



**Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Perspektif Pengadaan
Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli**

INFO PENULIS

Amelia Rimagawati Hulu
Universitas Nias
amelhulu172@gmail.com

Ayler Beniah Ndraha
Universitas Nias
aylerndraha@gmail.com

Delipiter Lase
Universitas Nias
delipiternase@unias.ac.id

Odaligoziduhu Halawa
Universitas Nias
oda15halawa@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 3, Desember 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Hulu, A. R., Ndraha, A. B., Lase, D., & Halawa, O. (2024). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia: Perspektif Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya di Kota Gunungsitoli. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 1543-1552.

Abstrak

Penelitian ini membahas strategi perencanaan dan pelaksanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli, dengan fokus pada efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen dalam menghadapi berbagai kendala yang dihadapi. Berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), BKPSDM Gunungsitoli menjalankan tahapan rekrutmen secara sistematis mulai dari analisis kebutuhan, pendaftaran, seleksi berbasis *Computer Assisted Test* (CAT), hingga wawancara dan pengangkatan. Prinsip meritokrasi dan transparansi diadopsi untuk menjamin bahwa proses pengadaan PNS dilakukan secara adil, dengan orientasi pada kompetensi. Penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah kendala, termasuk keterbatasan anggaran, kesenjangan antara kuota formasi pusat dan kebutuhan lokal, serta infrastruktur teknologi yang belum memadai. Kendala-kendala ini berpotensi memengaruhi kualitas dan kelancaran rekrutmen, serta ketersediaan tenaga kerja dalam sektor-sektor publik yang membutuhkan. BKPSDM telah menerapkan serangkaian strategi untuk mengatasi tantangan tersebut, seperti analisis beban kerja berkala untuk menentukan prioritas kebutuhan tenaga kerja, koordinasi dengan instansi pusat, serta pemanfaatan teknologi informasi melalui portal SSCASN dan CAT. Selain itu, pelibatan masyarakat melalui edukasi, penyediaan posko di wilayah terpencil, dan forum komunikasi juga diimplementasikan untuk memastikan aksesibilitas dan keterbukaan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BKPSDM Gunungsitoli berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi rekrutmen PNS guna mendukung pelayanan publik yang lebih baik. Dengan strategi perencanaan yang tepat dan berkelanjutan, BKPSDM diharapkan mampu memenuhi kebutuhan SDM berkualitas, yang sesuai dengan tuntutan pelayanan publik di Kota Gunungsitoli.

Kata kunci: Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Perencanaan Sumber Daya Manusia, BKPSDM Gunungsitoli, Efisiensi Rekrutmen, Kendala dan Strategi.

Abstract

This research discusses the planning and implementation strategy of Civil Servant (PNS) procurement by the Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Gunungsitoli City, focusing on the effectiveness and efficiency of the recruitment process in the face of various obstacles faced. Based on the guidelines set by the National Civil Service Agency (BKN), BKPSDM Gunungsitoli carries out the recruitment stages systematically from needs analysis, registration, *Computer Assisted Test* (CAT) based selection, to interviews and appointment. Principles of meritocracy and transparency are adopted to ensure that the civil servant procurement process is conducted fairly, with an orientation towards competence. The research also identified a number of constraints, including budget limitations, gaps between central formation quotas and local needs, and inadequate technological infrastructure. These constraints have the potential to affect the quality and smoothness of recruitment, as well as the availability of manpower within the public sectors in need.

BKPSDM has implemented a series of strategies to overcome these challenges, such as periodic workload analysis to determine priority manpower needs, coordination with central agencies, and utilization of information technology through the SSCASN and CAT portals. In addition, community involvement through education, provision of posts in remote areas, and communication forums are also implemented to ensure accessibility and information disclosure. The results showed that BKPSDM Gunungsitoli is committed to improving the efficiency of civil servant recruitment to support better public services. With appropriate and sustainable planning strategies, BKPSDM is expected to be able to meet the needs of quality human resources, which are in accordance with the demands of public services in Gunungsitoli City.

Keywords: Civil Servant Procurement, Human Resource Planning, BKPSDM Gunungsitoli, Recruitment Efficiency, Constraints and Strategies.

A. Pendahuluan

Dalam menghadapi perkembangan pesat serta dinamika pemerintahan modern, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting untuk memastikan kelancaran operasional pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007, terdapat pembagian urusan pemerintahan yang jelas antara pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Hal ini mendukung pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai pelindung, pelayan, pemberdaya, serta peningkat kesejahteraan masyarakat. Untuk menjalankan fungsi tersebut secara efektif, diperlukan manajemen SDM yang baik, terutama dalam perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dapat mendukung efektivitas pelayanan publik.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menggarisbawahi prinsip otonomi dan tugas pembantuan. Kepala daerah memiliki peran utama dalam mengelola urusan pemerintahan, yang memerlukan perencanaan SDM secara cermat, mulai dari tahap rekrutmen hingga pengembangan kompetensi. Seperti yang dijelaskan oleh Tani Hani Handoko (2008), perencanaan SDM merupakan rangkaian kegiatan dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi. Langkah awalnya adalah analisis kebutuhan yang cermat untuk menyesuaikan kapasitas SDM dengan tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2017) menambahkan bahwa perencanaan SDM mencakup metrik-metrik penting seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan kedisiplinan, yang semuanya berkontribusi dalam membangun tenaga kerja yang berkualitas dan produktif.

Riset oleh Lestari et al. (2021) menyoroti pentingnya perencanaan SDM yang komprehensif, terutama di Kabupaten Kediri, di mana manajemen SDM dan transparansi dalam pengadaan barang serta lingkungan birokrasi yang efisien menjadi faktor utama untuk mencapai penyerapan anggaran yang optimal. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa perencanaan yang matang berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan efektivitas penggunaan anggaran. Tidak hanya berfokus pada jumlah pegawai, perencanaan ini juga mencakup posisi, tanggung jawab, dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk mendukung strategi organisasi.

Di Indonesia, pengadaan PNS diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. UU ini mengatur prinsip-prinsip pengadaan yang adil, objektif, dan transparan demi menciptakan tenaga PNS yang kompeten dan bebas dari korupsi. Namun, proses ini tidak lepas dari tantangan, termasuk keterbatasan anggaran dan kendala teknis, seperti rendahnya pemahaman masyarakat terhadap penggunaan Computer Assisted Test (CAT), yang sudah diimplementasikan sejak 2014 untuk meningkatkan transparansi seleksi. Beberapa peserta di Kepulauan Nias, misalnya, merasa kurang familiar dengan CAT karena minimnya akses terhadap simulasi yang dapat membantu mereka beradaptasi dengan tes berbasis teknologi tersebut.

Selain itu, penyebaran informasi pengadaan PNS di beberapa daerah, terutama yang memiliki keterbatasan jaringan internet, sering kali mengalami kendala. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua wilayah dapat mengakses informasi secara tepat waktu, yang menghambat masyarakat dalam mengikuti proses seleksi. Riset Hutto & Wheeler (2023) menunjukkan bahwa keterbatasan penguasaan teknologi ini dapat berdampak signifikan pada kemampuan peserta dalam menjalani ujian berbasis CAT.

Permasalahan selanjutnya terkait anggaran pengadaan PNS di Kota Gunungsitoli. Walaupun potensi SDM di daerah ini cukup besar, keterbatasan anggaran menjadi hambatan yang signifikan. Terakhir kali Kota Gunungsitoli mengadakan penerimaan PNS pada tahun 2018, dan dengan adanya rekomendasi dari Kementerian PAN-RB pada tahun 2024, Kota Gunungsitoli diwajibkan membuka formasi baru. Apabila tidak diadakan, terdapat ancaman sanksi dari Kemenpan RB yang akan mempengaruhi penyediaan layanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai strategi perencanaan SDM dalam konteks pengadaan PNS. Dengan dukungan peraturan yang berlaku, termasuk UU Nomor 20 Tahun 2023, diharapkan penelitian ini dapat menawarkan rekomendasi yang relevan untuk merancang strategi perencanaan SDM yang efektif dan efisien, terutama dalam mengatasi kendala teknis dan anggaran. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan mampu mendorong terciptanya sistem pengadaan PNS yang transparan dan kompetitif serta

mendukung pembangunan SDM yang mampu menjawab kebutuhan organisasi pemerintahan modern.

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

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, di mana pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diatributkan oleh individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell dalam Amruddin, 2022). Penelitian kualitatif memungkinkan proses pengumpulan data di lingkungan alami dan penginterpretasian data secara fleksibel. Berbagai strategi pengumpulan data diterapkan, termasuk wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini melibatkan aspek-aspek yang kompleks dan kontekstual, yang sulit diukur secara kuantitatif, sehingga metode kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam tentang persepsi, makna, dan interpretasi subjek penelitian. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengembangkan teori baru mengenai fenomena yang diteliti, suatu tujuan yang lebih cocok dicapai melalui pendekatan kualitatif. Fleksibilitas dalam metode kualitatif juga penting, terutama saat desain dan prosedur penelitian perlu disesuaikan selama proses berlangsung. Sifat dinamis dari interaksi sosial, sikap, nilai, dan konteks budaya yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti menjadi pertimbangan dalam memilih jenis penelitian ini.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli, yang berlokasi di Jalan Pancasila Nomor 14, Kecamatan Gunungsitoli, Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini relevan dengan fokus penelitian yang terkait dengan manajemen kepegawaian di daerah ini. Dalam pelaksanaannya, jadwal penelitian diatur secara terperinci untuk memastikan tahapan penelitian berjalan secara sistematis, efisien, dan tepat waktu. Jadwal tersebut mencakup tahapan dari perencanaan, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan dan penyampaian laporan akhir. Jadwal ini disusun untuk membantu kelancaran proyek penelitian dengan penugasan waktu pelaksanaan dan tanggung jawab secara jelas.

Sumber data dalam penelitian ini mencakup data primer dan sekunder yang relevan untuk memahami fenomena secara mendalam dan kontekstual (Haryono, 2023). Data primer diperoleh langsung dari partisipan melalui wawancara dan observasi langsung, serta rekaman atau dokumen pribadi yang berkaitan. Data primer ini penting untuk memberikan informasi autentik dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti (Koyan, 2022; Rukin, 2022). Sementara itu, data sekunder diambil dari literatur, dokumen, laporan, data statistik, dan sumber tertulis lainnya yang relevan. Sumber data sekunder membantu memperkaya pemahaman dan menyediakan konteks yang lebih luas terhadap fenomena yang diteliti (L.J. Moleong, 2022). Beberapa dokumen regulasi seperti UUD Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan terkait lainnya di tingkat daerah turut digunakan sebagai bagian dari sumber data sekunder untuk memperkuat data primer.

Dalam penelitian kualitatif ini, informan merupakan individu atau kelompok yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk memberikan informasi utama yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti (L.J. Moleong, 2022). Informan penelitian ini terdiri dari beberapa pejabat di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli, termasuk Kepala BKPSDM, Sekretaris, Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi, serta staf lainnya yang relevan. Mereka dipilih karena pengetahuan dan keterlibatan langsung mereka dalam fenomena yang menjadi fokus penelitian, sehingga memberikan informasi yang kaya dan deskriptif.

Sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri bertindak sebagai instrumen penelitian, yang memiliki peran penting dalam proses pengumpulan data. Kehadiran peneliti di lapangan memungkinkan interaksi langsung dengan lingkungan penelitian, baik dengan subjek manusia maupun non-manusia, serta merekam data selama proses penelitian berlangsung (Maulida, 2020). Selain itu, instrumen tambahan seperti pedoman wawancara, alat tulis, dan perekam suara juga digunakan untuk mendukung proses pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang dianggap penting dalam penelitian kualitatif (Ardiansyah et al., 2023). Observasi dilakukan untuk memahami situasi alami secara lebih rinci dan akurat, sementara wawancara terstruktur digunakan untuk mendapatkan keterangan langsung dari informan dengan pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya (Fadli, 2021). Selain itu, dokumentasi membantu dalam mengumpulkan data yang berasal dari berbagai dokumen tertulis, seperti buku dan sumber lain yang relevan, yang memberikan informasi tambahan untuk memperkuat data dari observasi dan wawancara (Nanda, 2023).

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994). Proses reduksi data melibatkan penyederhanaan dan pemilahan data sesuai dengan relevansi untuk tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan melalui berbagai bentuk seperti tabel, diagram, dan grafik untuk memudahkan analisis hubungan antar data dan identifikasi temuan-temuan kunci. Tahap akhir berupa penarikan kesimpulan/verifikasi, di mana peneliti menelaah pola, hubungan, atau temuan yang muncul dari data, lalu mengkonfirmasi melalui metode seperti triangulasi untuk memastikan keakuratan temuan. Proses ini memastikan bahwa hasil penelitian memiliki validitas dan relevansi yang kuat bagi tujuan penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Dalam proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli, berbagai kendala turut mempengaruhi efektivitas serta efisiensi pelaksanaannya. Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah keterbatasan anggaran. Seperti yang dijelaskan oleh Musgrave (1959), keterbatasan anggaran merupakan masalah klasik yang kerap dialami pemerintah daerah, terutama di wilayah dengan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang rendah. Manalu et al. (2022) menambahkan bahwa meskipun BKPSDM Kota Gunungsitoli memiliki sumber daya manusia yang cukup, kualitas SDM tersebut masih perlu ditingkatkan agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan lebih optimal (Eddyono et al., 2021; Manalu et al., 2022). Akibat dari keterbatasan anggaran ini, jumlah formasi yang dapat dibuka dalam pengadaan CPNS menjadi terbatas, sehingga kurang mampu memenuhi kebutuhan riil di sektor pelayanan publik.

Selain kendala anggaran, keterbatasan infrastruktur teknologi juga menjadi hambatan signifikan, terutama di wilayah yang jauh dari pusat kota. Menurut Carr dan Littman (2008), penerapan teknologi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi proses seleksi. Namun, di Kota Gunungsitoli, keterbatasan akses internet menyebabkan pelamar kesulitan mengakses portal SSCASN secara online, yang pada akhirnya menimbulkan keterlambatan dalam pendaftaran. Berdasarkan teori infrastruktur publik dari Niskanen (1971), kurangnya infrastruktur yang memadai akan memperlambat pengadaan pegawai dan memengaruhi kualitas layanan publik. Untuk mengatasi masalah ini, BKPSDM Kota Gunungsitoli membuka posko pendaftaran offline sebagai solusi sementara, meskipun hal ini tidak dapat sepenuhnya mengatasi akar permasalahan terkait infrastruktur (Sandra et al., 2021; Suroso, 2022).

Kendala lainnya yang dihadapi adalah perubahan kebijakan nasional yang tidak selalu selaras dengan kondisi lokal. Edwards (1980), dalam teorinya tentang implementasi kebijakan publik, mengemukakan bahwa kondisi lokal yang berbeda-beda sering kali menghambat pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan secara terpusat. Di Kota Gunungsitoli, perubahan regulasi seperti batas usia atau kualifikasi pendidikan pelamar PNS memaksa BKPSDM untuk melakukan penyesuaian mendadak. Hal ini menunjukkan adanya rigiditas dalam sistem birokrasi, sebagaimana dikemukakan oleh Weber (1947), sehingga BKPSDM harus melakukan koordinasi dengan pemerintah pusat untuk menyesuaikan kebijakan sesuai dengan kebutuhan lokal. Proses penyesuaian kebijakan ini sering kali memakan waktu dan sumber daya yang cukup besar (Gunawan, 2017; Mustofa et al., 2018).

Keterbatasan sumber daya manusia di BKPSDM sendiri juga merupakan kendala yang memengaruhi kelancaran proses rekrutmen. Dessler (2015) menyatakan bahwa keterbatasan tenaga profesional dalam proses rekrutmen dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi seleksi. Di Kota Gunungsitoli, keterbatasan tenaga profesional menyebabkan beban kerja yang tinggi

pada staf yang ada, yang akhirnya memengaruhi ketepatan dan kecepatan dalam pengelolaan administrasi pengadaan PNS.

Secara keseluruhan, kendala-kendala tersebut menuntut BKPSDM Kota Gunungsitoli untuk terus meningkatkan kapasitas internalnya, berinovasi dalam mengatasi keterbatasan yang ada, dan berkoordinasi secara efektif dengan pemerintah pusat. Dengan demikian, proses pengadaan PNS diharapkan dapat berjalan lebih optimal dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan sumber daya manusia berkualitas di Kota Gunungsitoli, demi mendorong peningkatan kualitas layanan publik yang lebih baik di wilayah ini.

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



Gambar: Fishbone Diagram Pengadaan PNS Di Kota Gunungsitoli

Dalam menghadapi berbagai tantangan dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli menerapkan pendekatan strategis yang mencakup lima aspek utama: anggaran, teknologi, internal, sosialisasi, dan partisipasi.

Strategi anggaran diawali dengan melakukan analisis beban kerja berkala untuk menentukan formasi yang dibutuhkan. Hal ini diikuti dengan koordinasi yang intensif dengan instansi pusat, khususnya Badan Kepegawaian Negara (BKN), guna memastikan ketersediaan anggaran yang memadai untuk pengadaan PNS. Dengan anggaran yang tepat sasaran, BKPSDM dapat menyesuaikan proses seleksi PNS dengan kebutuhan daerah secara efektif.

Di bidang teknologi, BKPSDM memanfaatkan portal SSCASN dan sistem Computer Assisted Test (CAT) untuk mempercepat proses pendaftaran dan seleksi. Namun, mengingat keterbatasan akses teknologi di beberapa wilayah, BKPSDM juga memberikan pelatihan dan sosialisasi intensif kepada calon pelamar di daerah-daerah terpencil. Upaya ini bertujuan agar semua pihak dapat mengakses proses seleksi secara adil dan setara, tanpa terhambat oleh keterbatasan teknologi.

Selanjutnya, strategi internal difokuskan pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di BKPSDM. Pelatihan khusus diberikan kepada staf BKPSDM untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menjalankan proses seleksi yang efektif dan efisien. Selain itu, pengawasan dan pemantauan ketat dilakukan pada setiap tahap proses seleksi, dengan tujuan untuk menjaga transparansi dan objektivitas dalam setiap keputusan rekrutmen.

Dalam strategi sosialisasi, BKPSDM aktif melakukan edukasi masyarakat mengenai proses pendaftaran, baik melalui platform online maupun offline. Posko-posko dibuka di wilayah-wilayah terpencil untuk memperluas aksesibilitas dan memfasilitasi partisipasi publik, sehingga masyarakat memahami prosedur pendaftaran serta persyaratan yang berlaku. Dengan demikian, BKPSDM memastikan bahwa seluruh lapisan masyarakat memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dalam seleksi.

Terakhir, strategi partisipasi melibatkan penguatan forum komunikasi untuk menerima umpan balik dari masyarakat. BKPSDM juga mengadakan survei kepuasan masyarakat dan melakukan pengumuman hasil seleksi secara terbuka, yang bertujuan untuk mendorong

akuntabilitas dan keterbukaan informasi. Langkah ini merupakan wujud komitmen BKPSDM terhadap partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengadaan PNS.

Secara keseluruhan, pendekatan komprehensif yang diterapkan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli ini menunjukkan upaya yang konsisten dalam mengoptimalkan anggaran, teknologi, serta komunikasi yang responsif terhadap kondisi lokal. Dengan strategi-strategi ini, BKPSDM berusaha menciptakan proses rekrutmen yang lebih transparan, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat.

D. Kesimpulan

Penelitian mengenai “Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia: Perspektif Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya di Kota Gunungsitoli” menyimpulkan beberapa hal penting terkait proses dan strategi yang diterapkan oleh BKPSDM Kota Gunungsitoli.

Pertama, penelitian ini menemukan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Gunungsitoli dilaksanakan dengan sistematis dan terencana sesuai pedoman yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). BKPSDM melaksanakan proses rekrutmen ini mulai dari analisis kebutuhan formasi, pendaftaran, seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT), wawancara, hingga pengangkatan PNS. Setiap tahap dilakukan dengan menerapkan prinsip meritokrasi dan transparansi, yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan secara adil dan berdasarkan kompetensi. Dengan demikian, hasil dari proses ini adalah sumber daya manusia yang memenuhi standar kualitas yang dibutuhkan dalam sektor pelayanan publik.

Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala yang dihadapi oleh BKPSDM dalam pelaksanaan pengadaan PNS, seperti keterbatasan anggaran, kuota formasi yang kurang sesuai dengan kebutuhan riil, dan infrastruktur teknologi yang masih terbatas. Kendala-kendala ini bisa memengaruhi kelancaran dan kualitas proses seleksi serta ketersediaan tenaga kerja yang diperlukan dalam sektor-sektor vital pelayanan publik. Kendala anggaran seringkali membuat proses seleksi tidak dapat menjangkau seluruh wilayah, sementara kuota formasi yang ditetapkan oleh pusat kadang tidak selaras dengan kebutuhan lokal, sehingga tidak semua sektor pelayanan mendapat tenaga yang memadai.

Untuk menghadapi kendala tersebut, BKPSDM Kota Gunungsitoli telah merumuskan berbagai strategi guna meningkatkan efisiensi pengadaan PNS. Beberapa langkah strategis yang dilakukan antara lain melakukan analisis beban kerja secara berkala agar kebutuhan tenaga kerja dapat direncanakan dengan lebih akurat. BKPSDM juga meningkatkan koordinasi dengan pemerintah pusat untuk mendapatkan dukungan anggaran dan kebijakan yang lebih tepat. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi melalui sistem SSCASN dan CAT tidak hanya mempercepat proses seleksi, tetapi juga membantu menjangkau calon pelamar di wilayah yang sulit dijangkau. Lebih jauh lagi, BKPSDM melibatkan masyarakat melalui edukasi dan posko di wilayah terpencil, sehingga seluruh masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi.

Secara keseluruhan, BKPSDM Kota Gunungsitoli menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengadaan PNS. Upaya ini diharapkan dapat mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan masyarakat di Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menyoroti bahwa dengan pengadaan yang terencana, kendala yang dihadapi dapat diatasi secara bertahap, sehingga tujuan akhir untuk menyediakan SDM berkualitas bagi sektor pelayanan publik dapat tercapai.

E. Referensi

- Adiyanti, S. N., & E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik (Rise.t Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer)*, 7(1), 166-176. <https://doi.org/10.33395/re.mik.v7i1.11997>
- Aftariansyah, W., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CVCentral Elektro. *JEMS: Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1), 237-244. <https://doi.org/10.36085/je.ms.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. <https://doi.org/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. *E-fektor*, 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.
- 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.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi aparatur sipil negara terhadap pelayanan publik. <https://doi.org/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>
- 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>
- Eddyono, F., Darusman, D., Sumarwan, U., & Sunarminto, T. (2021). Tourism competitiveness on the utilization zone of national parks in Indonesia. *Jurnal Penelitian Kehutanan Wallacea*, 10(2), 145. <https://doi.org/10.18330/jwallace.a.2021.vol10iss2pp145-164>
- 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>
- Fauzi, A. (2022). Doktrin ekonomi untuk kebutuhan SDM. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 345-355. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.46>
- 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>
- Hanafiah, R., & Maani, K. (2020). Pelaksanaan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Kantor BKPSDM Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 125-133. <https://doi.org/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/re.sponsive.v3i3.31921>
- Handoko, T. H. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Harde. nta, 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>
- 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>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- 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>
- Hidayatullah, M. (2019). Apa yang perlu dilakukan manajemen SDM? <https://doi.org/10.31227/osf.io/ybjws>

- 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. <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. *Business Management Journal*, 18(2), 173. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i2.3311>
- Jusmelinda, S. (2022). Reformasi 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>
- 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.v15i1.245>
- Ndraha, A. B., Waruwu, E., Zebua, D., & Zega, A. (2024). Kebijakan kelembagaan kehumasan dan jurnalistik untuk meningkatkan transparansi dan partisipasi masyarakat dalam pemerintahan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik*, 1(2), 23-31. <https://doi.org/10.70134/identik.v1i2.37>
- Ndraha, A. B., Zebua, D., Zega, A., & Zebua, M. K. (2024). Dampak ekonomi digital terhadap pertumbuhan UMKM di era industri 4.0. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 27-32. <https://sihojurnal.com/index.php/jukoni/article/view/23>
- Nurchahyo, E., Prihantoro, E., & Wijayanti, D. (2023). Kualitas pengelolaan sistem pendidikan tinggi di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 1(1), 27-38. <https://doi.org/10.31851/jp3.v1i1.11661>
- Rahmat, F. (2022). Pengaruh pengembangan SDM, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Klaten. *Dinamika Manajemen*, 13(1), 29-45. <https://doi.org/10.21831/dm.v13i1.48242>
- Rakhmat, A., & Makhmur, M. (2021). Pelaksanaan sistem pengendalian internal dalam pengelolaan keuangan daerah. *Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 69-77. <https://doi.org/10.36676/rek.v5i2.52>
- Rini, R., & Santika, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jurnal Riset Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 112-123. <https://doi.org/10.32441/jris.v3i2.47>
- Riyana, N. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai dalam pelayanan publik di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 3(1), 27-40. <https://doi.org/10.31229/osf.io/rv8qa>
- Saputra, R. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(1), 97-110. <https://doi.org/10.30893/jmap.v5i1.2796>
- Sayuti, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kota Blitar. *Jurnal Sains Administrasi*, 15(2), 185-197. <https://doi.org/10.35878/jsa.v15i2.424>
- Siahaan, D. (2023). Pengaruh kinerja pegawai negeri sipil terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 83-94. <https://doi.org/10.31983/jmb.v7i1.2528>
- Silitonga, R., & Asri, L. (2023). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 14(2), 134-147. <https://doi.org/10.30998/jab.v14i2.2546>
- Sumarni, E. (2023). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 5(2), 129-143. <https://doi.org/10.37693/jmap.v5i2.1286>

- Supardi, A. (2021). Strategi komunikasi pemasaran dalam meningkatkan brand awareness di era digital. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(1), 90-105. <https://doi.org/10.33104/jik.v8i1.182>
- Wahyuningsih, R., Prasetyo, R., & Sudarsono, S. (2022). Implementasi sistem e-government dalam pelayanan publik di era digital. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(2), 193-207. <https://doi.org/10.29303/jia.v13i2.275>
- Wijayanto, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Sosial*, 8(1), 87-98. <https://doi.org/10.32654/jps.v8i1.53>
- Yulianti, D. (2023). Peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Akuntansi*, 4(2), 135-145. <https://doi.org/10.30998/jmka.v4i2.587>
- Zamri, R. (2022). Pengaruh penerapan good governance terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 3(2), 122-134. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8p4gz>
- Zega, A., Dewi, R., Sri, A., Gea, A., Telaumbanua, B. V., Mendrofa, J. S., Laoli, D., Lase, R. C., Dawolo, J., Telaumbanua, D. D., Zebua, O., Studi, P., Daya, S., Nias, U., Program, S., Sumber, S., Akuatik, D., & Nias, U. (2024). Anatomi Ikan Kerapu (*Epinephelus Sp.*): Memahami Organ Dalam Tubuh Ikan dan Posisinya. 15(1), 105-111.
- Zega, A., Susanti, N. M., Tillah, R., & Laoli, D. (2024). Innovative Strategies In The Face Of Ecosystem Degradation : An Updated Assessment Of The Vital Role Of Mangrove Forests In Environmental Conservation. 2(2), 71-83.
- Zimmerer, Thomas W dan Norman M. Scarborough. 2021. *Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil*. Jakarta: Penerbit Indeks.