyedia layanan internet dan lembaga terkait dapat menjadi solusi untuk memperluas jangkauan akses internet.
2. Penguatan Komunikasi dan Sosialisasi: BKPSDM perlu memperkuat komunikasi dan sosialisasi kepada masyarakat terkait proses pengadaan PNS. Menggunakan berbagai saluran komunikasi, termasuk media sosial dan pertemuan langsung, dapat membantu memastikan informasi terkait pendaftaran dan seleksi lebih mudah diakses oleh calon pelamar. Partisipasi masyarakat dalam proses ini harus didorong agar mereka lebih memahami tahapan dan kriteria seleksi.
3. Peningkatan Analisis Kebutuhan Sumber Daya: Disarankan agar BKPSDM melakukan analisis kebutuhan sumber daya manusia secara mendalam dan berkelanjutan. Hal ini akan membantu dalam merumuskan formasi yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan daerah. Melibatkan pihak-pihak terkait, seperti sektor pendidikan dan kesehatan, dalam proses analisis ini dapat meningkatkan akurasi dan efektivitas pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. and Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik (Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer)*, 7(1), 166-176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Fauzi, A. (2022). Doktrin ekonomi untuk kebutuhan sdm. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 345-355. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.46>
- Hidayatullah, M. (2019). Apa yang perlu dilakukan manajemen sdm ?. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ybjws>
- Kurniawan, A. and Suswanta, S. (2021). Manajemen aparatur sipil negara dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. *Kemudi Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(01), 134-148. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v5i01.2305>
- Nugraha, D. (2023). Manajemen pendidikan. *JPI*, 1(01), 36-39. <https://doi.org/10.63018/jpi.v1i01.10>
- Sasia, K. (2023). Analisis manajemen sumberdaya manusia pendidikan tinggi berskala kecil (studi kasus pada sebuah akademi optometry di jakarta). *Equilibrium Jurnal Pendidikan*, 11(3), 280-288. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v11i3.10670>
- Suhaili, M. (2023). Pendampingan sumber daya manusia untuk meningkatkan sistem administrasi pt mulia knetting industry. *Jurnal Pekamas*, 3(1), 50-56. <https://doi.org/10.46961/jpk.v3i1.820>
- Yani, A., Ditama, R., & Pohan, M. (2021). Peningkatan mutu layanan melalui implementasi manajemen sumber daya manusia. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 170-179. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.236>
- Aidhi, A., Harahap, M., Rukmana, A., Palembang, S., & Bakri, A. (2023). Peningkatan daya saing ekonomi melalui peranan inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02), 118-134. <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i02.229>
- Eddyono, F., Darusman, D., Sumarwan, U., & Sunarminto, T. (2021). Tourism competitiveness on the utilization zone of national park in indonesia. *Jurnal Penelitian Kehutanan Wallacea*, 10(2), 145. <https://doi.org/10.18330/jwallacea.2021.vol10iss2pp145-164>
- Gunawan, A. (2017). Kontrol sipil atas militer dan kebijakan pertahanan di indonesia pasca orde baru. *Jurnal Politik*, 2(2), 197. <https://doi.org/10.7454/jp.v2i2.117>
- Hardenta, A. (2023). Pinjaman mengikat dan benturan kebijakan tingkat komponen dalam negeri pada pengadaan pemerintah indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 52(2), 107-118. <https://doi.org/10.14710/mmh.52.2.2023.107-118>
- Kurnianto, T. (2021). Peran kepolisian dalam menjaga stabilitas keamanan selama penerapan kebijakan psbb. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(1), 11. <https://doi.org/10.35879/jik.v15i1.291>
- Manalu, P., Tarigan, F., Girsang, E., & Ginting, C. (2022). Hambatan implementasi kebijakan pengelolaan sampah rumah tangga di kota binjai. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 21(3), 285-292. <https://doi.org/10.14710/jkli.21.3.285-292>

- Mansur, M. (2021). Manajemen pengeluaran daerah di indonesia: penanganan krisis kesehatan dan ekonomi selama pandemi covid-19. *Spirit Publik Jurnal Administrasi Publik*, 16(2), 116. <https://doi.org/10.20961/sp.v16i2.54289>
- Mustofa, F., Aditya, T., & Sutanta, H. (2018). Sistem informasi pertanahan partisipatif untuk pemetaan bidang tanah: sebuah tinjauan pustaka komprehensif. *Majalah Ilmiah Globe*, 20(1), 1. <https://doi.org/10.24895/mig.2018.20-1.702>
- Nashihuddin, W. (2020). Mediatisasi kebijakan penerbitan e-journal dengan open journal system di indonesia. *Tik Ilmeu Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.29240/tik.v4i1.1176>
- Nurlaela, E. (2023). Penangkapan ikan terukur: tantangan dan penerapan.. <https://doi.org/10.55981/brin.908.c759>
- Romadhon, R. (2023). Penerapan konsep pengelolaan pengembangan koleksi perpustakaan baabul ilmi di sma muhammadiyah 7 yogyakarta. *Educaniora Journal of Education and Humanities*, 1(3), 71-81. <https://doi.org/10.59687/educaniora.v1i3.72>
- SI, M. (2023). Bauran kebijakan apa yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan inklusi keuangan bagi masyarakat agraris?. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi (Mea)*, 7(3), 112-134. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3316>
- Sandra, C., Herawati, Y., Baroya, N., Sulistiyani, S., Ningrum, P., Akbar, K., ... & Ramani, A. (2021). Implementasi kebijakan pembayaran kapitasi berbasis pemenuhan komitmen pelayanan (kbpk) di kabupaten jember. *Ikesma*, 17(1), 52. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i1.22441>
- Setiawan, A., Fridayani, H., & Zain, H. (2022). Manajemen krisis : kementerian kesehatan dalam kampanye kebijakan vaksinasi covid-19 di indonesia: strategi dan pendukung. *Journal of Government (Kajian Manajemen Pemerintahan Dan Otonomi Daerah)*, 8(1). <https://doi.org/10.52447/gov.v8i1.6562>
- Simatupang, P. (2016). Analisis kritis terhadap paradigma dan kerangka dasar kebijakan ketahanan pangan nasional. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 25(1), 1. <https://doi.org/10.21082/fae.v25n1.2007.1-18>
- Suroso, S. (2022). Kebijakan dalam penyediaan kecukupan biaya operasional pendidikan menengah. *inisiasi*, 121-130. <https://doi.org/10.59344/inisiasi.v11i2.52>
- Utami, N. (2023). Sistem pemantauan suhu dan intensitas cahaya pada ruang kerja (studi kasus: ruang tugas akhir institut teknologi sumatera). *Jurnal Listrik Instrumentasi Dan Elektronika Terapan*, 4(2). <https://doi.org/10.22146/juliet.v4i2.87238>
- Wahidah, I. (2023). Kapasitas kelembagaan pemerintah desa dalam pengelolaan badan usaha milik desa di kabupaten sumedang. *Mukadimah Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 298-308. <https://doi.org/10.30743/mkd.v7i2.7128>
- (2021). Mitigasi terjadinya kecurangan di sektor pemerintahan melalui perspektif fraud hexagon theory. *SAR*. <https://doi.org/10.32424/1.sar.2021.6.2.5583>
- Aftariansyah, W., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh stres kerja motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Central Elektro. (*Jems*

- Jurnal *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4*(1), 237-244.
<https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4502>
- Aidhi, A., Harahap, M., Rukmana, A., Palembang, S., & Bakri, A. (2023). Peningkatan daya saing ekonomi melalui peranan inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02), 118-134. DOI: 10.58812/jmws.v2i02.229
- Ainul, M. (2022). Perkembangan dan tantangan reformasi birokrasi dan rasionalisasi menuju prinsip good governance di Indonesia.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/f5cbs>
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Refleksi Akuntansi Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 399-407.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>
- Arfin, A. (2022). Peran departemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan sdm unggul. *Efektor*, 9(2), 272-285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Ariestanto, J. (2023). Optimasi kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan: analisis pada BKPSDM Kabupaten Kolaka. *Pamarenda Public Administration and Government Journal*, 3(2), 148.
<https://doi.org/10.52423/pamarenda.v3i2.45856>
- Daraba, D., Ismiyanto, I., & Nurhascaryani, P. (2019). "Implementasi Rekrutmen CASN sebagai Wujud Reformasi Birokrasi di Kabupaten Bogor." *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 9(1), 109-122.
 DOI: 10.33701/jiwbp.v9i1.319
- Darmawan, A. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelayanan Publik." DOI: 10.31219/osf.io/drmtb
- Darmawan, S. (2022). Penetapan spesifikasi laptop untuk kebutuhan administrasi perkantoran dengan pendekatan standar barang dan standar kebutuhan barang milik negara/daerah. *JPI*, 1(2), 52-60.
<https://doi.org/10.59034/jpi.v1i2.8>
- Darmawan, S. (2022). Penetapan spesifikasi laptop untuk kebutuhan administrasi perkantoran dengan pendekatan standar barang dan standar kebutuhan barang milik negara/daerah. *JPI*, 1(2), 52-60.
<https://doi.org/10.59034/jpi.v1i2.8>
- Dewi, N., & Dewi, L. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi penggunaan informasi kinerja pemerintah daerah Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 136-149.
<https://doi.org/10.38043/jiab.v7i1.3506>
- Fadhli, M. (2020). Implementasi manajemen strategik dalam lembaga pendidikan. *Continuous Education Journal of Science and Research*, 1(1), 11-23. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.7>
- Hanafiah, R. and Maani, K. (2020). "Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kantor BKPSDM Kabupaten Tanah Datar." *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 125-133.
 DOI: 10.24036/jmiap.v2i3.167
- Hanamunika, G., Sari, D., & Dai, R. (2021). Implementasi kebijakan pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di lingkungan

- pemerintah kabupaten Bandung. *Responsive*, 3(3), 143. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.31921>
- Harijadi, N., Saragih, N., & Novitasari, N. (2022). Perancangan sistem monitoring pengukuran kinerja produksi gula menggunakan model BSC-SCOR pada pabrik gula. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1991. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2864>
- Handoko, Tani Hani. 2008. "Perencanaan Sumber Daya Manusia." Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Imigrasi Tanjung Perak. *Jurnal Mediasosian Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 6(2), 277. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v6i2.3181>
- Herzegovina, S., Edwinarta, C., & Fauzia, M. (2022). Implikasi pembangunan zona integritas dalam reformasi birokrasi pelayanan keimigrasian pada kantor imigrasi tanjung perak. *Jurnal Mediasosian Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 6(2),277. <https://doi.org/10.30737/mediasosian.v6i2.3181>
- Ishak, T., Muhammad, M., & Nurmayana, N. (2020). "Peran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Humanis Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 6(1), 52-68. [DOI:10.52137/humanis.v6i1.13](https://doi.org/10.52137/humanis.v6i1.13)
- Isra, K. (2024). Pengaruh pengembangan SDM dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Probolinggo. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(4), 384-397. <https://doi.org/10.37504/map.v6i4.572>
- Josua, M., & Suprpto, A. (2022). Analisis pengelolaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap efektivitas proses bisnis jasa influencer. *BusinessManagementJournal*, 18(2), 173. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i2.3311>
- Jusmelinda, S. (2022). Mereformasi tata kelola sumber daya aparatur sipil negara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jh7yu>
- Krisnanto, W., & Suryawati, N. (2019). Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah daerah dalam perencanaan pembangunan (studi kasus di lingkungan pemerintah kota Probolinggo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(3), 481. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i3.705>
- Larasati, D. and Puspitasari, W. (2019). Pengaruh pengalaman, independensi, skeptisisme profesional auditor, penerapan etika, dan beban kerja terhadap kemampuan auditor dalam mendeteksi kecurangan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(1), 31-42. <https://doi.org/10.25105/jat.v6i1.4845>
- Lebang, D., & Paulina, P. (2022). Analisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada driver Go-Jek. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics Management and Banking)*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.242>
- Lestari, N., Andri, S., & Adianto, A. (2021). "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Dumai." *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 9(2), 95. [DOI: 10.31764/jiap.v9i2.5218](https://doi.org/10.31764/jiap.v9i2.5218)

- Lie, S., & Saragih, E. (2022). Rancangan penyempurnaan sistem seleksi manager finance & accounting dipt stamina trimegah perkasa. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 2(2), 109-127. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v2i2.66>
- Mendrofa, S. (2022). Hubungan antara kreativitas kerja dengan motivasi berprestasi pegawai. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 168-173. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.30>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh stres kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam. *JurnalEconomina*, 2(2), 562573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Muslihah, N., Nurseha, A., Mutaqin, E., & Asyari, L. (2021). Implementation of education and education manpower recruitment patterns in sd it al-ihsan baleendah bandung. *Social Humanities and Educational Studies (Shes) Conference Series*, 4(1), 77. <https://doi.org/10.20961/shes.v4i1.48569>
- Muzakki, M., & Hutabarat, H. (2022). Role of organization citizenship behavior mediation in work motivation relationship to employee performance: Empirical study. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 21-45. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2032>
- Niliani, D. (2019). Implementasi manajemen aset, sumber dayamanusiapengelola aset, serta sistem pengendalian internal pemerintah dan pengaruhnya terhadap kualitas pelaporan keuangan. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 4(2), 102-113. <https://doi.org/10.48181/jratirtayasa.v4i2.5650>
- Nurdewi, N. (2022). "Adaptasi Manajemen ASN di Maluku Utara Menuju Birokrasi Berkelas Dunia." *SenTri Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 349-356. [DOI:10.55681/sentri.v1i2.239](https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.239)
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. (2020). Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik. *Managere Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Nurmaya, L., & Febrina, R. (2021). Implementasi sistem merit dalam rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar. *Journal of Governance Innovation*, 3(1), 73-88. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v3i1.628>
- Pramdityan, F., Muhaim, & Pratama, S. (2023). Analisis efisiensi pengelolaan usaha sarang burung walet di desa nanga mertatai kecamatan serawai kabupaten sintang (perspektif ekonomi islam). *Jurnal Muamalat Indonesia - JMI*, 3(2). <https://doi.org/10.26418/jmi.v3i2.64892>
- Pratiwi, A. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja (work engagement) dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. *simplex*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.24127/simplex.v3i1.2606>
- Pratiwi, M., Yuwono, T., Astuti, R., & Afrizal, T. (2022). "Analisis Reformasi Birokrasi untuk Mewujudkan Good Governance pada Pemerintah Kabupaten Pematang." *Perspektif*, 11(3), 1033-1042. [DOI:10.31289/perspektif.v11i3.6272](https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i3.6272)
- Purwati, I., Arisyahidin, A., & Talkah, A. (2021). "Analisis Perencanaan dan

- Pelaksanaan Anggaran, Sumber Daya Manusia, Pengadaan Barang Jasa, dan Lingkungan Birokrasi Terhadap Penyerapan Anggaran di Kabupaten Kediri." *Otonomi*, 21(2), 244. [DOI: 10.32503/otonomi.v21i2.2046](https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i2.2046)
- Putri, E., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Putri, N., Zulqarnain, C., & Farhan, M. (2023). Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas SDM dan organisasi. *MUQADDIMAH*, 1(2), 165-171. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i2.211>
- Rusdiono, R., Patriani, I., & Padilah, A. (2022). Dinamika proses promosi jabatan di lingkungan pemerintah provinsi kalimantan barat. *Journal of Social and Policy Issues*, 151-158. <https://doi.org/10.58835/jspi.v2i4.64>
- Sadikin, H., Subhilhar, S., & Kusmanto, H. (2022). "Netralitas Aparatur Sipil Negara dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah Kabupaten Asahan Tahun2020." *Perspektif*, 11(1), 355-371. [DOI:10.31289/perspektif.v11i1.5639](https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i1.5639)
- Salsabilla, S., Priyatama, A., & Astriana, S. (2020). "Komitmen Organisasi pada Pemain Wayang Orang yang Berstatus Aparatur Sipil Negara." *Philanthropy Journal of Psychology*, 1(2), 129. [DOI:10.26623/philanthropy.v1i2.1070](https://doi.org/10.26623/philanthropy.v1i2.1070)
- Sandi, W. & Irwandi, I. (2022). Analisis kewenangan kepala daerah dalam menentukan formasi pengadaan dan pengangkatan pegawai negeri sipil. *Limbago Journal of Constitutional Law*, 2(1), 1-20. <https://doi.org/10.22437/limbago.v2i1.17682>
- Sandi, W., & Irwandi, I. (2022). Analisis kewenangan kepala daerah dalam menentukan formasi pengadaan dan pengangkatan pegawai negeri sipil. *Limbago Journal of Constitutional Law*, 2(1), 1-20. <https://doi.org/10.22437/limbago.v2i1.17682>
- Saputra, T. (2023). "Efektivitas Penerapan Sistem Merit dalam Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara pada Instansi Pemerintah (Studi Kasus Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia)." *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(3), 2063-2074. [DOI: 10.36418/syntax-literat.v8i3.11505](https://doi.org/10.36418/syntax-literat.v8i3.11505)
- Sari, M., Deswira, N., & Risdwiyanto, A. (2023). Determinasi kepuasan kerja dan implikasinya terhadap turnover intention: studi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang. *Jurnal Maksipreneur Manajemen Koperasi Dan Entrepreneurship*, 12(2), 346. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.430>
- Setiadi, B., Saksono, R., & Asropi, A. (2022). Pengendalian turnover intention pada pegawai Kementerian X. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 351-364. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p351-364>
- Sugiartawan, P., & Suprihanto, D. (2021). Spk sistem pendukung keputusan promosi kenaikan jabatan dengan fuzzy ahp di stmik stikom indonesia. *Jurnal Sistem Informasi Dan Komputer Terapan Indonesia (Jsikti)*, 2(4), 41-50. <https://doi.org/10.33173/jsikti.80>
- Sulkarnain, S., & Syamsuddin, S. (2022). Management of financing in improving facilities and infrastructure (pengelolaan pembiayaan pendidikan dalam

- meningkatkan sarana dan prasarana). *Shautut Tarbiyah*, 28(2), 149. <https://doi.org/10.31332/str.v28i2.4327>
- Sumarwoto, S. (2021). "Penyuluhan Hukum: Bagi ASN tentang Kode Etik dan Perilaku di BKPSDM Kota Mojokerto." *Borobudur Journal on Legal Services*, 2(1), 40-50. DOI: 10.31603/bjls.v2i1.8087
- Sutrisno, S. (2019). "Prinsip Netralitas Aparatur Sipil Negara dalam Pemilihan Kepala Daerah." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 26(3). DOI:10.20885/iustum.vol26.iss3.art5
- Timur, W., Fauzi, A., Yakup, Y., & Satyawati, T. (2022). Implementasi penyetaraan jabatan administrasi tenaga kependidikan ke jabatan fungsional. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(1), 39-47. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n1.p39-47>
- Tsani, F., & Yanti, H. (2022). Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pengendalian intern terhadap kualitas pengadaan barang dan jasa di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(9), 773-784. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i9.410>
- Tulus, P. (2023). "Penyetaraan Aparatur Sipil Negara ke Dalam Jabatan Fungsional dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi." *Syntax Literate Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(3), 2173-2186. DOI: 10.36418/syntax-literate.v8i3.11503
- Wahyudi, E. (2020). Analisis pengungkapan modal manusia (human capital disclosure): studi pada perusahaan publik di Indonesia. *Info Artha*, 4(1), 29-46. <https://doi.org/10.31092/jia.v4i1.621>
- Zulkarnain, F. (2022). Optimasi manajemen talenta di sektor publik: kajian studi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Governance and Administrative Reform*, 2(2), 128-150. <https://doi.org/10.20473/jgar.v2i2.33468S>

ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PERSPEKTIF PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA GUNUNGSITOLI

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unibos.ac.id Internet	347 words — 1%
2	repository.widyatama.ac.id Internet	255 words — 1%
3	dinastirev.org Internet	246 words — 1%
4	ejournal3.undip.ac.id Internet	174 words — < 1%
5	eprints.walisongo.ac.id Internet	137 words — < 1%
6	gunungsitolikota.go.id Internet	122 words — < 1%
7	eprints.unmas.ac.id Internet	121 words — < 1%
8	pdfcoffee.com Internet	116 words — < 1%

9	repository.nscpolteksby.ac.id Internet	114 words — < 1%
10	repository.ub.ac.id Internet	107 words — < 1%
11	eprints.unpak.ac.id Internet	80 words — < 1%
12	repository.radenintan.ac.id Internet	80 words — < 1%
13	repository.unej.ac.id Internet	75 words — < 1%
14	www.scribd.com Internet	66 words — < 1%
15	penerbitdeepublish.com Internet	62 words — < 1%
16	www.gramedia.com Internet	61 words — < 1%
17	eprints.binadarma.ac.id Internet	59 words — < 1%
18	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	50 words — < 1%
19	online-journal.unja.ac.id Internet	50 words — < 1%
20	sinta.unud.ac.id Internet	50 words — < 1%

penerbitbukudeepublish.com

21	Internet	49 words — < 1%
22	qdoc.tips Internet	49 words — < 1%
23	bapsi.unp.ac.id Internet	48 words — < 1%
24	ngampusyukmateri.blogspot.com Internet	48 words — < 1%
25	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	47 words — < 1%
26	journal.unesa.ac.id Internet	46 words — < 1%
27	jurnal.studiinovasi.id Internet	44 words — < 1%
28	repository.uir.ac.id Internet	44 words — < 1%
29	journal.ummat.ac.id Internet	42 words — < 1%
30	repository.uinjkt.ac.id Internet	41 words — < 1%
31	www.lajur.co Internet	41 words — < 1%
32	j-innovative.org Internet	40 words — < 1%
33	journal.stianasional.ac.id	

Internet

38 words — < 1%

34 repository.stei.ac.id

Internet

37 words — < 1%

35 ettheses.uin-malang.ac.id

Internet

33 words — < 1%

36 geograf.id

Internet

33 words — < 1%

37 text-id.123dok.com

Internet

33 words — < 1%

38 ngada.org

Internet

32 words — < 1%

39 repository.upi.edu

Internet

31 words — < 1%

40 www.researchgate.net

Internet

31 words — < 1%

41 etd.repository.ugm.ac.id

Internet

30 words — < 1%

42 repository.ar-raniry.ac.id

Internet

30 words — < 1%

43 eprints.ukmc.ac.id

Internet

29 words — < 1%

44 journal.metansi.unipol.ac.id

Internet

28 words — < 1%

45 download.garuda.ristekdikti.go.id

Internet

27 words — < 1%

46 www.coursehero.com

Internet

27 words — < 1%

47 Fajri Halim, Sukamto Satoto, Ivan Fauzani
Raharja. "KEWENANGAN PENGISIAN JABATAN
TINGGI PRATAMA PEMERINTAH PROVINSI JAMBI", Mendapo:
Journal of Administrative Law, 2021

Crossref

26 words — < 1%

48 123dok.com

Internet

24 words — < 1%

49 docplayer.info

Internet

24 words — < 1%

50 id.123dok.com

Internet

24 words — < 1%

51 Jusmelinda S. "Mereformasi Tata Kelola Sumber
daya Aparatur Sipil Negara", Open Science
Framework, 2022

Publications

23 words — < 1%

52 ejournal.ust.ac.id

Internet

22 words — < 1%

53 moam.info

Internet

22 words — < 1%

54 repositori.buddhidharma.ac.id

Internet

22 words — < 1%

55 vdocuments.net

Internet

22 words — < 1%

56	karya.brin.go.id Internet	21 words — < 1%
57	peraturan.bpk.go.id Internet	21 words — < 1%
58	digilib.esaunggul.ac.id Internet	20 words — < 1%
59	vdocuments.pub Internet	20 words — < 1%
60	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	18 words — < 1%
61	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	18 words — < 1%
62	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	18 words — < 1%
63	media.neliti.com Internet	17 words — < 1%
64	bkpsdm.cirebonkota.go.id Internet	16 words — < 1%
65	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	16 words — < 1%
66	bimtekdiklatnasional.com Internet	15 words — < 1%
67	e-journal.uajy.ac.id Internet	15 words — < 1%
68	hariyantousia.blogspot.com	

Internet

15 words — < 1%

69 konsultasiskripsi.com

Internet

15 words — < 1%

70 Pinta Ayuningsih Halawa, Ayler Beniah Ndraha, Heseziduhu Lase, Yupiter Mendrofa. "PERAN MASYARAKAT DALAM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PEMERINTAHAN DESA DAHANA TABALOHO KOTA GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023

Crossref

14 words — < 1%

71 ji.unbari.ac.id

Internet

14 words — < 1%

72 library.fisip-unmul.ac.id

Internet

14 words — < 1%

73 ojs.stmikplk.ac.id

Internet

13 words — < 1%

74 repository.uma.ac.id

Internet

13 words — < 1%

75 journal.unigha.ac.id

Internet

12 words — < 1%

76 kumparan.com

Internet

12 words — < 1%

77 repository.univ-tridinanti.ac.id

Internet

12 words — < 1%

78 Rosmeida Zebua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Peringatan Harefa. "Analisis perilaku

11 words — < 1%

individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023

Crossref

79	ejournal.ipdn.ac.id Internet	11 words — < 1%
80	intanfauzi.com Internet	11 words — < 1%
81	rakyatntt.com Internet	11 words — < 1%
82	www.yourgene-health.com Internet	11 words — < 1%
83	core.ac.uk Internet	10 words — < 1%
84	edukasimu.org Internet	10 words — < 1%
85	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet	10 words — < 1%
86	eprints.unmer.ac.id Internet	10 words — < 1%
87	fdocumenti.com Internet	10 words — < 1%
88	jimfeb.ub.ac.id Internet	10 words — < 1%
89	perpus.menpan.go.id Internet	10 words — < 1%

90	ramakurniirawansyah.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
91	repo.uinsatu.ac.id Internet	10 words — < 1%
92	repository.unwim.ac.id Internet	10 words — < 1%
93	www.scilit.net Internet	10 words — < 1%
94	adoc.pub Internet	9 words — < 1%
95	anisamsdm.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
96	bpsdmd.sumselprov.go.id Internet	9 words — < 1%
97	doku.pub Internet	9 words — < 1%
98	drg-ezwandra.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
99	ijler.umsida.ac.id Internet	9 words — < 1%
100	inspektoratsusel.org Internet	9 words — < 1%
101	jagadabdjad.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
102	journal.formosapublisher.org	

Internet

9 words — < 1%

103 pdffox.com
Internet

9 words — < 1%

104 repository-feb.unpak.ac.id
Internet

9 words — < 1%

105 repository.unhas.ac.id
Internet

9 words — < 1%

106 www.kilat.com
Internet

9 words — < 1%

107 www.slideshare.net
Internet

9 words — < 1%

108 Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021
Crossref

8 words — < 1%

109 GOVERNANCE: JURNAL POLITIK LOKAL DAN PEMBANGUNAN. "Ismail Marzuki Siregar", Open Science Framework, 2021
Publications

8 words — < 1%

110 Indwi Ningsih Hidayati, Abdul Rasyid, M. Aldrin Akbar, Abdul Hafid. "Analisis Perencanaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan di Kantor LLDIKTI Wilayah XIV Papua dan Papua Barat", The Journal of Business and Management Research, 2023
Crossref

8 words — < 1%

- 111 Lasono Lasono, Diyono Diyono. "Perancangan Sistem Informasi Penilaian Tanah Berbasis Web untuk Efektivitas dan Aksesibilitas yang Lebih Baik", *Tunas Agraria*, 2024
Crossref 8 words — < 1%
-
- 112 Muhammad Arrizky Ilham As'ad, Asep Jamaludin, Nandang Nandang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2024
Crossref 8 words — < 1%
-
- 113 Novita Dayang Sari, Maria Maria. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Palembang", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2023
Crossref 8 words — < 1%
-
- 114 akademik.uhn.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 115 artikelpendidikan.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 116 bulelengkab.go.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 117 eprints.ipdn.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 118 eprints.umg.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 119 ignoudocs.com
Internet 8 words — < 1%

120	informasiana.com Internet	8 words — < 1%
121	pt.slideshare.net Internet	8 words — < 1%
122	repository.fisip-untirta.ac.id Internet	8 words — < 1%
123	repository.umpalopo.ac.id Internet	8 words — < 1%
124	repository.unj.ac.id Internet	8 words — < 1%
125	repository.unsri.ac.id Internet	8 words — < 1%
126	sikejab.bkn.go.id Internet	8 words — < 1%
127	www.freewebs.com Internet	8 words — < 1%
128	www.journal.lembagakita.org Internet	8 words — < 1%
129	Ahmad Syamil, Intan Sari Marseto, Agus Frianto, Abd Karman et al. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", Open Science Framework, 2023 Publications	7 words — < 1%
130	Hesri Mintawati. "Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward", Jurnal Minfo Polgan, 2024 Crossref	7 words — < 1%

-
- 131 Onsardi. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA", Open Science Framework, 2020
Publications 7 words — < 1%
-
- 132 Sari Simanungkalit, Slamet Widodo, I Wayan Dharmayana. "Analisis Praktik Manajemen Kepegawaian Di Lingkungan Universitas Bengkulu (Studi Pada Aparatur Sipil Negara Tenaga Kependidikan/Karyawan)", The Manager Review, 2022
Crossref 7 words — < 1%
-
- 133 eprints.umpo.ac.id
Internet 7 words — < 1%
-
- 134 repository.uin-suska.ac.id
Internet 7 words — < 1%
-
- 135 Adelia Nurul Islami. "MENGELOLAH SUMBER DAYA MANUSIA", Open Science Framework, 2021
Publications 6 words — < 1%
-
- 136 Christian Dewabrata, Amrie Firmansyah, Dina Andrias, Ribka Putrita Tarigan, Estralita Trisnawati. "Hubungan Intellectual Capital Dan Kinerja Belanja Pada Instansi Pemerintah", Jurnal Pajak dan Keuangan Negara (PKN), 2022
Crossref 6 words — < 1%
-
- 137 Indah Purwati, Arisyahidin Arisyahidin, Abu Talkah. "Analisis Perencanaan Dan Pelaksanaan Anggaran, Sumber Daya Manusia, Pengadaan Barang Jasa Dan Lingkungan Birokrasi Terhadap Penyerapan Anggaran Di Kabupaten Kediri", Otonomi, 2021
Crossref 6 words — < 1%
-
- 138 Muhammad Ridho, Febsri Susanti. "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK MANDIRI SYARIAH CABANG PADANG", INA-Rxiv, 2019

Publications

139	duniapendidikanilmu.blogspot.com Internet	6 words — < 1%
140	intanghina.wordpress.com Internet	6 words — < 1%
141	lppmstiai@gmail.com . "Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", INA-Rxiv, 2019 Publications	6 words — < 1%
142	manajemenelektrounsrat.wordpress.com Internet	6 words — < 1%
143	pemikmatsenjapendidikan.blogspot.com Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF