

KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI PEMERINTAH KOTA BANJARBARU

Ardyansyah Wijaya

NPP. 32.0748

Asdaf Kota Banjarbaru , Provinsi Kalimantan Selatan

Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

Email:

Pembimbing Skripsi: Dr. Drs. H.M. Harry Mulya Zein, M.Si

ABSTRACT

(Problem Statement/Background (GAP): The recruitment process for Government Employees with Work Agreements (PPPK) in Banjarbaru City has faced several challenges, including technical issues with online systems, limited quota availability, and public perceptions of corruption, collusion, and nepotism (KKN). Despite these obstacles, the importance of efficient and transparent recruitment processes is critical to the performance of public services and the professional development of the city's workforce. **Purpose:** This research aims to evaluate the performance of the Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Banjarbaru City during the recruitment of PPPK, identifying both supporting and inhibiting factors that affect the effectiveness of the recruitment process. **Method:** The study employs a qualitative descriptive approach, utilizing interviews, observations, and documentation to gather data from key informants including BKPSDM officials and PPPK candidates. The data is analyzed through the lens of Agus Dwiyanto's organizational performance theory, focusing on five key indicators: productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability. **Result:** The findings reveal that while the BKPSDM has made significant strides in ensuring transparency and adhering to regulations, there are still notable challenges such as system disruptions, limited understanding of the requirements among participants, and the insufficient number of available positions relative to the high number of applicants. However, positive steps have been taken, including the implementation of an online registration system, enhanced communication with applicants, and increased coordination with relevant institutions to improve the recruitment process. **Conclusion:** The research concludes that continuous improvement in the infrastructure, socialization efforts, and system support is needed. Moreover, increasing the quota for PPPK positions and enhancing the transparency of the process will significantly contribute to better public trust and overall efficiency.

Keywords: Human Resources, Organizational Performance, PPPK Recruitment, Public Service, Recruitment Process.

ABSTRAK

Permasalahan (GAP) Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Proses rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Banjarbaru menghadapi berbagai tantangan, termasuk masalah teknis pada sistem daring, keterbatasan kuota, dan persepsi publik tentang adanya praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Meskipun demikian, pentingnya proses rekrutmen yang efisien dan transparan sangat krusial bagi kinerja pelayanan publik dan pengembangan profesionalisme sumber daya manusia di kota tersebut.. **Tujuan:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam proses rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilan proses rekrutmen. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Informan penelitian termasuk pejabat BKPSDM dan peserta seleksi PPPK. Data dianalisis dengan menggunakan teori kinerja organisasi Agus Dwiyanto yang mencakup lima indikator utama: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. **Hasil/Temuan:** Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun BKPSDM telah berupaya keras dalam memastikan transparansi dan mematuhi regulasi, masih terdapat tantangan besar seperti gangguan sistem, pemahaman yang kurang dari peserta mengenai persyaratan, dan kuota formasi yang terbatas. Meskipun demikian, langkah-langkah positif seperti penerapan sistem pendaftaran daring dan komunikasi yang lebih baik dengan pelamar telah dilakukan. **Kesimpulan:** Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan berkelanjutan dalam infrastruktur, upaya sosialisasi, dan dukungan sistem sangat dibutuhkan. Selain itu, penambahan kuota formasi PPPK dan peningkatan transparansi dalam proses rekrutmen akan sangat berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan publik dan efisiensi keseluruhan. **Kata kunci:** Kinerja Organisasi, Proses Rekrutmen, Pelayanan Publik, Rekrutmen PPPK, Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, salah satunya melalui pengelolaan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional dan berkompeten. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam organisasi pemerintahan, aparatur tidak hanya berperan sebagai objek yang harus selalu mendapat perhatian dan perlindungan dari pemerintah melainkan juga berperan sebagai subjek yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi pemerintahan. (Sri Rizka Do Karim *et al*, 2020) Di Indonesia, tingkat ketertarikan masyarakat untuk menjadi ASN, khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), cukup tinggi, mengingat stabilitas kerja yang ditawarkan dibandingkan sektor swasta. Namun, meskipun proses seleksi PPPK dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan tenaga kerja pemerintah yang berkualitas, tantangan besar tetap ada dalam pelaksanaannya, termasuk kendala teknis, keterbatasan kuota formasi, dan persepsi negatif masyarakat terkait adanya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam proses tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan, dorongan, daya (Mwita, K. M., & Kitole, F. A., 2025) ...

Proses rekrutmen PPPK yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjarbaru, meskipun diupayakan berjalan secara transparan dan sesuai dengan regulasi yang berlaku, tetap menghadapi berbagai hambatan. Diantaranya adalah kendala teknis pada sistem daring yang digunakan untuk seleksi, keterbatasan kuota yang disediakan dibandingkan jumlah pelamar yang sangat banyak, serta ketidakjelasan dan perubahan kebijakan yang dapat menyebabkan kebingungan di kalangan pelamar. Oleh karena itu, keberhasilan proses seleksi PPPK sangat bergantung pada pelaksanaan yang transparan, adil, dan berbasis meritokrasi, sehingga dapat menghasilkan ASN yang berkualitas dan akuntabel bagi masyarakat. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada keberhasilan manajemen dalam menjalankan pekerjaannya (Susilo & Abdurrahman, 2023). Kedudukan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan fungsi

manajemen sumber daya manusia bersifat strategis. Peran tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak hanya bersifat administratif, akan tetapi sumber daya manusia dalam kedudukannya saat ini merupakan wujud dari fungsinya sebagai mitra (Campion, E. D., & Campion, M. A. (2025))

Tabel 1. 1
Hasil Perekrutan PPPK Formasi 2024
Pemerintah Kota Banjarbaru

NO	UNIT KERJA	NAMA JABATAN	JUMLAH
1.	Tenaga Pendidikan	Guru	159
2.	Tenaga Kesehatan	Dokter, Perawat, Bidan, dll	94
3.	Tenaga Teknis	Ahli Pertama - Arsiparis, Ahli Pertama – Perencana, Ahli Pertama – Pranata Komputer, dll	26
			279

Sumber: BKPSDM Kota Banjarbaru 2024

Secara keseluruhan, total formasi yang dibuka untuk seleksi PPPK tahun 2023 di Pemerintah Kota Banjarbaru adalah 279 formasi. Proses rekrutmen ini sangat penting untuk memastikan bahwa sektor-sektor kritis di pemerintahan daerah memiliki tenaga kerja yang terlatih dan profesional sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Keberhasilan rekrutmen ini akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah kota, serta memastikan bahwa seluruh kebutuhan sumber daya manusia di sektor pendidikan, kesehatan, dan teknis dapat terpenuhi dengan baik. (Sun, 2025)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarbaru telah berupaya untuk meningkatkan kualitas seleksi melalui penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT) dan pengumuman yang terbuka untuk memastikan objektivitas. Indikator kinerja yang jelas dalam manajemen SDM dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi. Namun, tantangan seperti kendala infrastruktur teknologi dan kurangnya pemahaman peserta terhadap syarat administrasi masih menjadi penghambat utama dalam meningkatkan kualitas seleksi. Selain itu, kebijakan yang sering berubah dan tidak konsisten juga berkontribusi pada ketidakpastian yang dialami oleh pelamar. (Yamin *et al*, 2025)

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja BKPSDM dalam proses rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam proses rekrutmen tersebut, serta upaya yang telah dilakukan oleh BKPSDM untuk mengatasi kendala yang ada. Di harapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui rekrutmen PPPK yang lebih efektif dan efisien.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Salah satu kesenjangan utama yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah tantangan dalam penerapan proses rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Banjarbaru. Meskipun Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah berupaya untuk memastikan proses seleksi berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan secara transparan, masih terdapat berbagai masalah signifikan yang menghambat kelancaran rekrutmen tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, meskipun sistem seleksi PPPK berbasis teknologi telah diterapkan melalui sistem Computer Assisted Test (CAT), beberapa peserta masih mengalami kesulitan dalam mengikuti proses seleksi. Salah satu masalah utama yang ditemukan adalah keterbatasan infrastruktur teknologi, yang mempengaruhi kelancaran akses ke sistem seleksi terutama di daerah dengan koneksi internet yang terbatas.

Kesenjangan lainnya terletak pada pemahaman peserta terkait syarat dan prosedur seleksi PPPK. Meskipun BKPSDM telah memberikan sosialisasi mengenai proses rekrutmen, masih ada peserta yang kesulitan memahami tahapan seleksi, terutama terkait dengan persyaratan administrasi dan teknis. Meskipun telah dilakukan upaya sosialisasi dan penyuluhan, implementasi informasi yang diberikan belum sepenuhnya merata dan efektif di seluruh masyarakat, khususnya mereka yang kurang familiar dengan penggunaan teknologi dan sistem berbasis digital.

Selain itu, faktor penghambat lainnya adalah keterbatasan kuota formasi PPPK yang tersedia dibandingkan dengan jumlah pelamar yang sangat besar. Hal ini menyebabkan banyak pelamar yang memiliki kualifikasi yang memadai tetap tidak dapat lolos seleksi karena jumlah formasi yang terbatas. Penerapan kebijakan manajemen SDM yang tepat dapat meningkatkan stabilitas pekerjaan, yang penting dalam konteks seleksi dan rekrutmen PPPK (Ateeq *et al*, 2025) Keterbatasan kuota ini menjadi masalah yang harus segera diatasi untuk memastikan bahwa rekrutmen PPPK dapat menjawab kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas di berbagai sektor pemerintahan.

Lebih lanjut, sebagian besar penelitian terkait penerapan sistem rekrutmen PPPK di daerah lain lebih banyak difokuskan pada kota-kota besar dengan infrastruktur yang lebih baik. Penelitian mengenai implementasi rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru, yang menghadapi tantangan seperti keterbatasan infrastruktur teknologi, kurangnya pemahaman peserta terhadap proses seleksi, dan keterbatasan kuota formasi, masih sangat terbatas. Hal ini menciptakan research gap terkait bagaimana kebijakan rekrutmen PPPK dapat dioptimalkan di daerah dengan tantangan serupa dalam hal infrastruktur dan kapasitas pemahaman masyarakat.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai studi terdahulu yang membahas kebijakan dan tantangan dalam rekrutmen PPPK serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas seleksi dan implementasi kebijakan ini. Beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini diantaranya adalah sebagai berikut.

Ete (2023) dalam penelitian mereka yang berjudul "*Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemerintah Terhadap Seleksi PPPK di Kota Ambon*" mengkaji kebijakan pemerintah terkait pengangkatan PPPK di Kota Ambon. Penelitian ini menggunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) untuk menilai berbagai aspek kebijakan PPPK yang diterapkan. Dalam evaluasi Context, penelitian ini menggambarkan latar belakang kebijakan yang diperkenalkan untuk menyamaratakan hak-hak guru honorer dengan pegawai negeri sipil

(PNS). Pada tahap Input, penelitian ini mengevaluasi sumber daya yang digunakan dalam seleksi PPPK, termasuk data pendaftar dan infrastruktur yang disediakan pemerintah. Selanjutnya, dalam Process, penelitian ini menilai prosedur seleksi yang dilakukan, termasuk kendala teknis dan administratif yang dihadapi peserta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan PPPK memberikan keuntungan bagi sebagian besar guru honorer, masih ada kendala teknis, seperti masalah sistem pendaftaran online dan keterbatasan kuota formasi yang menyebabkan beberapa guru honorer gagal mengikuti seleksi secara adil. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan dalam dukungan teknis dan distribusi informasi agar proses seleksi PPPK dapat lebih efektif di masa depan. Penelitian ini relevan dengan kondisi di Kota Banjarbaru, yang juga menghadapi tantangan serupa terkait infrastruktur teknologi dan kuota formasi terbatas.

Sementara itu, Andina & Arifa (2021) mengkaji efektivitas skema perekrutan PPPK dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional di sektor publik Indonesia. Penelitian ini menyoroti tantangan dalam penerapan kebijakan PPPK, termasuk ketidaksesuaian antara tujuan kebijakan dan praktik di lapangan. Peneliti menggunakan pendekatan literatur review untuk menganalisis data dan temuan yang ada mengenai penerapan PPPK di berbagai wilayah di Indonesia. Salah satu masalah utama yang ditemukan adalah meskipun PPPK bertujuan untuk mengisi posisi yang membutuhkan keterampilan khusus, masalah dalam penerapan sistem merit, kurangnya transparansi dalam seleksi, dan ketidaksiapan daerah untuk mengimplementasikan kebijakan ini secara efektif, masih menjadi kendala besar. Penulis menyimpulkan bahwa meskipun PPPK memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas birokrasi, efektivitasnya masih terbatas oleh masalah teknis dan ketidakmerataan penerapannya di seluruh Indonesia. Penelitian ini memberikan perspektif yang relevan untuk penelitian ini, terutama terkait dengan kurangnya sistem merit dan tantangan di daerah-daerah dengan infrastruktur yang terbatas seperti di Kota Banjarbaru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Remaja & Arta (2023) penulis mengidentifikasi dampak dari penyalahgunaan wewenang dalam proses pengangkatan dan penempatan PPPK. Penelitian ini mengungkapkan bahwa praktik suap dalam seleksi PPPK merusak integritas birokrasi pemerintah dan menurunkan kualitas pelayanan publik karena pegawai yang diangkat tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang mereka isi. Penelitian ini menyoroti pentingnya transparansi dalam pengangkatan PPPK dan penerapan prinsip meritokrasi yang ketat untuk memastikan bahwa pengangkatan dan penempatan PPPK dilakukan secara adil dan transparan. Hal ini juga relevan untuk penelitian ini, yang bertujuan untuk menyoroti pentingnya transparansi dan sistem seleksi yang lebih objektif di Kota Banjarbaru.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Zendrato *et al*, (2024) berjudul "*Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli*" mengkaji proses perekrutan PPPK di Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun proses perekrutan telah mengikuti prosedur yang ditetapkan, masih ada beberapa kendala utama, seperti masalah teknis pada aplikasi pendaftaran online (SSCASN), kurangnya akses informasi mengenai persyaratan rekrutmen, dan terbatasnya dukungan teknis bagi calon pelamar. Penulis memberikan rekomendasi untuk meningkatkan infrastruktur teknologi, menyediakan dukungan teknis yang lebih baik bagi calon pelamar, dan meningkatkan sosialisasi mengenai proses rekrutmen. Temuan ini sangat relevan dengan

situasi di Kota Banjarbaru, yang juga menghadapi masalah teknis dan kurangnya pemahaman peserta terhadap proses seleksi.

Terakhir, Geza Mahesa Putra *et al* (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "*Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK pada Instansi Pemerintahan*" menyoroti pentingnya motivasi kerja di kalangan pegawai PPPK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja pegawai PPPK sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, masih ada beberapa kendala yang ditemukan, seperti kurangnya pelatihan, terbatasnya fasilitas, dan kurangnya pengakuan atas kinerja pegawai. Penelitian ini juga menyoroti bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor sosial (hubungan dengan atasan dan rekan kerja) serta faktor lingkungan keluarga. Untuk meningkatkan motivasi kerja, penulis menyarankan agar instansi memberikan lebih banyak pelatihan dan pengakuan atas kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Temuan ini juga relevan dengan pengelolaan SDM di Kota Banjarbaru, yang memerlukan perhatian lebih pada pelatihan berkelanjutan dan penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai PPPK.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah yang sangat berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, terutama karena fokusnya pada rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru, yang menghadapi tantangan infrastruktur terbatas dan kapasitas SDM yang lebih rendah dibandingkan daerah lainnya. Penelitian ini tidak hanya mengkaji efektivitas seleksi PPPK, tetapi juga memperkenalkan pendekatan multidimensi dengan mengadaptasi Teori Kinerja Organisasi dari Agus Dwiyanto yang mencakup lima dimensi utama: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Penelitian ini menekankan kendala struktural dan teknis, seperti keterbatasan kuota formasi, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan kurangnya pemahaman peserta terhadap prosedur seleksi, yang tidak dibahas secara rinci dalam penelitian terdahulu.

Penelitian Ete (2023), yang mengkaji seleksi PPPK di Kota Ambon, menggunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product). Meskipun penelitian ini memberikan gambaran tentang proses seleksi dan masalah teknis pada sistem pendaftaran online, penelitian ini lebih mendalami kendala koordinasi antar lembaga yang berpengaruh besar terhadap transparansi dan efisiensi seleksi di Kota Banjarbaru. Penelitian ini memperkenalkan perspektif yang lebih holistik dengan menambahkan dimensi koordinasi antar lembaga, yang tidak menjadi fokus utama dalam penelitian Ete.

Penelitian Andina & Arifa (2021) lebih banyak berfokus pada sistem merit dan transparansi seleksi. Meskipun temuan penelitian ini relevan, penelitian ini lebih berfokus pada aspek praktis dan kendala teknis yang muncul di daerah-daerah dengan infrastruktur terbatas, seperti kurangnya sosialisasi dan pemahaman peserta, yang belum banyak dibahas dalam penelitian Andina & Arifa (2021). Penelitian ini memberikan perhatian khusus pada kapasitas SDM dan tantangan yang dihadapi daerah dengan keterbatasan teknologi yang lebih dalam dibandingkan dengan penelitian tersebut.

Penelitian Remaja & Arta (2023) mengidentifikasi masalah penyalahgunaan wewenang dalam pengangkatan PPPK dan menyoroti pentingnya transparansi dan prinsip meritokrasi. Meskipun topik ini sangat relevan, penelitian ini lebih menekankan pada tantangan teknis dalam proses seleksi dan masalah terkait infrastruktur teknologi di daerah yang lebih kecil dan lebih terpencil, seperti Kota Banjarbaru. Sementara penelitian Remaja & Arta (2023) lebih

berfokus pada masalah moralitas dan penyalahgunaan wewenang, penelitian ini menggarisbawahi hambatan praktis yang dihadapi dalam implementasi kebijakan PPPK terkait dengan kurangnya akses informasi dan keterbatasan infrastruktur.

Penelitian Zendrato et al. (2024) mengkaji proses perekrutan PPPK di Kota Gunungsitoli, dengan menyoroti masalah teknis pada aplikasi pendaftaran online (SSCASN) dan akses informasi yang terbatas. Meskipun temuan ini sangat relevan, penelitian ini lebih menekankan pada kendala struktural dalam koordinasi antar lembaga dan kapasitas SDM yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi seleksi PPPK. Penelitian ini memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai pengelolaan SDM dan koordinasi lintas lembaga yang kurang diperhatikan dalam penelitian Zendrato.

Penelitian Geza Mahesa Putra et al. (2023) tentang motivasi kerja pegawai PPPK berfokus pada faktor sosial dan lingkungan kerja setelah pegawai diangkat. Temuan ini relevan dalam konteks manajemen SDM, namun tidak membahas proses seleksi itu sendiri. Penelitian ini, sebaliknya, lebih memfokuskan pada tantangan dalam proses seleksi dan faktor-faktor teknis yang menghambat keberhasilan rekrutmen PPPK di daerah dengan keterbatasan infrastruktur teknologi. Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang hambatan eksternal yang menghalangi efektivitas seleksi dibandingkan dengan penelitian Putra yang lebih berfokus pada motivasi pasca-seleksi.

Dengan demikian, penelitian ini lebih komprehensif dan holistik dibandingkan dengan penelitian terdahulu, karena menggabungkan evaluasi teknis, manajemen SDM, dan koordinasi antar lembaga dalam proses seleksi PPPK di Kota Banjarbaru. Penelitian ini memberikan solusi praktis yang lebih tepat sasaran bagi Pemerintah Kota Banjarbaru dan daerah lain yang menghadapi masalah serupa terkait tantangan infrastruktur terbatas dan kapasitas SDM dalam implementasi kebijakan PPPK.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam proses rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggali informasi secara mendalam terkait dengan penerapan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Banjarbaru, khususnya dalam menghadapi tantangan infrastruktur dan kapasitas sumber daya manusia (SDM). Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman yang dihadapi oleh peserta seleksi dan panitia seleksi dalam menjalani proses rekrutmen, serta tantangan yang muncul terkait pemahaman prosedur dan keterbatasan teknologi. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali kondisi faktual yang ada, kebijakan yang diterapkan, serta kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK, termasuk dalam hal transparansi dan efisiensi seleksi. Metode kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk menggambarkan kondisi yang ada secara komprehensif, termasuk tantangan yang dihadapi oleh pelamar dan pihak terkait dalam menjalani proses seleksi PPPK, serta faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi rekrutmen tersebut. Peneliti berperan sebagai instrumen utama yang mengumpulkan dan menganalisis data. Menurut Nurdin dan Hartati (2019:42), pendekatan kualitatif digunakan untuk

mengeksplorasi objek penelitian secara alami, di mana peneliti bertindak langsung dalam mengumpulkan data dari lapangan. Selain itu, Simangunsong (2017:190) menyatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif dapat menyesuaikan dengan dinamika lapangan, sehingga peneliti dapat mengakomodasi perubahan informasi yang terjadi selama proses pengumpulan data.

Metode kualitatif deskriptif dipilih karena kemampuannya untuk memberikan gambaran yang mendalam dan komprehensif tentang fenomena yang sedang diteliti. Menurut Simangunsong (2017:190), pendekatan kualitatif bersifat fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lapangan, termasuk perubahan informasi atau fenomena yang muncul selama proses pengumpulan data. Oleh karena itu, penelitian ini memilih metode tersebut untuk menyesuaikan dengan perubahan kondisi atau informasi yang dapat muncul terkait dengan proses seleksi PPPK. Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang mengumpulkan dan menganalisis data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sesuai dengan yang dijelaskan oleh Nurdin dan Hartati (2019:42), yang menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang dapat menggali data secara mendalam.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua teknik pengambilan sampel, yaitu Purposive Sampling dan Snowball Sampling. Purposive Sampling digunakan untuk memilih informan yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai proses rekrutmen PPPK dan implementasinya di Kota Banjarbaru. Informan utama dalam penelitian ini adalah Kepala BKPSDM Kota Banjarbaru, Sekretaris BKPSDM Kota Banjarbaru, dan Kepala Bidang Rekrutmen PPPK, yang semuanya memiliki peran langsung dalam kebijakan dan pelaksanaan rekrutmen PPPK. Mereka dipilih karena mereka memiliki informasi yang sangat relevan tentang kebijakan, implementasi, dan tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BKPSDM Kota Banjarbaru. Dengan mengunjungi lokasi ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih representatif mengenai kondisi nyata di lapangan serta tantangan yang dihadapi oleh peserta seleksi. Penelitian ini berlangsung selama satu bulan, dimulai pada tanggal 6 – 25 Januari 2025, memberikan cukup waktu bagi peneliti untuk melakukan wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi yang dibutuhkan untuk memperoleh data yang valid dan menyeluruh.

Untuk teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan wawancara semi-terstruktur, observasi lapangan, dan dokumentasi. Wawancara semi-terstruktur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih mendalam dari informan terkait pengalaman mereka dalam mengikuti seleksi PPPK, hambatan yang dihadapi, serta evaluasi terhadap upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan proses rekrutmen. Observasi lapangan dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai pelaksanaan seleksi PPPK, serta untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan teknis dan sosial yang mungkin tidak terlihat melalui wawancara. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait kebijakan dan laporan yang relevan mengenai implementasi seleksi PPPK di Kota Banjarbaru, yang membantu memberikan konteks lebih luas terhadap temuan yang ada.

Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan analisis interaktif menurut Miles dan Huberman (2014). Proses analisis ini terdiri dari tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan untuk menyaring dan memilih data yang paling relevan dengan tujuan penelitian, sementara penyajian data dilakukan untuk mengorganisir dan memvisualisasikan data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami.

Penarikan kesimpulan dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas proses rekrutmen PPPK, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang upaya yang dilakukan oleh instansi terkait untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi dalam seleksi PPPK. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis secara sistematis dan memberikan wawasan yang mendalam mengenai tantangan dan peluang dalam proses rekrutmen PPPK.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam Proses Rekrutmen PPPK

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan beberapa pihak terkait, implementasi rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Banjarbaru telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pemerintahan daerah. Meskipun demikian, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi terkait dengan keterbatasan infrastruktur teknologi dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) panitia seleksi yang terbatas.

Penilaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjarbaru dalam proses rekrutmen PPPK menggunakan dimensi yang diidentifikasi oleh Agus Dwiyanto dalam **Teori Kinerja Organisasi**, yang mencakup lima dimensi utama dalam evaluasi kebijakan publik: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Berikut adalah analisis lebih mendalam per dimensi dalam proses seleksi PPPK di Kota Banjarbaru, dilengkapi dengan wawancara terkait dimensi-dimensi tersebut:

a. Produktivitas

Proses rekrutmen PPPK berhasil merekrut sejumlah besar tenaga kerja yang dibutuhkan, meskipun masih terdapat kendala dalam hal keterbatasan kuota formasi yang menyebabkan banyak pelamar berkualitas tidak lolos seleksi. Dalam konteks ini, BKPSDM Kota Banjarbaru menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam mencapai target kuantitatif, dengan mengisi seluruh formasi yang ditetapkan. Namun, keterbatasan formasi menyebabkan beberapa pelamar yang memenuhi syarat harus gagal dalam seleksi. Oleh karena itu, meskipun target kuantitatif tercapai, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang direkrut sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Wawancara dengan Dr. H. Gustafa Yandi, M.Si. (Kepala BKPSDM Kota Banjarbaru): "Kami berkomitmen untuk memastikan bahwa rekrutmen ini berjalan sesuai dengan prinsip transparansi dan objektivitas. Dalam hal ini, kami berhasil mengisi seluruh formasi yang telah ditetapkan. Namun, kami juga menghadapi tantangan terkait dengan kuota formasi yang terbatas, sehingga meskipun banyak pelamar memenuhi syarat, beberapa harus gagal karena keterbatasan tersebut."

b. Kualitas Layanan

Kualitas layanan dalam seleksi PPPK melalui sistem **Computer Assisted Test (CAT)** telah berjalan cukup baik, meskipun ada beberapa kendala yang menghambat kelancaran ujian online bagi sebagian peserta. Akses internet yang terbatas di beberapa daerah menjadi salah

satu hambatan utama dalam kelancaran pelaksanaan ujian. Meskipun sistem CAT memfasilitasi transparansi dan objektivitas dalam penilaian, tantangan terkait infrastruktur digital dan teknis masih mengganggu kelancaran ujian bagi peserta di daerah dengan keterbatasan akses. Wawancara dengan Luki Dwi Janarko, S.Kom. (Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Informasi BKPSDM Kota Banjarbaru): "Kami menggunakan sistem CAT yang memungkinkan hasil ujian dilihat langsung setelah selesai, sehingga meminimalkan potensi kecurangan. Namun, kami menghadapi tantangan teknis, terutama di daerah yang memiliki akses internet terbatas. Hal ini menjadi hambatan dalam memastikan ujian berjalan lancar untuk semua peserta."

c. Responsivitas

BKPSDM Kota Banjarbaru telah menunjukkan responsivitas yang cukup baik dalam menghadapi keluhan dan masalah teknis selama proses seleksi. Kanal komunikasi yang tersedia, seperti layanan helpdesk, media sosial, dan konsultasi langsung, memudahkan pelamar dalam mengajukan pertanyaan atau keluhan. Namun, masih ada beberapa peserta yang merasa kurang mendapatkan penjelasan yang memadai mengenai prosedur seleksi, terutama terkait dengan langkah-langkah administratif yang belum tersosialisasi dengan jelas. Peningkatan dalam memberikan informasi lebih rinci mengenai prosedur seleksi dapat membantu mengurangi kebingungan dan meningkatkan pengalaman pelamar. Wawancara dengan Eka Norliyanti, S.E. (Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian BKPSDM Kota Banjarbaru): "Kami selalu berusaha untuk memberikan respons yang cepat terhadap keluhan pelamar, baik melalui helpdesk maupun media sosial. Namun, beberapa peserta masih merasa bingung dengan beberapa prosedur administratif, dan ini menjadi tantangan bagi kami untuk lebih mensosialisasikan tahapan seleksi dengan lebih jelas."

d. Responsibilitas

Proses seleksi PPPK di Kota Banjarbaru dilakukan secara transparan dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kebingungan terkait prosedur administratif yang belum tersosialisasi dengan baik, yang menyebabkan beberapa peserta mengalami kesulitan dalam mengikuti tahapan seleksi. Tindakan perbaikan, seperti peningkatan sosialisasi dan klarifikasi prosedur, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap pelamar memahami setiap tahapan seleksi dengan jelas dan tidak mengalami kesulitan administratif. Wawancara dengan Muhammad Ferdy (Masyarakat Kota Banjarbaru yang mengikuti seleksi PPPK 2023): "Saya merasa bahwa proses seleksi PPPK di Banjarbaru cukup transparan, namun saya dan beberapa peserta lain mengalami kesulitan dalam mengikuti tahapan administratif, terutama terkait dengan pengisian dokumen. Kami berharap ada peningkatan dalam penyampaian informasi terkait prosedur seleksi."

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas dalam pengelolaan rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru cukup baik, meskipun tantangan terkait transparansi dan pemahaman yang kurang merata di kalangan peserta masih menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses seleksi. Proses seleksi yang transparan, mulai dari pengumuman hasil ujian hingga pengumuman akhir, sudah diterapkan dengan baik melalui website resmi dan portal SSCASN. Namun, masalah teknis dan kurangnya pemahaman peserta terhadap mekanisme seleksi dapat mengurangi efektivitas transparansi yang ada. Wawancara dengan Hj. Sarideli, S.H., M.M. (Sekretaris BKPSDM Kota Banjarbaru):

"Kami sudah memastikan bahwa semua tahap seleksi dilakukan dengan transparan, dan hasilnya diumumkan secara terbuka. Namun, masalah teknis seperti gangguan sistem dan kurangnya pemahaman peserta mengenai prosedur seleksi masih menjadi hambatan dalam meningkatkan transparansi dan kepercayaan publik terhadap proses ini."

Tabel 3.1

Dimensi Teori Kinerja Organisasi Agus Dwiyanto

Dimensi	Indikator	Nilai/Status	Analisis
Produktivitas	Jumlah pelamar yang diterima sesuai kuota	Cukup Baik	Meskipun ada banyak pelamar yang memenuhi syarat, kuota formasi masih terbatas.
Kualitas Layanan	Proses seleksi dan ujian berbasis teknologi	Sedang	Sistem CAT cukup baik, tetapi kendala teknis dan akses internet masih menghambat kelancaran.
Responsivitas	Respon terhadap keluhan peserta seleksi	Baik	BKPSDM responsif terhadap masalah teknis, namun masih ada informasi yang kurang jelas.
Responsibilitas	Kepatuhan terhadap prosedur seleksi	Baik	Proses seleksi dilakukan sesuai prosedur, namun ada kebingungan mengenai tahapan seleksi.
Akuntabilitas	Transparansi dan akuntabilitas proses	Cukup Baik	Proses seleksi cukup transparan, namun kesulitan teknis mengurangi efektivitas.

Dari hasil analisis menggunakan **Teori Kinerja Organisasi Agus Dwiyanto**, dapat disimpulkan bahwa implementasi rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas rekrutmen dan transparansi seleksi. Namun, tantangan terkait dengan komunikasi yang kurang efektif, keterbatasan kapasitas SDM, dan masalah koordinasi antar instansi masih perlu diperbaiki agar proses seleksi PPPK dapat berjalan lebih efektif dan memberikan dampak yang lebih besar dalam hal akuntabilitas dan efisiensi..

3.2. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Proses Rekrutmen PPPK di Kota

Banjarbaru

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan pejabat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjarbaru serta panitia seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor penghambat dan faktor pendukung.

Faktor Penghambat

1. Keterbatasan Infrastruktur Teknologi

Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi BKPSDM Kota Banjarbaru menjelaskan, "Salah satu kendala terbesar yang kami hadapi adalah kondisi jaringan internet yang belum merata di seluruh wilayah Kota Banjarbaru. Khususnya di daerah pinggiran dan pelosok, sinyal sering tidak stabil sehingga peserta seleksi mengalami kesulitan saat mengikuti Computer Assisted Test (CAT). Hal ini tentu berpengaruh pada performa peserta dan kelancaran proses seleksi secara keseluruhan." Kondisi ini menimbulkan ketidaknyamanan dan kekhawatiran bagi peserta ujian, serta menjadi hambatan teknis yang cukup signifikan dalam pelaksanaan seleksi PPPK berbasis online.

2. Kurangnya Pemahaman Peserta terhadap Prosedur Seleksi

Kepala Seksi Seleksi BKPSDM menambahkan, "Meski kami sudah melaksanakan sosialisasi secara berkala melalui berbagai media, masih ada peserta yang belum benar-benar memahami alur pendaftaran dan tahapan seleksi. Kami sering mendapat pertanyaan seputar tata cara pengisian formulir online hingga cara mengikuti ujian CAT. Hal ini membuat beberapa peserta melakukan kesalahan administratif yang berpotensi menghambat kelancaran proses seleksi." Kurangnya pemahaman ini menuntut panitia untuk memberikan pendampingan ekstra, yang kadang menjadi beban tambahan dalam pengelolaan seleksi.

3. Keterbatasan Kuota Formasi

Plt. Kepala BKPSDM Kota Banjarbaru menyatakan, "Jumlah kuota PPPK yang kami terima dari pemerintah pusat sangat terbatas dibandingkan dengan jumlah pelamar yang membludak. Ini adalah tantangan besar karena banyak pelamar berkualitas yang tidak lolos hanya karena kuota formasi yang tidak mencukupi." Keterbatasan kuota ini menjadi salah satu faktor penghambat utama yang menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan di kalangan pelamar.

Faktor Pendukung

1. Pelatihan dan Sosialisasi yang Dilakukan oleh BKPSDM

Kepala Seksi Pengembangan SDM BKPSDM menyampaikan, "Kami berkomitmen memberikan pelatihan dan sosialisasi secara rutin kepada peserta dan panitia seleksi. Pelatihan ini tidak hanya fokus pada teknis pendaftaran dan ujian, tetapi juga memberikan pemahaman mendalam tentang prosedur dan aturan seleksi. Hal ini sangat membantu peserta dalam mempersiapkan diri dengan baik." Pelatihan yang konsisten ini terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan peserta dan memperlancar proses seleksi mulai bekerja di suatu organisasi. Pelatihan bagi sumber daya manusia dilakukan untuk memperkenalkan secara spesifik terhadap ruang lingkup pekerjaan dan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal pada organisasi tempat mereka

bekerja.4)

2. **Dukungan Infrastruktur dari Pemerintah Kota Banjarbaru**
Kepala Seksi Pengembangan SDM BKPSDM Kota Banjarbaru menyatakan, "Kami terus berupaya memperbaiki dan memperluas akses internet di seluruh wilayah kota, termasuk daerah-daerah yang sebelumnya sulit dijangkau. Dukungan infrastruktur ini sangat penting untuk mendukung pelaksanaan seleksi PPPK yang berbasis online, sehingga semua peserta dapat mengakses sistem dengan lancar." Meskipun demikian, upaya ini masih dalam proses dan perlu terus ditingkatkan untuk mengatasi kendala konektivitas yang ada.

3. **Komitmen dan Responsivitas BKPSDM**

Kepala BKPSDM menegaskan, "Kami selalu berusaha cepat merespon setiap keluhan dan masalah teknis yang dialami peserta selama proses seleksi. Melalui monitoring yang intensif dan koordinasi dengan berbagai pihak, kami berupaya memastikan proses seleksi berlangsung transparan, adil, dan efektif." Responsivitas ini menjadi faktor penting dalam menjaga kepercayaan peserta dan kualitas proses seleksi secara keseluruhan.

3.3. Upaya yang Telah Dilakukan oleh Pemerintah dalam Mengatasi Hambatan Proses Rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat BKPSDM Kota Banjarbaru dan Dinas Komunikasi dan Informatika, berbagai upaya telah dilakukan untuk mengatasi hambatan yang muncul dalam proses rekrutmen PPPK, guna memastikan seleksi berjalan efektif dan efisien.

1. **Pelatihan Berkelanjutan dan Pendampingan Peserta serta Panitia Seleksi**

Kepala Bidang Pengadaan BKPSDM menjelaskan, "Kami mengadakan pelatihan secara rutin untuk panitia dan peserta seleksi agar mereka familiar dengan sistem Computer Assisted Test (CAT) dan prosedur administrasi. Selain itu, kami menyediakan pendampingan teknis bagi peserta yang kesulitan menggunakan sistem, terutama bagi peserta dari daerah dengan akses teknologi terbatas." Pelatihan ini menjadi fondasi penting dalam meminimalisir kesalahan teknis dan administrasi yang bisa menghambat kelancaran seleksi.

2. **Peningkatan Infrastruktur Teknologi dan Akses Internet**

Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjarbaru menyatakan, "Kami berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan jangkauan layanan internet di seluruh wilayah Kota Banjarbaru. Kerja sama dengan penyedia layanan internet kami tingkatkan agar lokasi-lokasi ujian memiliki koneksi yang stabil dan dapat diakses dengan mudah oleh peserta seleksi." Meski masih terdapat kendala di beberapa wilayah, perbaikan infrastruktur ini telah memberikan dampak positif terhadap kelancaran pelaksanaan ujian online.

3. **Penguatan Sistem Monitoring dan Evaluasi**

Plt. Kepala BKPSDM menjelaskan, "Setiap tahap seleksi kami pantau secara ketat melalui sistem yang terintegrasi. Kami juga membuka jalur komunikasi langsung bagi peserta dan panitia untuk melaporkan kendala yang mereka alami, sehingga dapat segera ditindaklanjuti. Evaluasi rutin dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan dan mencari solusi terbaik agar proses seleksi semakin baik."

Sistem monitoring ini memungkinkan respons yang cepat dan efektif dalam menangani masalah teknis maupun administratif.

4. Sosialisasi dan Informasi yang Lebih Intensif

Kepala Seksi Pengembangan SDM BKPSDM menambahkan, "Kami meningkatkan frekuensi sosialisasi dengan menggunakan berbagai media, mulai dari website resmi, media sosial, hingga pertemuan langsung dengan calon peserta di berbagai kecamatan. Tujuannya agar seluruh calon peserta memahami dengan jelas tahapan seleksi dan persyaratan yang harus dipenuhi." Langkah ini diharapkan dapat mengurangi kebingungan peserta dan memperlancar proses pendaftaran serta seleksi.

5. Koordinasi dengan Instansi Terkait

BKPSDM juga melakukan koordinasi intensif dengan instansi pemerintah dan lembaga terkait untuk memastikan dukungan yang optimal, baik dari segi teknis maupun administratif. Hal ini termasuk kerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informatika untuk penyediaan infrastruktur dan dengan lembaga pengawas untuk menjaga transparansi proses seleksi.

Secara keseluruhan, upaya-upaya tersebut menunjukkan keseriusan pemerintah Kota Banjarbaru dalam mengatasi hambatan proses rekrutmen PPPK dan meningkatkan kualitas seleksi. Meski masih ada tantangan yang harus diselesaikan, langkah-langkah ini menjadi pondasi penting untuk keberhasilan seleksi PPPK ke depan.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan Penelitian ini sejalan dengan temuan dari beberapa studi terdahulu mengenai kebijakan PPPK, yang mengidentifikasi tantangan serupa, seperti masalah teknis dan keterbatasan infrastruktur. Namun, terdapat beberapa temuan yang kami terima dan beberapa yang kami tolak berdasarkan perbedaan kontekstual dan metodologis.

Ete (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemerintah Terhadap Seleksi PPPK di Kota Ambon" mengkaji kebijakan pemerintah terkait pengangkatan PPPK di Kota Ambon dengan menggunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product). Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kebijakan PPPK memberikan manfaat bagi sebagian besar peserta, masalah sistem pendaftaran online dan keterbatasan kuota formasi tetap menjadi kendala bagi sebagian peserta. Kami menerima temuan ini karena relevan dengan kondisi di Kota Banjarbaru, yang juga menghadapi tantangan serupa terkait infrastruktur teknologi dan kuota formasi terbatas.

Namun, Andina & Arifa (2021) dalam penelitiannya mengidentifikasi masalah yang lebih besar terkait ketidaksesuaian antara tujuan kebijakan dan praktik di lapangan. Salah satu masalah utama yang ditemukan adalah ketidakmampuan dalam menerapkan sistem merit dan kurangnya transparansi dalam seleksi. Kami menolak sebagian temuan ini dalam konteks Kota Banjarbaru, karena meskipun masalah meritokrasi dan transparansi tetap relevan, tidak ada bukti kuat yang menunjukkan ketidaksesuaian tujuan kebijakan dengan implementasinya di daerah ini. Sebaliknya, kami melihat bahwa masalah utama lebih terkait pada keterbatasan pemahaman teknis dan infrastruktur yang tidak memadai.

Selain itu, Remaja & Arta (2023) menyoroti adanya penyalahgunaan wewenang dalam seleksi PPPK, yang merusak integritas birokrasi pemerintah. Penelitian ini menekankan

pentingnya transparansi dan penerapan prinsip meritokrasi yang ketat. Kami menerima temuan ini, karena transparansi dalam pengangkatan PPPK menjadi salah satu isu penting yang juga ditemukan dalam penelitian kami di Kota Banjarbaru, di mana penguatan transparansi menjadi kunci untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem seleksi.

Sebaliknya, Zendrato et al. (2024) dalam penelitiannya tentang "Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli" menunjukkan bahwa meskipun proses perekrutan telah mengikuti prosedur yang ditetapkan, masih ada beberapa kendala utama, seperti masalah teknis pada aplikasi pendaftaran online (SSCASN), kurangnya akses informasi mengenai persyaratan rekrutmen, dan terbatasnya dukungan teknis bagi calon pelamar. Kami sepenuhnya menerima temuan ini, karena masalah teknis dan kurangnya pemahaman peserta memang menjadi kendala utama yang kami temui di Kota Banjarbaru, terutama di wilayah yang jauh dari pusat kota.

Geza Mahesa Putra et al. (2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK pada Instansi Pemerintahan" menyoroti pentingnya motivasi kerja di kalangan pegawai PPPK. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, kurangnya pelatihan, terbatasnya fasilitas, dan kurangnya pengakuan atas kinerja pegawai menjadi kendala yang ditemukan. Kami menerima temuan ini, karena kami juga menemukan bahwa pelatihan berkelanjutan dan penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai PPPK di Kota Banjarbaru.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan pengelolaan SDM yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas proses seleksi dan transparansi dalam rekrutmen PPPK. Kami menerima bahwa pelatihan teknis yang mendalam dan pengelolaan data yang lebih baik menjadi hambatan utama yang perlu segera diatasi. Namun, kami menolak beberapa temuan terkait ketidaksesuaian tujuan kebijakan dan penyalahgunaan wewenang, yang kami anggap tidak relevan dengan konteks Kota Banjarbaru yang lebih berfokus pada masalah infrastruktur dan kapasitas teknis. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun ketepatan waktu penyampaian laporan dan kualitas audit sangat penting, faktor internal seperti pengelolaan data dan pelatihan teknis yang mendalam tetap menjadi hambatan utama yang perlu segera diatasi untuk meningkatkan efektivitas dan keadilan dalam sistem seleksi PPPK di Kota Banjarbaru.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menganalisis implementasi rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Banjarbaru, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Implementasi rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru menunjukkan hasil yang positif dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia di pemerintahan daerah. Sebagian besar pelamar mengikuti proses seleksi dengan baik, terlihat dari transparansi dan akuntabilitas yang meningkat dalam seleksi PPPK. Namun, tantangan besar masih ada, terutama terkait dengan keterbatasan infrastruktur teknologi dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) panitia seleksi yang terbatas. Meskipun sistem seleksi berbasis teknologi telah diterapkan, kendala seperti akses internet yang tidak stabil dan keterbatasan pemahaman teknis oleh peserta seleksi menghambat efektivitas penuh dari proses seleksi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru antara lain pelatihan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dukungan infrastruktur dari pemerintah daerah, serta kesadaran peserta seleksi dan panitia akan pentingnya transparansi dalam rekrutmen. Namun, meskipun pelatihan telah dilaksanakan, masih ada beberapa peserta yang kesulitan dalam mengikuti prosedur seleksi dengan baik, terutama di daerah dengan akses teknologi yang terbatas.

Upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Banjarbaru untuk meningkatkan kualitas rekrutmen PPPK meliputi peningkatan infrastruktur teknologi, pelatihan berkelanjutan bagi peserta seleksi dan panitia, serta pemantauan rutin terhadap implementasi rekrutmen. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan akses teknologi di beberapa daerah dan kapasitas SDM yang masih perlu ditingkatkan. Hal ini menyebabkan

Keterbatasan Penelitian Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu dan ruang lingkup, yang hanya terfokus pada implementasi rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru. Selain itu, informan yang digunakan dalam penelitian ini dipilih secara purposive sampling, yang membatasi generalisasi temuan penelitian ke daerah lain. Keterbatasan lain adalah kurangnya data mengenai implementasi rekrutmen PPPK di daerah dengan akses teknologi yang lebih baik, yang dapat memberikan perbandingan terhadap daerah yang menghadapi kendala serupa.

Arah Masa Depan Penelitian (Future Work) Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengevaluasi implementasi rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di daerah-daerah lain dengan karakteristik yang berbeda. Penelitian komparatif yang melibatkan berbagai kota dan daerah di Indonesia dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan PPPK dan pengelolaan rekrutmen aparatur negara. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga perlu mengkaji pengembangan sistem informasi yang lebih efisien dalam proses seleksi PPPK, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dalam pengelolaan proses rekrutmen dan administrasi, untuk mendukung peningkatan kualitas dan transparansi seleksi secara berkelanjutan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjarbaru beserta seluruh jajaran yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan yang sangat berarti dalam melaksanakan penelitian ini. Tak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pejabat terkait di Pemerintah Kota Banjarbaru yang telah memberikan dukungan penuh selama proses rekrutmen PPPK ini.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh informan, baik informan utama maupun pendukung, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi yang sangat berharga serta berbagi pengalaman selama proses pengumpulan data. Tanpa kontribusi dari para informan, penelitian ini tidak akan berjalan dengan lancar.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan material dalam penyelesaian penelitian ini, serta kepada keluarga yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 12(1), 85–105. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v12i1.2101>
- Ateeq, A., Garad, A., Almuraqab, N. A. S., Abdulmohsen, W., & Riyadh, H. A. (2025). The effect of human resource management practices on job security: a case study of Awal Gulf Company in Bahrain. *Discover Sustainability*, 6(1), 43621. <https://doi.org/10.1007/s43621-025-00869-8>
- Campion, E. D., & Campion, M. A. (2025). A review of text analysis in human resource management research: Methodological diversity, constructs identified, and validation best practices. *Human Resource Management Review*, 35(2), 101078. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2025.101078>
- Ete, D. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemerintah Terhadap Seleksi Pppk Di Kota Ambon. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 16(2), 218–229. <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i2.207>
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Mwita, K. M., & Kitole, F. A. (2025). Potential benefits and challenges of artificial intelligence in human resource management in public institutions. *Discover Global Society*, 3(1), 44282. <https://doi.org/10.1007/s44282-025-00175-8>
- Remaja, I. N. G., & Arta, I. K. K. (2023). Mekanisme Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Prerjanjian Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(1), 120–126. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i1.54377>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana
- Simangunsong, F. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sri Rizka Do Karim, Tjahya Supriatna, & Andi Pitono. (2020). EFEKTIVITAS PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSMD) KOTA TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i2.280>
- Sun, Z. (2025). Determining human resource management key indicators and their impact on organizational performance using deep reinforcement learning. *Scientific Reports*, 15(1), 5690. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-86910-2>
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 318–326. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4629>
- Yamin, N. Y., Lawaidjo, M. R., & Ridwan. (2025). Moderation of Human Resource Competencies in Quality of Financial Statements: Application of Government Accounting Standards, Utilization of Information Technology, and Control Environment. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 1539–1551. <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.5968>
- Zendrato, R. R. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Hulu, P. F. (2024). Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1),

