

**EFEKTIVITAS REKRUTMEN CPNS FORMASI HONORER K-2 DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
JAYAPURA PROVINSI PAPUA**

Purdy Proboningrat

NPP. 29.1811

Asdaf Kabupaten Jayapura, Provinsi Papua

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: Purdyningrat13@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Ayu Widowati Johannes, S.STP., M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The author focuses on the recruitment of civil servant candidates for honorary k-2 formations carried out in the Jayapura Regency area. There are problems found such as administrative discrepancies for honorary workers who take part in recruitment, age does not match the provisions, the length of the recruitment process and the existence of illegal levies in recruitment. Purpose:* *The purpose of this study was to determine the effectiveness of recruitment of K-2 formation civil servant candidates at the Jayapura Regency Human Resources Staffing and Development Agency, Papua Province. Method:* *The research method used is descriptive qualitative research and with data collection techniques using interviews, observation, and documentation. Result:* *From the research conducted by the author, the results obtained are that the recruitment process for K-2 formation civil servant candidates at the Jayapura Regency Human Resources Staffing and Development Agency has not been effective because the implementation of this recruitment has been carried out from 2021 until now it has not been completed but in terms of procedures, flow and delivery of information related to recruitment is quite good. Conclusion:* *The effectiveness of CPNS Recruitment of Honorer Formation K-2 at the Jayapura Regency Human Resources Staffing and Development Agency, Papua Province, is still not effective because it is still not in accordance with the effectiveness theory that researchers use, namely the theory of effectiveness according to Duncan in Steers, where there are still several indicators that have not been fulfilled and have obstacles such as indicators of activity schedules, time periods, recruitment procedures, targets, capacity building, facilities and infrastructure. In total there are 6 indicators that have not been fulfilled in the results of this study, and for indicators that have no obstacles there is 1 indicator, namely the socialization indicator.*

Keywords: *Effectiveness, Recruitment, Honorary K-2*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada rekrutmen calon pegawai negeri sipil formasi honorer k-2 yang dilakukan di wilayah Kabupaten Jayapura terdapat permasalahan yang ditemukan seperti ketidaksesuaian administrasi bagi tenaga honorer yang mengikuti rekrutmen, usia tidak sesuai ketentuan, lamanya proses rekrutmen dan adanya kegiatan pungutan liar dalam

rekrutmen. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas rekrutmen calon pegawai negeri sipil formasi K-2 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura Provinsi Papua. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dan dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, hasil yang diperoleh adalah proses rekrutmen calon pegawai negeri sipil formasi K-2 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura belum efektif karena pelaksanaan rekrutmen ini sudah dilakukan dari tahun 2021 sampai dengan sekarang masih juga belum selesai namun dari segi prosedur, alur dan penyampaian informasi terkait adanya rekrutmen sudah cukup baik. **Kesimpulan:** Efektifitas Rekrutmen CPNS Formasi Honorer K-2 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura Provinsi Papua, masih belum efektif karena masih belum sesuai dengan teori efektifitas yang peneliti gunakan yaitu teori efektifitas menurut Duncan dalam Steers, dimana masih ada beberapa indikator yang belum terpenuhi dan memiliki hambatan seperti indikator jadwal kegiatan, kurun waktu, prosedur rekrutmen, sasaran, peningkatan kemampuan, sarana dan prasarana. Total ada 6 indikator yang belum terpenuhi dalam hasil penelitian ini, dan untuk indikator yang tidak ada hambatan ada 1 indikator yaitu indikator sosialisasi.

Kata kunci: Efektivitas , Rekrutmen, Tenaga Honorer K-2

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat diperlukan baik untuk pelaksanaan maupun pendukung tata kelola pemerintahan daerah yang baik. Penggunaan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan komponen penting dalam pelaksanaannya. Jika didukung oleh sumber daya manusia yang tepat, pemerintah daerah akan terorganisir dengan baik sehingga tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Daerah otonomi pada pemerintah daerah berhak mengurus pemerintahannya sendiri termasuk pengelolaan kepegawaian, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 1 ayat 6 Tentang Pemerintahan Daerah, yaitu “Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepengtingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Pada tanggal 25 juli 2022 telah disahkan tiga Undang-Undang terkait pembentukan Provinsi baru di Papua, yaitu UU Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan, UU Nomor 15 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Tengah, dan UU Nomor 16 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Pegunungan. Dengan disahkannya tiga Undang-undang tersebut, maka papua saat ini terdiri dari 5 provinsi, yaitu provinsi Papua, Papua Barat, Papua Selatan, Papua Tengah, Papua Pegunungan. Presiden menegaskan bahwa pemekaran wilayah di tanah Papua merupakan salah satu upaya untuk pemerataan pembangunan karena tanah di Papua ini masih terlalu luas jika hanya ada dua Provinsi. Oleh sebab itu untuk memudahkan jangkauan pelayanan maka dibangun daerah-daerah otonomi baru. Pada tahun 2021 Pemerintah Kabupaten Jayapura telah melakukan rekrutmen kepada tenaga honorer K-2. Rekrutmen ini dilakukan untuk mengisi kekosongan akibat terjadinya mutasi pegawai yang dikirim ke tiga Provinsi Baru yaitu Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah, dan Provinsi Papua Pegunungan yang berfokus pada tenaga guru dan tenaga kesehatan. Rekrutmen ini dilaksanakan atas dasar surat yang diterbitkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, terkait perihal : Permohonan Dilakukan Verifikasi dan Validasi terhadap usulan tenaga honorer K-2 yang tidak lulus seleksi CPNS Tahun 2013 dan tenaga kontrak yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun di Provinsi, Kabupaten/Kota se-Papua tahun 2021. Surat ini dibuat dalam rangka menindaklanjuti surat Sekretaris Daerah Provinsi Papua kepada

Menteri PANRB nomor: 814.2/6213/SET tanggal 7 Juni 2021 perihal penyampaian data tenaga honorer dan tenaga Honor/tenaga kontrak yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun, Pemerintah Provinsi Kabupaten/Kota se-Papua. Diharapkan dengan rekrutmen yang baik akan menciptakan kondisi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun kenyataannya dalam proses rekrutmen CPNS yang dilakukan di lingkungan pemerintah Kabupaten Jayapura yang berfokus pada tenaga honorer K-2 masih belum terlaksana dengan baik.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dengan adanya pembentukan Provinsi baru maka sebagian pegawai yang bekerja di Pemerintahan Kabupaten Jayapura di mutasi ke tiga Provinsi baru yaitu Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah, dan Provinsi Papua Pegunungan. Mutasi yang dilakukan berfokus pada tenaga guru dan tenaga kesehatan. Karena adanya mutasi yang telah dilakukan tersebut maka terjadi kekosongan tenaga guru dan tenaga kesehatan di Pemerintahan Kabupaten Jayapura. Permasalahan yang ditemukan berdasarkan informasi dari narasumber dan berita di internet bahwa pemerintah perlu meninjau kembali terkait dengan permasalahan yang terjadi dalam proses rekrutmen tenaga honorer K-2 menjadi CPNS karena masih belum efektif dan sesuai. Rekrutmen tenaga honorer K-2 harus dilakukan secara transparan dan sesuai dengan ketentuan agar selama proses perekrutan bisa terhindar dari penyelewengan yang ditimbulkan dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Masih terdapat beberapa kendala dan masalah yang ditemui selama proses tersebut seperti yang disampaikan oleh salah satu narasumber yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura, seperti lamanya proses rekrutmen, usia yang tidak sesuai dengan ketentuan, ketidaksesuaian administrasi bagi tenaga honorer yang mengikuti seleksi CPNS, peserta honorer K-2 yang mengikuti seleksi tidak sesuai dan masih belum mengacu kepada kebutuhan organisasi, dan meski perekrutan CPNS formasi K-2 sudah dilakukan secara transparan, namun perekrutan ini masih terdapat penyimpangan. Berdasarkan berita yang diterbitkan pada tanggal 7 Januari 2022 oleh Merdeka.com, masih adanya pungli yang dilakukan saat proses rekrutmen CPNS formasi K-2 di lingkungan Pemerintahan Jayapura.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam bidang penelitian rekrutmen dan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil. Penelitian yang pertama yang diambil dari jurnal yang ditulis oleh Priyo Utomo, Mardiyono, dan Siti Rochmah Tahun 2015, yang berjudul “Perencanaan Rekrutmen SDM Dari Tenaga Honorer Kategori II Menjadi CPNS Di Kabupaten Pematang” penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan rekrutmen SDM dari tenaga honorer kategori II menjadi CPNS. Menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan hasil penelitian bahwa perencanaan rekrutmen tenaga honorer kategori II tidak sesuai dengan langkah-langkah rekrutmen dan ketentuan yang berlaku karena tidak didasari analisis jabatan. Penelitian kedua pada skripsi penelitian oleh Astuti Ganing Tahun 2017, yang berjudul “Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer Kategori II Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengangkatan tenaga honorer kategori II menjadi CPNS di badan kepegawaian dan diklat Kabupaten Gowa. Menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian fenomenology dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengangkatan pegawai honorer menjadi calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa masih belum berjalan dengan optimal. Penelitian ketiga yang diambil penulis dari jurnal penelitian oleh Noviyanti Nurhasanah, Tahun 2012. Berjudul “Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Dari Jalur Tenaga Honorer Di Kabupaten Kampar Tahun 2012”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Proses rekrutmen CPNS tenaga honorer di

kabupaten kampak. Yang menggunakan metode penelitian Identifikasi, analisa dan klasifikasi dengan hasil penelitian proses rekrutmen yang dilaksanakan masih belum sesuai dalam pelaksanaan, seleksi administrasi dan penggunaan saluran rekrutmen.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan belum dilakukan oleh peneliti terdahulu, karena konteks penelitian sebelumnya berpatok pada rekrutmen serta pengangkatan CPNS. Memiliki metode yang sama dengan penelitian Elsa Yulina Sari tetapi menggunakan teori yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori Efektivitas oleh Duncan (1985). Selain teori, rumusan masalah yang diangkat juga memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penulis menghubungkan penelitian dengan teori dari pemerintahan dan Manajemen Pemerintahan yang merupakan sesuai dengan tema fakultas.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisa efektifitas rekrutmen formasi honorer k-2 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Jayapura Provinsi Papua, mengetahui dan menganalisa faktor-faktor penghambat dalam efektifitas rekrutmen CPNS formasi honorer k-2 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura Provinsi Papua, mengetahui dan menganalisa upaya-upaya mengatasi hambatan efektifitas rekrutmen CPNS formasi honorer k-2 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura Provinsi Papua.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci, untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sumber data, memberi nilai pada kualitas data, analisis terhadap data, menafsirkan data yang ada serta membuat kesimpulan atas temuan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Metode kualitatif deskriptif digunakan penulis karena langsung terjun ke lapangan sehingga di rasa lebih tepat. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat memperoleh informasi mengenai rekrutmen CPNS Formasi Honorer K-2. Diharapkan juga melalui pendekatan ini dapat menjelaskan serta mengungkapkan kondisi aktual tentang kendala yang dihadapi dalam perekrutan CPNS Formasi Honorer K-2 I Kabupaten Jayapura, Provinsi Papua.

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini ada 10 orang yang diambil dari Badan Kepegawaian dan Pengadaan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis menggunakan teori Efektivitas oleh Duncan. Teori ini didukung dengan tiga variable yang menjadi pusat perhatian yaitu Pencapaian Tujuan, Integrasi, dan Aaptasi. Penulis menghubungkan teori tersebut dengan peraturan-peraturan yang memiliki hubungan terhadap permasalahan yang diteliti. Penyajian subbab juga disusun berdasarkan rumusan masalah yang ada pada penelitian.

3.1. Pencapaian Tujuan

Proses pencapaian tujuan merupakan kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, pengarahan dan perencanaan sumber daya agar berhasil mencapai tujuan.

Pencapaian tujuan sangat penting untuk proses rekrutmen karena untuk memastikan bahwa peserta yang mengikuti rekrutmen harus memenuhi tujuan dari rekrutmen itu sendiri. Dalam teori Duncan dalam Steers terdapat bagian dalam pencapaian tujuan yang meliputi sasaran, kurun waktu, dan jadwal pelaksanaan rekrutmen. Untuk sasaran dalam rekrutmen CPNS formasi K-2 ini berfokus pada tenaga kesehatan dan tenaga guru, dalam indikator sasaran dalam rekrutmen CPNS formasi honorer K-2 masih belum terlihat berapa persen peserta yang lolos dikarenakan pelaksanaan rekrutmen CPNS ini masih belum selesai. Dampak dari belum diketahuinya berapa banyaknya peserta yang lolos ini yaitu pada kebutuhan yang ada pada setiap distrik maupun organisasi perangkat daerah lainnya, dimana jika sasaran ternyata jauh lebih sedikit dari target maka peserta rekrutmen CPNS yang nantinya lulus menjadi PNS belum bisa memenuhi kebutuhan yang ada pada wilayah Pemerintahan Kabupaten Jayapura. Untuk tahapan yang sedang berlangsung masih pada tahap administrasi, dikarenakan adanya jeda atau masih menunggu informasi lebih lanjut dari KEMENPAN-RB. Jadwal pelaksanaan rekrutmen CPNS formasi honorer K-2 yaitu tidak adanya penjadwalan yang pasti, hanya ada tahapan-tahapan kegiatan tes rekrutmen CPNS dan juga dimana hanya diinformasikan melalui surat seperti untuk pengumpulan berkas kemudian bagi berkasnya yang sudah sesuai bisa langsung dikerjakan dan diselesaikan.

3.2. Integrasi

Integrasi adalah suatu komponen yang penting dalam sebuah pengadaan tenaga kerja dimana integrasi berperan penting untuk menyatukan sebuah perbedaan untuk saling bekerjasama dan untuk mencapai sebuah tujuan yang baik. Menurut teori Duncan dalam Steer, integrasi didalamnya meliputi prosedur dan sosialisasi. prosedur sudah disusun sesederhana mungkin untuk diikuti bagi peserta rekrutmen CPNS dari tenaga honorer K-2, sehingga pelaksanaan rekrutmen ini bisa berjalan dengan baik. Dalam proses rekrutmen, sosialisasi sangat penting karena digunakan untuk menyampaikan pengumuman atau informasi yang relevan dengan proses rekrutmen. Sosialisasi adalah bentuk kegiatan yang digunakan untuk menyebarkan dan memberitahukan adanya informasi penting. penyampaian informasi terkait ada rekrutmen CPNS bisa tersampaikan sampai dengan tenaga honorer yang ada di setiap OPD dan juga didukung adanya surat terkait rekrutmen CPNS dari pihak BKPSDM Kabupaten Jayapura. Dan bisa dikatakan juga bahwa indikator sosialisasi sudah sesuai dengan adanya penyebaran informasi terkait rekrutmen CPNS yang disebar melalui surat resmi kepada setiap OPD sehingga bisa tersampaikan kepada tenaga honorer yang ada.

3.3. Adaptasi

Adaptasi merupakan bentuk penyesuaian yang dilakukan disetiap bentuk kegiatan, dalam rekrutmen adaptasi dilakukan untuk menyesuaikan lagi dengan lingkungan sekitar dalam adaptasi rekrutmen ini salah satu contohnya para peserta bisa mengikuti tes dengan kemajuan teknologi yang ada seperti di terapkannya sistem CAT untuk setiap ujian kompetensi. Adaptasi memiliki bagian didalamnya yaitu meliputi peningkatan kemampuan dan sarana dan prasarana. Peningkatan kemampuan adalah bentuk pengembangan diri untuk selalu beradaptasi dengan kemajuan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan dan mampu menghadapi kemajuan tersebut. Untuk pelaksanaan ujian kemampuan dasar sudah menggunakan sistem CAT sehingga terjamin untuk transparansi terhadap nilainya, dan untuk lokasi pelaksanaan ujian CAT nya pihak BKPSDM bekerjasama dengan SMAN 1 Sentani untuk meminjam fasilitas komputernya serta ruangan kelas. Dan untuk aplikasi CAT pihak BKPSDM itu difasilitasi oleh BKN. Jadi untuk pelaksanaan tes CPNS dari tenaga honorer K-2 ini sudah sesuai standar. Namun untuk sistem pengumpulan berkas untuk tahap administrasi masih secara manual, dimana para peserta mengumpulkan berkas secara hardfile/fisik kepada badan kepegawain instansi masing-masing yang kemudian badan kepegawain instansi masing-masing mengantarkan berkas

para peserta ke BKPSDM Kabupaten Jayapura dan kemudian pihak BKPSDM mengantarkan berkas tersebut ke pihak BKN dan BPKP.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Kurun waktu dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS formasi honorer K-2 memiliki kurun waktu yang cukup lama, dimana pelaksanaan rekrutmen CPNS ini dilakukan dari tahun 2021 sampai dengan Februari 2023 masih juga belum selesai. Hal ini dikarenakan masih menunggu informasi lanjut dari KEMENPAN-RB. Dimana masih ada berkas yang di proses dari pihak KEMENPAN-RB. Pelaksanaan tes CPNS dari tenaga honorer K2 ini dilaksanakan pada tahun 2021 namun dalam pelaksanaannya terjadi kendala pada tahap administrasi, dimana ada beberapa berkas yang dikumpulkan oleh peserta tes masih belum sesuai dengan ketentuan yang telah disampaikan. Oleh karena itu maka terjadi hambatan sehingga tes CPNS ini masih berlanjut hingga tahun 2023, dimana tahun 2023 ini diharapkan bisa selesai. Prosedur untuk kegiatan rekrutmen CPNS dari tenaga honorer K2 ini yaitu adanya tahapan pengumpulan berkas yang kemudian akan diseleksi oleh pihak BKN dan BPKP, sedangkan BKPSDM sendiri sebagai penghubung. Setelah dilakukan seleksi maka peserta yang lolos tahap administrasi harus mempersiapkan diri untuk melaksanakan ujian kompetensi dengan sistem CAT. Setelah melakukan ujian kompetensi maka peserta bisa menunggu hasil pengumuman yang diumumkan oleh pihak BKPSDM Kabupaten Jayapura. pelatihan CAT masih belum terlaksanakan kepada para tenaga honorer yang mengikuti rekrutmen CPNS ini. Untuk pihak BKPSDM sendiri masih belum membuat pelatihan CAT karena masih menunggu informasi lanjutan dari KEMENPAN-RB dan akan dibuat program pelatihan CAT jika sudah ada informasi lanjutan terkait rekrutmen CPNS dari KEMENPAN-RB.

3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)

Penulis menemukan faktor penghambat dalam rekrutmen CPNS formasi Honorer K-2 adalah pelatihan CAT bagi peserta rekrutmen CPNS belum dilaksanakan, karena untuk saat ini proses pelaksanaan rekrutmen masih menunggu informasi dari kemenpa-rb terkait berkas yang sudah dikirim.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis laksanakan di Kabupaten Jayapura dapat ditarik kesimpulan bahwa Efektifitas Rekrutmen CPNS Formasi Honorer K-2 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura Provinsi Papua, masih belum efektif karena masih belum sesuai dengan teori efektifitas yang peneliti gunakan yaitu teori efektifitas menurut Duncan dalam Steers, dimana masih ada beberapa indikator yang belum terpenuhi dan memiliki hambatan seperti indikator jadwal kegiatan, kurun waktu, prosedur rekrutmen, sasaran, peningkatan kemampuan, sarana dan prasarana. Total ada 6 indikator yang belum terpenuhi dalam hasil penelitian ini, dan untuk indikator yang tidak ada hambatan ada 1 indikator yaitu indikator sosialisasi. Faktor Penghambat yang ditemukan dalam kegiatan rekrutmen CPNS formasi honorer K-2 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura Provinsi Papua yaitu terjadi pada tahap administrasi, dimana proses saat ini masih menunggu informasi lanjutan dari KEMENPAN-RB terkait berkas yang sudah dikirim, dimana hal ini menjadi penyebab utama terjadinya kemacetan dalam rekrutmen CPNS formasi K-2 ini. Banyaknya berkas yang belum sesuai menjadi salah satu alasan terjadinya penyebab proses ini menjadi lama.

Keterbatasan Penelitian. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan utama yaitu pada keterbatasan waktu terhadap penelitian yang dimiliki oleh penulis sehingga dalam pengumpulan data serta informasi menjadi kurang maksimal. Hal ini menyebabkan data serta informasi yang didapati

oleh penulis masih belum mampu untuk menjawab keseluruhan dari aspek penelitian yang akan dibahas.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis mengharapkan untuk penelitian kedepannya yang mengambil permasalahan yang sama dan tempat yang sama agar melakukan penelitian secara mendalam dan menyeluruh di semua aspek yang terkait di Kabupaten Jayapura, karena penulis menyadari dari hasil temuan penelitian ini yang masih tergolong awal.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing serta Dosen Penelaah yang telah mengambil andil untuk memberikan saran dan masukan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih kepada seluruh informan penelitian yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dan memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan penulis selama pelaksanaan wawancara, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan pelaksanaan penelitian. Terima kasih.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Utomo, Priyo; Mardiono; Dan Rochman, Siti. 2015. *Perencanaan Rekrutmen SDM Dari Tenaga Honorer Kategori II Menjadi CPNS Di Kabupaten Pematang*.
- Ganing, Astuti. 2017. *Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer Kategori II Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Gowa*.
- Sari, Elsa Yulina. 2022. *Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai Di BMT Mentari Bumi Purbalingga*
- Steers, M Richard. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.