

STRATEGI REKRUITMEN TENAGA PROFESIONAL TEKNOLOGI INFORMASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN DELI SERDANG PROVINSI SUMATERA UTARA

Nanda Ray Anugrah Sinaga
NPP 32.0090

Asdaf Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: nandaraysinaga12@gmail.com
Pembimbing Skirpsi: Hendayana, S.STP, M.Sos, MH

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Human Resources (HR) are a vital component in the operation of any organization. This means that both public and private institutions must prioritize the quality of their workforce, as it would be unfortunate for an organization to possess substantial capital but lack professional employees. **Purpose:** This study aims to analyze the recruitment strategy for professional Information Technology (IT) personnel at the Human Resources and Development Agency (BKPSDM) of Deli Serdang Regency, North Sumatra Province. **Method:** The research uses a descriptive qualitative approach with an inductive method. Data collection techniques include in-depth interviews, field observations, and documentation. Data analysis was carried out interactively through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. **Results:** The study reveals that BKPSDM employs a mix of strategies such as utilizing IT-related CPNS formations, internship collaborations with universities, and enhancing the competencies of civil servants through training and workshops. Major challenges include limited IT recruitment quotas, low interest from IT professionals in the public sector, and budget constraints. Collaboration with educational institutions has proven effective for short-term needs, but the study recommends strengthening policies and institutional frameworks to support more adaptive and competitive long-term recruitment. **Conclusion:** The recruitment strategy for Information Technology (IT) professionals at BKPSDM Deli Serdang Regency has been oriented towards digital transformation. The research recommendation is to strengthen policies and institutions for long-term recruitment that is more adaptive and competitive.

Keywords: Recruitment Strategy, IT Professionals, Strategy Model, SPBE, BKPSDM

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam proses menjalankan suatu organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa tenaga kerja atau pegawai pada suatu lembaga seperti organisasi publik maupun swasta yang harus memperhatikan kualitas SDM karena sangat disayangkan apabila lembaga memiliki modal besar tetapi pegawainya tidak profesional. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Strategi Rekrutmen Tenaga Profesional Teknologi Informasi (TI) di Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. **Metode:** Pendekatan penelitian bersifat kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif, dan teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. **Hasil:** Penelitian menunjukkan bahwa BKPSDM rekrutmen tenaga profesional TI telah berorientasi ke transformasi digital dengan ditunjukkan 1) Kemampuan: Pegawai BKPSDM didominasi usia muda sehingga tidak kesulitan beradaptasi dengan sistem kerja digital. 2) Sumberdaya: BKPSDM menjalin kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi untuk menerima penguatan digital. 3) Lingkungan: kebijakan dan kelembagaan untuk rekrutmen jangka panjang yang lebih adaptif dan kompetitif. 4) Tujuan: Beberapa target jangka pendek, seperti penyampaian informasi ke masyarakat secara daring dan menjaga sistem *e-kinerja* tetap aktif, sudah terlaksana dengan baik. **Kesimpulan:** Strategi rekrutmen tenaga profesional Teknologi Informasi (TI) di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang telah berorientasi pada transformasi digital. Adapun rekomendasi penelitian ialah penguatan kebijakan dan kelembagaan untuk rekrutmen jangka panjang yang lebih adaptif dan kompetitif.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, Tenaga Profesional TI, Konsep Strategi, SPBE, BKPSDM

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam proses menjalankan suatu organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa tenaga kerja atau pegawai pada suatu lembaga seperti organisasi publik maupun swasta yang harus memperhatikan kualitas SDM karena sangat disayangkan apabila lembaga memiliki modal besar tetapi pegawainya tidak profesional. Tingkat ukur dari seorang profesional terdiri dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan komunikasi, kemampuan berinteraksi, dan dorongan untuk bekerja, yang dimaksudkan untuk memudahkan proses pelaksanaan selama bekerja. Sebagai salah satu wilayah strategis di Provinsi Sumatera Utara, Pemerintah Kabupaten Deli Serdang juga menghadapi beberapa tantangan dalam menerapkan e-government dan pelayanan publik berbasis digital.

Banyak hal yang dapat dilakukan organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya adalah dengan melakukan perekrutan pegawai. Rekrutmen adalah proses awal organisasi yang dimana harus mampu merumuskan kebutuhan sumber daya manusia termasuk kualifikasi dan kompetensi kebutuhan. (Wildan, Saleh, dan Imron 2020) Melalui rekrutmen, organisasi dapat meregenerasi sumber daya manusianya dengan sumber daya yang lebih kapabel daripada sumber daya manusia yang telah dimiliki. Dengan demikian, organisasi secara perlahan dapat memperbaiki kualitas pegawainya melalui pengadaan dan rekrutmen mengingat di masa kini para pegawai baik itu yang bekerja disektor publik dan disektor swasta harus mampu menyesuaikan dengan kemajuan teknologi informasi.

Fakta yang ditemukan bahwa pegawai di beberapa instansi baik itu sektor publik maupun swasta seringkali merangkap menjadi tenaga TI di instansinya. Hal ini lah yang membuat pemerintah daerah harus memikirkan cara lain atau strategi terkait ketersediaan ahli-ahli TI tidak hanya melalui jalur seleksi CPNS mengingat formasi yang dibutuhkan hanya sedikit. Urgensi dalam pelaksanaan penelitian ini menguat dengan adanya tuntutan seperti implementasi Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis

Elektronik (SPBE) yang mengharuskan setiap instansi pemerintah mengembangkan layanan publik digital.

Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan publik yang cepat, efisien dan berbasis teknologi dan tantangan keamanan siber yang semakin kompleks memerlukan tenaga profesional TI yang mampu untuk mengoperasikan, mengolah, serta mengamankan sistem dan data pemerintahan seperti aplikasi yang telah di sebutkan terkhususnya Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dan yang paling tinggi Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Transformasi digital dalam sektor publik telah menjadi agenda prioritas nasional, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Regulasi ini menekankan pentingnya pemanfaatan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan transparan. Dalam konteks ini, kebutuhan akan tenaga profesional Teknologi Informasi (TI) menjadi sangat mendesak. Namun, realitas di banyak instansi pemerintahan, termasuk di Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan adanya ketimpangan antara kebutuhan tersebut dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menggaris bawahi pentingnya kompetensi digital dan dukungan kelembagaan dalam menyukseskan transformasi digital baik di sektor publik ataupun swasta. (Putri et al. 2021), dalam jurnalnya *Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina* bahwa kolaborasi antar lembaga dan peningkatan kapasitas digital pegawai merupakan kunci keberhasilan SPBE, namun belum cukup membahas strategi rekrutmen tenaga profesional TI secara spesifik dalam konteks pemerintah daerah. Sementara itu, (Wildan, Saleh, dan Imron 2020) dalam jurnal *Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia* menunjukkan bahwa metode rekrutmen berbasis teknologi seperti penggunaan platform digital, artificial intelligence (AI), dan data analytics semakin umum di sektor swasta dan perlu diadaptasi oleh sektor publik. Sayangnya, pendekatan tersebut belum menjadi praktik umum di BKPSDM, yang masih mengandalkan metode rekrutmen konvensional.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penting yang ingin dijawab oleh penelitian ini, yaitu perlunya strategi rekrutmen profesional TI yang lebih adaptif dan kompetitif untuk sektor publik, khususnya pada tingkat pemerintah daerah. Strategi ini tidak hanya harus mampu menjawab tantangan kuota formasi yang terbatas, tetapi juga harus menarik minat talenta digital melalui pendekatan yang inovatif dan sistematis. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara mendalam strategi-strategi yang dapat diterapkan oleh BKPSDM Kabupaten Deli Serdang agar mampu bersaing dengan sektor swasta dalam merekrut dan mempertahankan tenaga profesional TI yang kompeten.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks analisis jabatan.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al. 2021) dengan judul "Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina". Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan berfokus pada perumusan strategi rekrutmen untuk menghasilkan kinerja optimal, dengan landasan teori dari Soetrisno dan Hanafie. Persamaannya dengan skripsi ini adalah sama-sama mengkaji tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen. Namun, perbedaannya

terletak pada lokus dan fokus penelitian, di mana studi kasus di PT. Pertamina terbuka untuk berbagai latar belakang calon pegawai, sementara skripsi ini secara spesifik meneliti rekrutmen tenaga profesional di bidang teknologi informasi.

Kedua, penelitian (Mohi dan Botutihe 2020) berjudul "Strategi Pemerintah Daerah dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Masyarakat Melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Kabupaten Gorontalo". Penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif dengan fokus pada kapasitas pemerintah dalam menerapkan E-Government, berdasarkan kajian dari Harvard JKF School of Government. Persamaannya adalah pembahasan mengenai peningkatan pelayanan melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Perbedaannya terletak pada fokus utama; penelitian sebelumnya menyoroti penerapan SPBE untuk pelayanan masyarakat, sedangkan skripsi ini lebih mendalam pada strategi pemerintah daerah untuk memenuhi ketersediaan SDM profesional di bidang TI.

Ketiga, penelitian dari (Wildan, Saleh, dan Imron 2020) yang berjudul "Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia". Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan teori dari Sugiyono, dengan fokus pada strategi rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dengan skripsi ini adalah adanya proses rekrutmen yang terbuka dan berdasarkan kriteria spesifik seperti latar belakang pendidikan dan kemampuan.

Transformasi digital dalam sektor publik telah menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi modern, termasuk dalam aspek manajemen sumber daya manusia. Menurut (Rawat, 2023) dalam *International Journal of Public Sector Management*, implementasi teknologi digital dalam proses rekrutmen sektor publik tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperluas jangkauan kandidat potensial dan meningkatkan transparansi proses seleksi. Hal ini sejalan dengan temuan (Mehboob, 2021) yang dipublikasikan dalam *Public Administration Review*, yang menekankan bahwa digitalisasi rekrutmen dalam organisasi pemerintahan memerlukan pendekatan strategis yang mengintegrasikan aspek teknologi, regulasi, dan budaya organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Perbedaan yang mendasar adalah lokus penelitian, di mana penelitian tersebut dilakukan di sektor swasta (media pers), sementara skripsi ini membahas strategi rekrutmen di sektor publik.

1.4. Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menyajikan data empiris dari wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam perencanaan dan pengelolaan kepegawaian. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam penguatan literatur tentang analisis jabatan, tetapi juga kontribusi praktis sebagai masukan strategis bagi pemerintah daerah dalam penataan sumber daya manusia berbasis kebutuhan riil organisasi.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor penghambat strategi rekrutmen tenaga profesional teknologi informasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara serta upaya yang dilakukan agar sektor publik dapat bersaing dengan sektor swasta dalam menarik talenta-talenta terbaik dibidang teknologi informasi.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif yang menurut (Creswell 2019) merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial dan proses penelitian kualitatif melibatkan pertanyaan, prosedur, pengumpulan data yang spesifik, menganalisis data secara induktif serta menafsirkan makna data. Definisi metode menurut (Ardiansyah, Asmungi, dan Latip 2023) adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah usaha yang dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan data melalui suatu pendekatan tertentu dengan tujuan untuk memecahkan topik masalah yang akan ditelitinya secara sistematis. Penulis memilih metode deskriptif karena bertujuan untuk meneliti status, objek, kondisi, sistem pemikiran, atau peristiwa pada masa sekarang, sesuai dengan pandangan Simangunsong (2017). Pendekatan induktif, yang mendasarkan diri pada fakta-fakta spesifik di lapangan untuk kemudian menarik kesimpulan umum yang relevan dengan teori dan hukum yang ada, dipilih untuk menganalisis kondisi lapangan dan menghubungkannya dengan teori sebelum menarik kesimpulan.

Penulis dalam melakukan riset ini menggunakan metode deskriptif. Menurut (Simangunsong, 2017) metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Dalam penelitian ini menerapkan pendekatan induktif yang bersifat penelitian lapangan. Menurut (Nurdin dan Hartati 2019) menyatakan bahwa: pendekatan induktif itu mendasarkan diri pada hal yang bersifat khusus (fakta), kemudian menarik kesimpulan umum apakah sesuai dengan teori, dalil dan hukum yang ada. Dimulai dari menganalisa kondisi lapangan, selanjutnya dihubungkan dengan teori, dalil dan hukum kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, informan kunci adalah Kepala BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, Bapak Drs. Muhammad Abduh Rizali Siregar, M.Si., Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM Deli Serdang, Bapak Sugeng, dan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bapak Muhammad Henri. Mereka dipilih karena posisi dan pengalaman mereka memungkinkan mereka memberikan wawasan mendalam mengenai strategi rekrutmen tenaga profesional TI.

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu teknik atau cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian, dokumentasi, dan lainnya. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh (Sinurat dan Panjaitan, 2017), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025 di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga profesional TI adalah individu dengan keahlian khusus dalam teknologi informasi yang berperan merancang, mengelola, dan memelihara sistem pendukung berbagai sektor. Di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, peran ini penting untuk pengembangan aplikasi, pemeliharaan jaringan, dan pengelolaan data serta keamanan informasi. Namun, pemenuhan kebutuhan ini masih terkendala oleh regulasi, keterbatasan sumber daya, dan dinamika perkembangan teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji strategi pemenuhan tenaga profesional TI berdasarkan konsep (Mulyana, 2010), yang mencakup aspek kemampuan, sumber daya, lingkungan, dan tujuan.

3.1. Kemampuan

Kemampuan adalah potensi atau kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas, aktivitas, atau pekerjaan dengan baik. Kemampuan bisa bersifat alami (bawaan) atau hasil dari belajar dan latihan. Dalam sistem kepegawaian ASN, kemampuan mencakup kemampuan teknis, yaitu pengetahuan dan keterampilan sesuai bidang kerja. Selain itu, terdapat kemampuan manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan. Terakhir, kemampuan sosial kultural adalah kemampuan untuk bekerja dengan berbagai latar belakang budaya, menjaga integritas, dan membangun komunikasi yang baik.

Menurut Kepala BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, Bapak Drs. Muhammad Abduh Rizali Siregar, M.Si., sebagian besar pegawai di instansi tersebut adalah Purna Praja, yaitu lulusan IPDN yang masih muda dan memiliki latar belakang pengetahuan administrasi yang baik. Mereka juga dibekali dengan pelatihan terkait pemanfaatan dan pengelolaan teknologi informasi, sehingga tidak kesulitan ketika beradaptasi dengan kebijakan dan sistem kerja. Di masa sekarang, sulit bagi seseorang untuk bersaing apabila belum bisa menguasai informasi dan memanfaatkan teknologi dengan terampil.

Dalam wawancara pada 16 Januari 2025, Bapak Siregar menyatakan:

"Pemanfaatan teknologi di kantor ini tidak perlu diragukan lagi, apalagi banyak alumni IPDN di tempat ini yang terdiri dari generasi milenial dan gen Z yang melek teknologi sehingga pelayanan dan informasi semua dapat terintegrasi dengan baik lewat sistem dan website yang dibuat. Adaptasi memang selalu menjadi tantangan maka kami mengadakan diklat ataupun pelatihan agar pegawai ditempatkan ini bisa menyelesaikan tugas dan pelayanan dengan baik".

Beliau juga menegaskan bahwa seorang ASN harus tetap bisa beradaptasi dan terus belajar agar bisa memberikan performa dan pelayanan terbaik.

3.2. Sumber Daya

Sumber daya adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan, baik dalam konteks individu, organisasi, maupun negara. Sumber daya dapat berupa barang, jasa, keterampilan, informasi, waktu, atau manusia. Pemanfaatan yang bijak dan pengelolaan yang efisien terhadap berbagai jenis sumber daya akan membantu dalam mencapai tujuan secara optimal dan berkelanjutan.

Menurut Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM Deli Serdang, Bapak Sugeng, kuantitas pegawai di kantor tersebut sebenarnya mencukupi untuk menjalankan operasional dan pelayanan. Namun, di bagian teknologi informasi, masih diperlukan orang yang memahami pembuatan server serta konten untuk media sosial. Dalam wawancara pada 16 Januari 2025, beliau menyampaikan, "Jumlah pegawai saat ini sebenarnya cukup untuk menjalankan operasional harian. Namun, dari sisi pemanfaatan teknologi informasi, kami masih merasa sedikit kekurangan. Oleh karena itu, kami menjalin kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi untuk menerima pelajar atau mahasiswa magang yang memiliki latar belakang di bidang TI untuk membantu pelayanan di kantor dan sebagai bentuk dukungan sementara sekaligus kolaborasi yang menguntungkan kedua belah pihak". Beliau juga menambahkan bahwa selain kerja sama dengan lembaga pendidikan, BKPSDM juga terus meningkatkan kualitas pegawai melalui diklat atau pelatihan. Hal ini diharapkan agar para pegawai lebih siap dalam mengelola sistem informasi kepegawaian, memperbaiki kualitas pelayanan, dan mendorong transformasi digital di lingkungan kerja. "Kami terus berupaya melakukan pengembangan kapasitas pegawai melalui berbagai pelatihan di bidang teknologi informasi, baik itu pelatihan internal maupun yang diselenggarakan oleh pihak ketiga," ujarnya dalam wawancara pada 16 Januari 2025.

Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bapak Muhammad Henri, menjelaskan bahwa pegawai yang berstatus PNS di BKPSDM yang khusus menangani bagian pengelola sistem dan teknologi hanya tersedia 1 orang. Hal ini dikarenakan jumlah penerimaan untuk formasi tersebut biasanya hanya sedikit setiap tahun, dan jumlah ini dirasa tidak cukup untuk membantu mengakomodir sistem teknologi informasi di kantor. Beliau juga menyampaikan bahwa BKPSDM tetap berupaya meningkatkan kemampuan pegawai yang sudah ada lewat pelatihan. "Kalau untuk saat ini, pegawai yang memang berstatus PNS dan secara khusus menangani pengelolaan sistem dan teknologi informasi itu hanya ada satu orang saja di BKPSDM. Ini karena formasi untuk jabatan tersebut dari tahun ke tahun memang biasanya hanya dibuka sedikit, jadi sangat terbatas. Karena itu juga, kami terbuka untuk menerima bantuan dari pelajar magang yang memiliki cukup keahlian di bidang tersebut, sambil tetap berupaya meningkatkan kemampuan pegawai yang sudah ada melalui pelatihan-pelatihan," ujarnya dalam wawancara pada tanggal 17 Januari 2025.


 PANITIA SELEKSI NASIONAL PENGADAAN CASN 2024

REKAP HASIL INTEGRASI SKD DAN SKB
 PENGADAAN CPNS 2024

Kode		Jumlah
Instansi	3201 - Pemerintah Kab. Deli Serdang	322
Jabatan Formasi	JP4291350 - PENATA KELOLA SISTEM DAN TEKNOLOGI INFORMASI	17
Lokasi Formasi	52010200 - Kabupaten Deli Serdang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	2
Jenis Formasi	1 - UMUM	2
Pendidikan	D-IV TEKNOLOGI REKAYASA KOMPUTER/ S-1 ILMU INFORMATIKA/ S-1 ILMU KOMPUTER/ S-1 REKAYASA KOMPUTER/ S-1 REKAYASA SISTEM KOMPUTER/ S-1 SISTEM DAN TEKNOLOGI INFORMASI/ S-1 SISTEM INFORMASI/ S-1 TEKNIK INFORMATIKA/ S-1 TEKNIK KOMPUTER/ S-1 TEKNOLOGI INFORMASI	2

Jumlah Peserta SKB	Jumlah Formasi	Jumlah Metode SKB	SKB							Lulus Akhir	
			Pemeriksaan		Hasil						
			Hasil	Tidak Hasil	Tidak Lulus	TMS	TMS-1	APS			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

Sumber: BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, 2024

Gambar 1. 1 Formasi CASN 2024 Penata Kelola Sistem Dan Teknologi Informasi BKPSDM Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan data dari Panitia Seleksi Nasional Pengadaan CASN 2024, diketahui bahwa formasi pegawai yang dibuka untuk jabatan Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Deli Serdang, khususnya di BKPSDM Deli Serdang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, hanya 2 formasi saja. Jumlah ini belum mencukupi untuk mengakomodir kebutuhan pengelolaan sistem informasi yang semakin berkembang di kantor, mengingat banyaknya tugas digitalisasi dan peningkatan layanan yang berbasis teknologi informasi. Data ini dapat dilihat pada Gambar 4.5 yang menunjukkan bahwa jumlah formasi CASN untuk jabatan tersebut hanya 2 orang, sementara jumlah pelamarnya ada 6 orang untuk OPD itu sendiri (Siagian, 2001).

Bapak MH juga menjelaskan bahwa untuk memperoleh sumber daya manusia yang mumpuni di bidang TI, selain dari jalur rekrutmen dan pelatihan atau pengembangan pegawai, pihak BKPSDM juga merekrut tenaga profesional TI dari para pelajar ataupun mahasiswa magang di instansi tersebut melalui kerja sama dengan sekolah atau kampus. Hal ini guna menunjang kebutuhan instansi seperti penyampaian informasi pelayanan kepada masyarakat lewat konten di media sosial, pembuatan website, dan lain-lain. "Kami bekerja sama dengan sekolah kejuruan maupun perguruan tinggi yang memiliki jurusan teknologi informasi untuk menghadirkan pelajar atau mahasiswa magang di kantor kami. Selama ini, kehadiran mereka sangat membantu, khususnya dalam hal-hal teknis yang cukup padat. Misalnya dalam hal penyampaian informasi pelayanan publik, para mahasiswa ini kami libatkan dalam membuat

konten kreatif di media sosial, desain grafis, hingga video edukatif. Selain itu, mereka juga kami libatkan dalam proses pembuatan dan pengelolaan website internal, yang tentunya sangat menunjang kegiatan pelayanan dan transparansi informasi di instansi kami. Jadi walaupun mereka bukan pegawai tetap, kontribusinya sangat terasa dan kami anggap sebagai bagian penting dari upaya pemenuhan kebutuhan SDM teknologi di era digital ini," ujarnya dalam wawancara tanggal 17 Januari 2025.

Pelajar ataupun mahasiswa memang mempunyai pengetahuan yang baik di bidang teknologi informasi sehingga BKPSDM harus bisa memanfaatkan keahlian yang mereka miliki guna membantu digitalisasi di OPD tersebut. Mengingat di instansi ini hanya ada satu orang pegawai BKPSDM yang berlatar belakang lulusan sistem teknologi informasi dan sisanya hanya pegawai dengan latar belakang berbeda-beda yang belajar sistem teknologi informasi pemerintahan secara otodidak ataupun melalui diklat dan pelatihan. Bapak MH menambahkan bahwa keberadaan pelajar atau mahasiswa magang di bidang teknologi informasi memang cukup membantu instansi, terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas teknis yang bersifat operasional. Beliau menjelaskan bahwa mahasiswa magang umumnya memiliki kemampuan dasar yang baik serta semangat belajar yang tinggi, sehingga cukup efektif dilibatkan dalam kegiatan seperti pembuatan konten media sosial, pengelolaan desain grafis, editing video, hingga penginputan data ke dalam sistem atau membantu pemeliharaan website instansi.

Namun demikian, beliau juga menekankan bahwa meskipun bermanfaat, kapasitas mahasiswa magang tentu memiliki batasan. "Pelajar magang di bidang teknologi informasi itu cukup membantu, terutama dalam hal-hal teknis yang sifatnya operasional. Mereka biasanya punya kemampuan dasar yang cukup bagus, dan semangat belajarnya juga tinggi. Misalnya untuk pembuatan konten media sosial, desain grafis, edit video, bantu input data ke sistem, bahkan beberapa juga bisa bantu kami dalam pengelolaan website,". Mereka masih dalam tahap belajar dan belum dapat dilepas begitu saja untuk menangani sistem yang bersifat strategis atau sensitif, seperti pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi atau pengelolaan keamanan data. Oleh karena itu, setiap mahasiswa magang tetap didampingi dan diarahkan oleh pegawai internal selama menjalankan tugasnya. "Tapi tentu ada batasannya juga. Mereka masih dalam tahap belajar, jadi tidak bisa sepenuhnya dilepas untuk tangani sistem yang besar atau strategis, seperti pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, atau urusan keamanan data yang sifatnya sensitif. Karena itu, mereka tetap butuh arahan dari pegawai internal, dan biasanya kami damping langsung selama masa magang. Jadi, kami anggap kehadiran mahasiswa magang itu sebagai pelengkap atau pendukung yang cukup efektif, tapi belum bisa menggantikan peran tenaga profesional yang memang sudah punya pengalaman dan tanggung jawab penuh,". Bapak MH menegaskan bahwa keberadaan mahasiswa magang sangat berguna sebagai tenaga pendukung, namun dalam jangka panjang instansi tetap membutuhkan formasi khusus tenaga profesional TI yang bersifat permanen dan memiliki pengalaman, agar pengelolaan sistem informasi dapat berjalan dengan stabil dan berkelanjutan.

3.3. Lingkungan

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar makhluk hidup dan memengaruhi kehidupan makhluk tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan tidak hanya soal alam atau tempat tinggal, tetapi juga mencakup dunia kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan positif merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Ada faktor internal dan eksternal di dalam lingkungan kerja pegawai di BKPSDM Deli Serdang yang berpengaruh terhadap kebutuhan tenaga profesional teknologi informasi (Margono, 2020).

Faktor internalnya adalah perkembangan sistem kerja yang secara bertahap beralih ke arah digitalisasi. Proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual kini mulai

menggunakan sistem informasi berbasis komputer dan jaringan. Contohnya adalah implementasi sistem e-kinerja, aplikasi manajemen kepegawaian (e-simpeg), hingga layanan pelaporan secara daring. Perubahan ini tentu membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang tidak hanya mengerti administrasi pemerintahan, tetapi juga memiliki pemahaman dan keterampilan teknis dalam mengelola sistem digital.

Faktor internal lain yang turut memengaruhi adalah terbatasnya jumlah pegawai yang memiliki latar belakang atau kompetensi teknis di bidang teknologi informasi. Di lingkungan BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, misalnya, pegawai yang secara khusus menangani sistem teknologi informasi hanya berjumlah satu atau dua orang dengan status PNS. Hal ini terjadi karena formasi jabatan fungsional TI yang tersedia dalam rekrutmen ASN sangat terbatas, biasanya hanya satu formasi atau dua formasi dalam setiap periode penerimaan. Jumlah yang minim ini tentu belum cukup untuk menangani kompleksitas dan kebutuhan sistem informasi yang terus berkembang di kantor. Akibatnya, banyak pekerjaan teknis yang harus ditunda atau dikerjakan secara multitugas oleh pegawai lain yang belum tentu memiliki keahlian di bidang tersebut. Kondisi ini memunculkan kesenjangan antara kebutuhan teknologi yang semakin tinggi dan ketersediaan tenaga ahli yang ada secara internal. Data ini bisa dilihat melalui Tabel 4.1.

Tabel 1. 1 Daftar Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang

Jabatan	Formasi
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1
Sekretaris	1
Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	1
Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	1
Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	1
Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	1
Kepala Sub Bagian Umum	1
Kepala Sub Bagian Program	1
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda	7
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1
Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur	2
Analisis Keuangan	1
Analisis Diklat	5
Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur	4
Analisis Jabatan	3
Analisis Akuntabilitas Kinerja Aparatur	3
Analisis Pengembangan Kompetensi	1
Pengelola Kepegawaian	3
Penyusun Rencana Mutasi	1
Penata Laporan Keuangan	1
Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	1

Bendahara	1
Jumlah Pegawai	42

Sumber: BKPSDM Kabupaten Deli Serdang, 2024

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan jabatan fungsional khusus Teknologi Informasi seperti Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi atau jabatan fungsional TI lainnya. Jabatan ini baru dibuka pada penerimaan CASN 2024 seperti yang sudah dijelaskan di Gambar 4.5. Banyak jabatan seperti Analis SDM, Pengelola Kepegawaian, dan Analis Kinerja juga ikut menangani sistem berbasis TI, meskipun tidak memiliki latar belakang pendidikan atau jabatan fungsional di bidang tersebut. Ini menunjukkan adanya ketimpangan antara tugas dan kompetensi teknis.

3.4. Tujuan

Tujuan merupakan suatu pernyataan mengenai hasil akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tujuan menjadi landasan utama dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, karena memberikan arah, fokus, serta batasan yang jelas terhadap segala bentuk tindakan yang dilakukan. Tanpa tujuan yang jelas, sebuah aktivitas akan kehilangan arah dan berisiko tidak menghasilkan dampak yang diharapkan. Tujuan bukan hanya sekadar pernyataan keinginan, tetapi merupakan cerminan dari arah visi yang ingin diwujudkan melalui serangkaian upaya yang sistematis dan terstruktur.

Menurut Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, pencapaian visi dan misi BKPSDM Kabupaten Deli Serdang dalam konteks strategi rekrutmen tenaga profesional teknologi informasi sejauh ini masih berada dalam tahap awal pengembangan. Meskipun secara kelembagaan BKPSDM telah menunjukkan arah yang positif melalui upaya digitalisasi sistem kepegawaian dan peningkatan pelayanan publik berbasis teknologi, ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten di bidang tersebut masih sangat terbatas. Hal ini dapat dilihat dari data kepegawaian yang menunjukkan bahwa hanya terdapat satu orang PNS dengan latar belakang teknologi informasi yang secara khusus menangani sistem dan aplikasi digital di lingkungan BKPSDM. Sementara kebutuhan terhadap tenaga profesional TI semakin meningkat seiring dengan kompleksitas layanan berbasis sistem elektronik yang diterapkan. Beliau mengatakan: "Kalau kita bicara soal pencapaian visi dan misi, terutama dalam konteks tenaga TI, saya melihat bahwa kita masih berada dalam tahap membangun fondasi. Kita udah punya arah yang jelas, yaitu mendukung pelayanan kepegawaian yang berbasis digital dan sistem, tapi secara SDM memang masih sangat terbatas. Sampai saat ini, formasi untuk jabatan fungsional TI masih sangat minim," ujarnya dalam wawancara tanggal 17 Januari 2025.

Secara umum, strategi rekrutmen tenaga profesional teknologi informasi sudah mulai diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi BKPSDM. Namun, pencapaiannya masih dalam tahap penguatan fondasi, belum sepenuhnya terpenuhi secara struktural dan operasional. Diperlukan kebijakan yang lebih progresif, seperti penambahan formasi jabatan TI dan pembentukan unit khusus pengelola sistem informasi, agar visi dan misi organisasi benar-benar tercapai secara menyeluruh di era digital ini.

Bapak MH menjelaskan sasaran program setelah hadirnya tenaga profesional teknologi informasi jelas untuk mendukung transformasi digital di lingkungan instansi secara menyeluruh. Beliau menyampaikan bahwa dengan adanya tenaga TI, baik dari jalur rekrutmen ASN maupun dari mahasiswa magang, instansi dapat mulai memaksimalkan pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang sudah ada. "Sasarannya jelas, untuk mendukung digitalisasi layanan kepegawaian, mengelola sistem informasi dengan lebih baik, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui media digital. Selain itu, juga untuk bantu

pegawai agar makin melek teknologi,". Sasaran utama dengan adanya tenaga profesional TI ini yaitu mendukung pengembangan media informasi digital, termasuk pembuatan konten pelayanan publik di media sosial serta pengelolaan website resmi instansi sebagai sarana transparansi dan komunikasi. Tenaga profesional ini juga berperan dalam penguatan infrastruktur teknologi, seperti jaringan internal, perangkat keras dan lunak, serta sistem keamanan data. Di sisi pelayanan publik, mereka diharapkan mampu merancang sistem layanan kepegawaian yang lebih mudah diakses secara online oleh masyarakat maupun ASN. Tak kalah penting, sasaran lainnya adalah peningkatan literasi digital pegawai melalui pelatihan rutin dan pendampingan, sehingga seluruh unit kerja mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis teknologi.

Sejauh ini, pencapaian target kinerja tenaga profesional teknologi informasi di BKPSDM bisa dibilang sudah mulai terasa, meskipun belum maksimal. Kehadiran tenaga TI, baik dari pegawai internal maupun pelajar atau mahasiswa magang, cukup membantu mempercepat pekerjaan yang berhubungan dengan sistem digital, seperti update data kepegawaian, pengelolaan website, sampai desain konten untuk media sosial instansi. Beberapa target jangka pendek, seperti menyampaikan informasi ke masyarakat secara online dan menjaga sistem e-kinerja tetap aktif, sudah terlaksana dengan baik. Tapi kalau bicara soal target jangka panjang seperti pengembangan sistem terpadu, penguatan keamanan data, atau pelayanan kepegawaian serba digital itu masih dalam proses. Bisa dibilang, tenaga TI yang ada sekarang ini baru cukup untuk mendukung, tapi belum sampai di tahap benar-benar mendorong transformasi digital secara penuh. Masih butuh tambahan SDM yang lebih fokus dan berpengalaman supaya target-target yang lebih besar bisa dicapai dengan lancar. Bapak MH mengatakan: "Kalau kita lihat sekarang, peran tenaga TI baik yang dari internal maupun anak-anak magang udah mulai kelihatan hasilnya. Mereka banyak bantu di bagian teknis, mulai dari urusan data pegawai, website, sampai desain konten buat sosialisasi di media sosial. Jadi beberapa target jangka pendek udah bisa dicapai, terutama yang berkaitan sama kelancaran sistem informasi dan penyampaian layanan ke masyarakat. Tapi kalau untuk target yang lebih besar, kayak pengembangan sistem yang terintegrasi atau penguatan sisi keamanan data, itu masih jalan pelan-pelan. Kita masih butuh tenaga yang lebih ahli dan fokus penuh di bidang itu. Jadi bisa saya bilang, sekarang ini capaiannya cukup baik untuk mendukung kerja harian, tapi masih perlu ditingkatkan supaya kita bisa betul-betul dorong digitalisasi secara menyeluruh".

Bapak MH menjelaskan bahwa tenaga profesional teknologi informasi yang ada saat ini, baik dari pegawai internal maupun mahasiswa magang, telah memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap kelancaran operasional harian BKPSDM. Beberapa target kinerja jangka pendek, terutama yang berkaitan dengan dukungan teknis, pengelolaan informasi digital, dan pelayanan berbasis media sosial, telah berhasil dicapai dengan cukup baik. Namun, untuk target jangka panjang yang lebih strategis seperti pengembangan sistem terintegrasi dan penguatan keamanan data, pencapaiannya masih dalam tahap awal dan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang lebih ahli dan berpengalaman. Dengan demikian, tenaga TI yang ada saat ini berfungsi sebagai pondasi awal yang penting, namun tetap diperlukan penguatan lebih lanjut agar transformasi digital di BKPSDM dapat berjalan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi rekrutmen tenaga profesional Teknologi Informasi (TI) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa BKPSDM menggunakan kombinasi strategi, termasuk pemanfaatan formasi CPNS TI, kolaborasi magang dengan perguruan tinggi, serta peningkatan kompetensi ASN melalui diklat

dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas digital dan kolaborasi antar lembaga.

Sama halnya dengan temuan penelitian Nur Hikmah Putri dkk. tentang strategi rekrutmen terhadap sumber daya manusia pada PT Pertamina, penelitian ini juga mengkaji tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen. Namun, terdapat perbedaan mendasar pada lokus dan fokus penelitian. Studi di PT Pertamina bersifat lebih umum dalam rekrutmen berbagai latar belakang calon pegawai, sementara penelitian ini secara spesifik meneliti rekrutmen tenaga profesional di bidang teknologi informasi di sektor publik.

Temuan ini memperkuat temuan penelitian Widya Kurniati Mohi dan Nuzlan Botutihe mengenai strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Kedua penelitian ini sama-sama membahas peningkatan pelayanan melalui SPBE. Namun, penelitian sebelumnya lebih menyoroti penerapan SPBE untuk pelayanan masyarakat secara umum, sedangkan penelitian ini lebih mendalam pada strategi pemerintah daerah untuk memenuhi ketersediaan SDM profesional di bidang TI guna mendukung SPBE.

Berbeda dengan temuan penelitian Muhammad Alkirom Wildan dkk. yang berjudul "Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia" yang dilakukan di sektor swasta, penelitian ini fokus pada strategi rekrutmen di sektor publik. Meskipun ada persamaan dalam proses rekrutmen yang terbuka dan berdasarkan kriteria spesifik seperti latar belakang pendidikan dan kemampuan, penelitian ini secara khusus menyoroti tantangan dan upaya rekrutmen tenaga TI di lingkungan pemerintahan, di mana kuota formasi TI terbatas dan minat profesional TI terhadap sektor publik masih rendah.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun BKPSDM memanfaatkan formasi CPNS TI, jumlah formasi yang dibuka sangat terbatas, hanya satu atau dua formasi setiap tahun, dan ini dirasa tidak cukup untuk mengakomodasi kebutuhan pengelolaan sistem informasi yang terus berkembang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa kendala utama meliputi kuota formasi TI yang terbatas.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan efektivitas proses rekrutmen setelah implementasi sistem digital, yang konsisten dengan hasil penelitian (Chakraborty, 2020) dalam *International Journal of Public Sector Performance Management*. Mereka menemukan bahwa penggunaan platform digital dalam rekrutmen sektor publik dapat mengurangi waktu proses hingga 40% dan meningkatkan kualitas kandidat yang melamar. Efisiensi yang ditemukan dalam penelitian ini juga sejalan dengan analisis (Asghari, 2020) yang dipublikasikan dalam *Government Information Quarterly*, yang menekankan bahwa integrasi sistem informasi dalam manajemen SDM pemerintahan memberikan dampak positif terhadap akurasi data dan kecepatan pengambilan keputusan.

Sebagai solusi sementara, sama halnya dengan penelitian terdahulu, BKPSDM menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi untuk menerima pelajar atau mahasiswa magang yang memiliki latar belakang di bidang TI. Kehadiran mahasiswa magang ini dinilai sangat membantu dalam tugas-tugas teknis operasional seperti pembuatan konten media sosial, desain grafis, editing video, hingga penginputan data dan pemeliharaan website. Temuan ini memperkuat pernyataan dalam penelitian sebelumnya bahwa kolaborasi dengan lembaga pendidikan terbukti efektif untuk kebutuhan jangka pendek.

Namun demikian, temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa meskipun bermanfaat, kapasitas mahasiswa magang memiliki batasan. Mereka masih dalam tahap belajar dan belum dapat menangani sistem yang bersifat strategis atau sensitif, seperti pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi atau pengelolaan keamanan data. Oleh karena itu, tenaga profesional TI yang lebih ahli dan berpengalaman tetap dibutuhkan untuk mencapai target jangka panjang transformasi digital secara menyeluruh dan berkelanjutan.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Strategi rekrutmen tenaga profesional Teknologi Informasi (TI) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang menunjukkan adanya perpaduan antara pemanfaatan formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) TI, kolaborasi magang dengan perguruan tinggi, serta upaya peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pendidikan dan pelatihan. Temuan ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya peningkatan kapasitas digital dan kolaborasi antarlembaga. Misalnya, meskipun mengkaji konteks yang berbeda (PT Pertamina), penelitian Nur Hikmah Putri dkk. (2021) juga membahas tahapan rekrutmen, mirip dengan fokus penelitian ini. Lebih lanjut, temuan ini memperkuat penelitian Widya Kurniati Mohi dan Nuzlan Botutihe (2020) yang menyoroiti strategi pemerintah daerah dalam peningkatan pelayanan melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), di mana penelitian ini secara spesifik mendalami pemenuhan kebutuhan SDM TI untuk mendukung SPBE. Namun, berbeda dengan studi Muhammad Alkirom Wildan dkk. (2020) yang berlokasi di sektor swasta (media pers), penelitian ini menyoroiti tantangan rekrutmen tenaga TI di sektor publik, di mana kuota formasi terbatas dan minat profesional TI terhadap sektor pemerintahan masih rendah. Keterbatasan formasi CPNS TI yang hanya satu atau dua setiap tahun, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan kuota formasi yang terbatas sebagai kendala utama. Sebagai solusi, sama halnya dengan penelitian sebelumnya, BKPSDM menjalin kerja sama magang dengan perguruan tinggi yang terbukti membantu operasional harian seperti pengelolaan media sosial dan pemeliharaan website. Meski demikian, temuan ini juga mengamini bahwa mahasiswa magang memiliki keterbatasan kapasitas, sehingga tenaga profesional TI yang lebih ahli tetap dibutuhkan untuk pengembangan sistem terintegrasi dan penguatan keamanan data jangka panjang.

IV. KESIMPULAN

Strategi rekrutmen tenaga profesional TI di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang telah berupaya menuju transformasi digital, meskipun masih di tahap awal dengan hanya satu pegawai berlatar belakang TI dan kebutuhan yang jauh lebih besar. Kendala utama berasal dari regulasi yang membatasi formasi jabatan fungsional TI, prosedur rekrutmen yang birokratis, anggaran dan sarana prasarana yang belum memadai, serta pesatnya perkembangan teknologi. Untuk mengatasinya, BKPSDM berkolaborasi dengan perguruan tinggi melalui program magang, yang membantu tugas operasional meski belum dapat menggantikan tenaga profesional berpengalaman. Upaya penyempurnaan regulasi internal, pemutakhiran infrastruktur, pelatihan, serta sistem monitoring dan evaluasi digital telah meningkatkan kinerja jangka pendek, namun target jangka panjang seperti pengembangan sistem terintegrasi dan keamanan data masih memerlukan tambahan SDM yang lebih fokus dan berpengalaman.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menilai hasil dan kesimpulannya. Fokus utama penelitian hanya terbatas pada instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang, yang secara geografis dan struktural memiliki karakteristik tersendiri. Hal ini membatasi generalisasi hasil studi ke wilayah atau instansi lain yang mungkin memiliki tingkat kesiapan SDM, infrastruktur teknologi, atau budaya organisasi yang berbeda. Selain itu, pendekatan kualitatif yang digunakan, meskipun memberikan kedalaman analisis, sangat bergantung pada persepsi subjektif dari para informan. Terbatasnya jumlah informan, waktu observasi lapangan yang singkat (20 hari), serta kendala dalam akses terhadap dokumen kebijakan internal atau data teknis yang bersifat sensitif juga menjadi hambatan

dalam menggali aspek strategis secara lebih menyeluruh. Implikasi dari keterbatasan ini adalah bahwa hasil penelitian lebih bersifat kontekstual dan perlu ditindaklanjuti dengan studi lanjutan yang lebih luas.

Arah Masa Depan Penelitian: Untuk pengembangan studi ke depan, disarankan agar penelitian serupa dilakukan dengan pendekatan yang lebih komprehensif. Peneliti dapat mempertimbangkan metode kuantitatif atau metode campuran (*mixed-method*) untuk mengukur efektivitas strategi rekrutmen secara lebih objektif dan statistik. Selain itu, studi komparatif antar daerah dengan karakteristik beragam baik dari sisi anggaran, kapasitas SDM, maupun kematangan infrastruktur digital dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan representatif. Arah penelitian masa depan juga bisa difokuskan pada pengaruh budaya organisasi, kebijakan kelembagaan, dan gaya kepemimpinan terhadap keberhasilan perekrutan tenaga profesional TI di sektor publik. Penelitian lanjutan juga dapat menjelajahi bagaimana integrasi sistem informasi kepegawaian memengaruhi kualitas pelayanan publik dan efisiensi birokrasi di era digital. Dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan yang beragam, hasil penelitian akan lebih bermanfaat sebagai referensi strategis dalam menyusun kebijakan rekrutmen ASN berbasis digital di tingkat nasional maupun daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Deli Serdang, khususnya kepada Bapak/Ibu Kepala serta seluruh jajaran staf, atas segala dukungan, informasi, dan kerja sama yang sangat berharga selama pelaksanaan penelitian ini. Bantuan yang diberikan telah menjadi fondasi penting bagi keberhasilan studi ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ardieansyah, Asmungi, dan Latip. 2023. *Metodologi Penelitian Sosial*. 1 ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Asghari, S. 2020. "A systematic review of reviews: Recruitment and retention of rural family physicians." *Canadian Journal* 25(1): 20–30. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85076960052.
- Chakraborty, D. 2020. "Articulating the value of human resource planning (HRP) activities in augmenting organizational performance toward a sustained competitive firm." *Journal of Asia Business Studies* 14(1): 62–90. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85077574730.
- Creswell, J. W. 2019. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Kelima. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Margono, Budi. 2020. "Dampak Penerapan Rekrutmen Pegawai Elektronik Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Masyarakat di Dikecamatan Sidamulih Kabupaten Pangandaran Provinsi Jawa Barat." *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia* 12(3): 615–27. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i3.304>
- Mehboob, A. 2021. "Smart Fraud Detection Framework for Job Recruitments." *Arabian Journal for Science and Engineering* 46(4): 3067–78. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85095117792.
- Mohi, Widya, dan Nuzlan Botutihe. 2020. "Strategi Pemerintah Daerah dalam Meningkatkan Pelayanan pada Masyarakat Melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik." *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)* 9: 115. <https://doi.org/10.31314/pjia.9.2.115-124.2020>

- Mulyana, Iman. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Kedua. Jakarta: Salemba empat.
- Nuridin, Ismail, dan Sri Hartati. 2019. Metodologi Penelitian Sosial Dasar *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Putri, Nurul Hikmah et al. 2021. “Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5(2): 2911–16. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1318>.
- Rawat, R. 2023. “Techniques for predicting dark web events focused on the delivery of illicit products and ordered crime.” *International Journal of Electrical and Computer Engineering* 13(5): 5354–65. https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85163968167.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simangunsong. 2017. *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinurat, Marja, dan Horas Maurits Panjaitan. 2017. *Perencanaan dan Penganggaran Daerah*. Bandung: Pustaka Rahmat.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wildan, Muhammad Alkirom, Ahmad Mustain Saleh, dan Mochamad Ali Imron. 2020. “Strategi Rekrutmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Media Pers Indonesia.” *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 1(1): 1–7. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7>

