



Analisis Efektivitas Rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru: Tantangan dan Strategi Peningkatan Kinerja BKPSDM

M. Harry Mulya Zein^{1*}, Ardyansyah Wijaya², Sisca Septiani³

^{1,2} Fakultas Manajemen Pemerintahan, Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah, Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia

³ Program Pascasarjana, Manajemen Pendidikan, Universitas Ngudi Waluyo, Indonesia

*harry.zein@ipdn.ac.id¹

Korespondensi penulis: harry.zein@ipdn.ac.id

Abstract. *This study examines the performance of the Banjarbaru City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in the recruitment of Government Employees with Work Agreements (PPPK). Using a qualitative approach with descriptive methods, this study evaluates performance based on five indicators: productivity, service quality, responsiveness, responsibility, and accountability. The results show that although BKPSDM has implemented a merit-based recruitment system through Computer Assisted Test (CAT), several challenges are still faced, such as technical constraints in the online system, limited formation quotas, and applicants' lack of understanding of administrative requirements. The research also identified supporting factors such as the regulatory framework, technology implementation, and the active role of BKPSDM in providing clear information to applicants. Recommendations include strengthening technological infrastructure, expanding socialization, optimizing complaint mechanisms, and proposing additional formation quotas to match regional needs.*

Keywords: *Organizational Performance, PPPK Recruitment, Transparency, Accountability, Public Service.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjarbaru dalam rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, penelitian ini mengevaluasi kinerja berdasarkan lima indikator: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun BKPSDM telah menerapkan sistem rekrutmen berbasis merit melalui Computer Assisted Test (CAT), beberapa tantangan masih dihadapi, seperti kendala teknis dalam sistem daring, keterbatasan kuota formasi, dan kurangnya pemahaman pelamar terhadap persyaratan administrasi. Penelitian juga mengidentifikasi faktor pendukung seperti kerangka regulasi, implementasi teknologi, dan peran aktif BKPSDM dalam memberikan informasi yang jelas kepada pelamar. Rekomendasi meliputi penguatan infrastruktur teknologi, perluasan sosialisasi, optimalisasi mekanisme pengaduan, dan pengusulan tambahan kuota formasi agar sesuai dengan kebutuhan daerah.

Kata kunci: Kinerja Organisasi, Rekrutmen PPPK, Transparansi, Akuntabilitas, Pelayanan Publik

1. LATAR BELAKANG

Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah proses penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan profesional. Sebagai salah satu aspek krusial dalam manajemen kepegawaian, perekrutan yang berkualitas menjadi kunci dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten di lingkungan pemerintahan (Riwukore et al., 2022). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik (Khaeromah et al., 2023; Afifah, 2023).

Di Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan, rekrutmen PPPK menjadi prioritas pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional di berbagai sektor, terutama pendidikan, kesehatan, dan teknis. Pelaksanaan rekrutmen ini diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Banjarbaru sebagai instansi yang berwenang dalam manajemen kepegawaian di tingkat daerah.

Peningkatan Indeks Profesionalitas (IP) ASN Kota Banjarbaru dari 64,07 (kategori rendah) pada tahun 2022 menjadi 83,09 (kategori tinggi) pada tahun 2023 menunjukkan adanya perbaikan signifikan dalam kualitas dan profesionalisme ASN di kota ini. Pencapaian ini menjadikan Banjarbaru sebagai kota dengan IP ASN tertinggi di Kalimantan Selatan. Namun demikian, proses rekrutmen PPPK masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kendala teknis dalam sistem daring, keterbatasan kuota formasi, dan kurangnya pemahaman pelamar terhadap persyaratan administrasi.

Dalam implementasinya, rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru tahun 2023 membuka 279 formasi yang terdiri dari 159 tenaga pendidikan, 94 tenaga kesehatan, dan 26 tenaga teknis. Meskipun seluruh formasi berhasil terisi, proses rekrutmen ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang berpotensi mempengaruhi kualitas hasil seleksi. Kinerja BKPSDM dalam mengatasi tantangan tersebut menjadi faktor krusial dalam menciptakan proses rekrutmen yang transparan, akuntabel, dan berbasis merit.

Adanya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 yang mengatur ASN juga menekankan pentingnya profesionalisme dan netralitas dalam tugas publik (Mawuntu et al., 2023). Dalam merekrut ASN melalui PPPK, penting untuk mempertimbangkan integrasi nilai kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan birokrasi yang modern (Rahmawati et al., 2022). Dengan pendekatan ini, diharapkan ASN yang direkrut dapat mendukung penyelenggaraan layanan publik yang lebih baik dan transparan, serta memenuhi harapan masyarakat akan pelayanan yang efisien dan akuntabel (Ramadhan, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja BKPSDM Kota Banjarbaru dalam rekrutmen PPPK, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen, serta merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen di masa mendatang. Dengan memahami aspek-aspek tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perbaikan sistem rekrutmen ASN yang lebih berkualitas, sehingga mampu mendukung peningkatan pelayanan publik di Kota Banjarbaru.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian tentang kinerja organisasi pemerintahan dalam rekrutmen ASN tidak dapat dilepaskan dari teori kinerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Agus Dwiyanto (2018), kinerja organisasi pemerintahan dapat diukur melalui lima indikator utama: produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi mengoptimalkan sumber daya dalam menghasilkan output yang bermanfaat. Kualitas layanan mencerminkan sejauh mana layanan memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat. Responsivitas menunjukkan kemampuan organisasi merespons kebutuhan dan aspirasi publik dengan cepat. Responsibilitas berkaitan dengan kesesuaian pelaksanaan dengan regulasi yang berlaku, sedangkan akuntabilitas menyangkut pertanggungjawaban kepada publik atas keputusan dan tindakan yang diambil.

Pada administrasi kepegawaian, Enceng (2014) mendefinisikannya sebagai proses untuk mengatur karyawan agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup tahapan perencanaan, rekrutmen, pengembangan, promosi, kompensasi, hingga pemberhentian. Rekrutmen sendiri merupakan tahapan penting dalam administrasi kepegawaian, yang bertujuan untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Watopa et al. (2018) menunjukkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam rekrutmen ASN sering dihadapkan pada tantangan profesionalisme, terutama dalam tahap pendaftaran dan seleksi administrasi. Sementara itu, Siregar et al. (2017) menemukan bahwa proses rekrutmen ASN masih rentan terhadap konflik kepentingan dan intervensi pihak yang tidak berwenang, yang berpotensi mengurangi objektivitas seleksi.

Dalam kerangka regulasi, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi landasan utama dalam manajemen ASN di Indonesia, termasuk dalam rekrutmen PPPK. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK secara spesifik mengatur mekanisme pengangkatan, hak, dan kewajiban PPPK. Sedangkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 89 Tahun 2021 memberikan pedoman dalam evaluasi kinerja instansi pemerintah, termasuk dalam aspek rekrutmen pegawai.

Berdasarkan kerangka teoritis tersebut, kinerja BKPSDM dalam rekrutmen PPPK dapat dianalisis melalui kemampuan lembaga dalam menyelenggarakan proses seleksi yang produktif, berkualitas, responsif, bertanggung jawab, dan akuntabel. Keberhasilan rekrutmen juga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti kualitas sumber daya manusia dan sistem informasi, serta faktor eksternal seperti regulasi dan karakteristik pelamar.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja BKPSDM Kota Banjarbaru dalam rekrutmen PPPK. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi fenomena yang terjadi secara mendalam dan menganalisis kompleksitas proses rekrutmen dari berbagai perspektif.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan 19 informan yang terdiri dari pejabat struktural BKPSDM Kota Banjarbaru, PPPK yang lulus seleksi tahun 2023, pelamar yang tidak lulus seleksi, serta masyarakat Kota Banjarbaru. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data melalui dokumentasi dari berbagai sumber seperti laporan kinerja BKPSDM, peraturan perundang-undangan terkait manajemen ASN, serta data statistik kepegawaian Kota Banjarbaru. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Berikut adalah data informan penelitian.

Tabel 1 Data Informan penelitian

No	Status Informan	Jumlah
1.	Sekretaris Daerah Kota Banjarbaru	1 Orang
2.	Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarbaru	1 Orang
3.	Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banjarbaru	1 Orang
4.	Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Informasi Kepegawaian	1 Orang
5.	Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian	1 Orang
6.	Kepala Sub Bidang Pembinaan, Evaluasi Kinerja dan Penghargaan	1 Orang
7.	Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang mengikuti seleksi tahun 2023	3 Orang
8.	Masyarakat yang mengikuti seleksi PPPK tahun 2023	5 Orang
9.	Masyarakat Kota Banjarbaru	5 Orang
Total		19 Orang

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar variabel yang muncul dari data yang dikumpulkan. Penelitian dilaksanakan di Kota Banjarbaru, Provinsi Kalimantan Selatan, dengan fokus pada BKPSDM sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam rekrutmen PPPK. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Kota Banjarbaru merupakan salah satu daerah yang aktif dalam melaksanakan rekrutmen PPPK dan telah mencatat peningkatan signifikan dalam Indeks Profesionalitas ASN dalam kurun waktu dua tahun terakhir.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Kinerja BKPSDM dalam Rekrutmen PPPK

4.1.1 Aspek Produktivitas

Produktivitas BKPSDM Kota Banjarbaru dalam rekrutmen PPPK dapat dilihat dari tiga indikator utama: akurasi capaian target, waktu penyelesaian proses rekrutmen, dan jumlah formasi yang direkrut. Dari segi akurasi capaian target, BKPSDM telah berhasil memenuhi seluruh formasi yang dibutuhkan dengan total 279 posisi, terdiri dari 159 tenaga pendidikan, 94 tenaga kesehatan, dan 26 tenaga teknis. Capaian ini menunjukkan bahwa BKPSDM mampu memenuhi target kuantitatif rekrutmen secara optimal.

Dari segi waktu penyelesaian, proses rekrutmen PPPK tahun 2023 membutuhkan waktu sekitar 3-4 bulan dari pengumuman formasi hingga penetapan hasil akhir. Waktu ini relatif efisien dibandingkan dengan daerah lain yang mengalami keterlambatan hingga lebih dari 5 bulan. Meskipun terdapat beberapa kendala teknis seperti gangguan server dan jaringan internet, BKPSDM tetap mampu menyelesaikan seluruh tahapan seleksi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Peningkatan produktivitas BKPSDM juga tercermin dari kenaikan Indeks Profesionalitas ASN Kota Banjarbaru yang meningkat dari 64,07 (kategori rendah) pada tahun 2022 menjadi 83,09 (kategori tinggi) pada tahun 2023. Peningkatan signifikan ini menjadikan Banjarbaru sebagai kota dengan IP ASN tertinggi di Kalimantan Selatan, yang menunjukkan keberhasilan BKPSDM dalam mengelola kualitas sumber daya manusia aparatur.

4.1.2 Aspek Kualitas Layanan

Kualitas layanan BKPSDM dalam rekrutmen PPPK dapat dievaluasi melalui tiga indikator: kejelasan informasi rekrutmen, pelaksanaan tes yang transparan, dan penerapan mekanisme SOP. Dalam aspek kejelasan informasi, BKPSDM telah menyediakan berbagai saluran komunikasi seperti website resmi, portal SSCASN, media sosial, serta pengumuman di kantor BKPSDM. Informasi yang diberikan mencakup jadwal seleksi, persyaratan administrasi, prosedur pendaftaran, dan mekanisme seleksi kompetensi (Astuti et al., 2022).

Pelaksanaan tes seleksi telah menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) yang memungkinkan transparansi dalam penilaian, di mana hasil ujian dapat langsung diketahui oleh peserta setelah menyelesaikan tes (Indah et al., 2024). Penggunaan sistem CAT ini meminimalisir potensi kecurangan dan intervensi pihak luar dalam proses penilaian. Menurut Muhammad Ferdy, seorang peserta seleksi PPPK tahun 2023, "Tes seleksi PPPK dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Calon PPPK dipilih melalui rangkaian tes yang ketat dan transparan."

Dalam penerapan mekanisme SOP, BKPSDM telah mengacu pada regulasi nasional seperti UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. SOP yang diterapkan mencakup tahapan perencanaan formasi, pengumuman, pendaftaran, seleksi administrasi, ujian kompetensi, pengolahan hasil, hingga penetapan dan pengangkatan PPPK. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal sosialisasi SOP kepada calon pelamar. Selain itu pertimbangkan juga faktor-faktor non-teknis dalam mencapai kualitas layanan yang optimal dalam proses rekrutmen, dan memberikan dasar untuk survei lebih lanjut dalam menganalisis sistem layanan yang ada (Astuti et al., 2022).

4.1.3 Aspek Responsivitas

Responsivitas BKPSDM dalam rekrutmen PPPK tercermin dalam tiga indikator: kecepatan menanggapi pertanyaan dan keluhan pelamar, kesiapan menghadapi permasalahan teknis, dan pelibatan calon pelamar dalam meningkatkan proses rekrutmen. Dalam hal menanggapi pertanyaan dan keluhan, BKPSDM telah menyediakan berbagai kanal komunikasi seperti layanan langsung di kantor, situs web resmi, media sosial, dan layanan helpdesk.

Kesiapan dalam menghadapi permasalahan teknis ditunjukkan melalui pembentukan tim khusus yang bertugas menangani kendala selama proses seleksi. Menurut Eka Norliyanti, Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian BKPSDM, "Kami memahami bahwa

pelamar membutuhkan informasi yang jelas dan cepat, terutama terkait persyaratan administrasi dan jadwal seleksi. Untuk itu, kami menyediakan berbagai kanal komunikasi dan tim khusus yang menangani pertanyaan dan keluhan pelamar."

Pelibatan calon pelamar dalam meningkatkan proses rekrutmen dilakukan melalui survei kepuasan, forum diskusi dan sosialisasi, serta monitoring melalui media sosial. BKPSDM juga menyediakan sistem pengajuan sanggahan bagi pelamar yang merasa tidak puas dengan hasil seleksi administrasi, yang memungkinkan proses seleksi berjalan lebih adil dan akuntabel.

4.1.4 Aspek Responsibilitas

Responsibilitas BKPSDM dalam rekrutmen PPPK dapat dilihat dari tiga indikator: kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan rekrutmen, keterbukaan dalam penyampaian hasil, dan tanggung jawab dalam menjaga kerahasiaan data pelamar. Dalam aspek kepatuhan, BKPSDM telah menjalankan proses seleksi sesuai dengan regulasi nasional seperti UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, dan peraturan lain yang relevan.

Keterbukaan dalam penyampaian hasil diimplementasikan melalui pengumuman hasil seleksi yang dapat diakses oleh seluruh peserta melalui website resmi BKPSDM dan portal SSCASN. Menurut Evie Listina, Kepala Sub Bidang Pembinaan, Evaluasi Kinerja dan Penghargaan, "Pengumuman hasil tes PPPK dilakukan secara jujur, adil, dan terbuka tanpa ada kecurangan. Proses seleksi ini sepenuhnya berbasis sistem merit."

Tanggung jawab dalam menjaga kerahasiaan data pelamar ditunjukkan dengan penyimpanan data yang aman dan terenkripsi, serta adanya aturan ketat bagi petugas yang menangani data pelamar. Data pribadi, dokumen administrasi, dan hasil ujian pelamar hanya dapat diakses oleh pihak yang berwenang dan digunakan sesuai dengan keperluan seleksi.

4.1.5 Aspek Akuntabilitas

Akuntabilitas BKPSDM dalam rekrutmen PPPK tercermin dalam tiga indikator: komitmen menjaga integritas dan etika, penyediaan mekanisme pengaduan, dan keteraturan pelaksanaan proses rekrutmen. Dalam aspek integritas dan etika, BKPSDM telah menunjukkan komitmen tinggi dengan mematuhi regulasi, bersikap profesional dalam menjalankan tugas, dan mencegah praktik KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).

Penyediaan mekanisme pengaduan diimplementasikan melalui fitur sanggah di portal SSCASN, layanan helpdesk, dan koordinasi dengan instansi pusat untuk mengatasi kendala teknis. Menurut Muhammad Hafis, seorang masyarakat Kota Banjarbaru, "BKPSDM Kota

Banjarbaru memiliki kanal pengaduan yang digunakan agar pelamar dapat menyampaikan keluhan, saran, maupun masukan terkait tahapan seleksi secara mudah dan terbuka."

Keteraturan pelaksanaan proses rekrutmen ditunjukkan dengan adanya pelaporan rutin kepada instansi terkait seperti BKN dan KemenPAN-RB, koordinasi dengan pimpinan daerah, dan transparansi dalam penyampaian informasi kepada publik. Setiap tahapan seleksi dilaporkan secara berkala untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berjalan sesuai dengan regulasi dan dapat dipertanggungjawabkan.

4.2 Faktor Penghambat dan Pendukung Rekrutmen PPPK

4.2.1 Faktor Penghambat

Rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru menghadapi beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi efektivitas proses seleksi. Pertama, kendala teknis dalam pendaftaran dan pelaksanaan tes, seperti server yang lambat, kesalahan dalam unggah dokumen, dan masalah teknis pada perangkat CAT. Kendala ini mengakibatkan beberapa peserta mengalami kesulitan dalam mengakses portal pendaftaran dan mengikuti tahapan seleksi.

Kedua, kurangnya pemahaman peserta terhadap persyaratan administrasi mengakibatkan banyak pelamar yang gagal pada tahap awal seleksi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi mengenai dokumen yang diperlukan dan mekanisme seleksi, sehingga sebagian pelamar melakukan kesalahan dalam pengisian data atau pengunggahan dokumen yang tidak sesuai.

Ketiga, keterbatasan kuota formasi dibandingkan jumlah pelamar menciptakan tingkat persaingan yang ketat. Banyak tenaga honorer yang telah mengabdikan dalam jangka waktu lama berharap untuk diangkat menjadi PPPK, namun karena keterbatasan kuota, tidak semua dapat diakomodasi.

Keempat, perubahan kebijakan dari pusat terkait passing grade, sistem seleksi, atau formasi yang diberikan sering kali belum tersosialisasi dengan baik, sehingga menimbulkan kebingungan bagi pelamar. Kelima, persepsi masyarakat terhadap transparansi seleksi masih menjadi tantangan, di mana sebagian pelamar merasa kurang puas dengan hasil seleksi dan mempertanyakan objektivitas rekrutmen.

4.2.2 Faktor Pendukung

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor pendukung yang membantu keberhasilan rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru. Pertama, sistem seleksi yang transparan dan berbasis meritokrasi melalui penggunaan CAT, yang memungkinkan hasil ujian langsung diketahui oleh peserta dan meminimalisir potensi kecurangan.

Kedua, dukungan regulasi yang kuat dari UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN, PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, serta panduan teknis dari KemenPAN-RB dan BKN memberikan landasan yang solid dalam penyelenggaraan rekrutmen.

Ketiga, peran aktif BKPSDM dalam mengelola seleksi, mulai dari persiapan, sosialisasi, pelaksanaan, hingga pengumuman hasil. BKPSDM juga memberikan pendampingan dan layanan informasi kepada pelamar melalui berbagai kanal komunikasi.

Keempat, dukungan teknologi dan digitalisasi proses seleksi melalui portal SSCASN yang memudahkan pendaftaran, seleksi administrasi, dan pemantauan hasil ujian. Kelima, komitmen pemerintah daerah dalam pengadaan PPPK dan koordinasi yang baik antara BKPSDM dengan pimpinan daerah menjadi faktor penting dalam memperlancar proses rekrutmen.

Keberhasilan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Salah satu faktor utama adalah branding sebagai pemberi kerja, yang berkontribusi terhadap daya tarik calon pegawai (Wardani & Oktafiansyah, 2020). Selain itu, sistem kompensasi yang transparan dan adil juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi pegawai baru (Lie et al., 2021).

Dukungan sosial, termasuk dukungan keluarga, juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi manajemen diri pelamar dalam proses rekrutmen, membantu mengurangi kecemasan dan meningkatkan kepercayaan diri (Nurhayati et al., 2022). Upaya dalam penyediaan fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berpengaruh positif terhadap performa pegawai (Nunuhitu, 2024).

4.3 Upaya BKPSDM dalam Mengatasi Hambatan Rekrutmen PPPK

Untuk mengatasi berbagai hambatan dalam rekrutmen PPPK, BKPSDM Kota Banjarbaru telah melakukan berbagai upaya strategis. Dalam mengatasi kendala teknis, BKPSDM meningkatkan koordinasi dengan BKN terkait penggunaan portal SSCASN, membuka layanan bantuan teknis, dan bekerja sama dengan instansi terkait dalam penyediaan sarana dan prasarana ujian CAT.

Untuk mengatasi keterbatasan kuota formasi, BKPSDM melakukan pemetaan kebutuhan pegawai secara berkala dan mengusulkan tambahan formasi PPPK kepada KemenPAN-RB dan BKN sesuai kebutuhan instansi pemerintah di Kota Banjarbaru. BKPSDM juga mendorong efisiensi dalam penggunaan formasi agar lebih banyak tenaga honorer dan pelamar yang memenuhi syarat dapat diterima.

Meningkatkan pemahaman peserta terhadap persyaratan dan proses seleksi, BKPSDM menyelenggarakan sosialisasi dan bimbingan teknis, menyediakan panduan pendaftaran dalam berbagai format, serta membuka layanan konsultasi dan simulasi CAT. Upaya ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas kepada peserta terkait prosedur seleksi dan meningkatkan kesiapan mereka.

BKPSDM juga terus beradaptasi dengan perubahan kebijakan dari pemerintah pusat dengan mengikuti dan menyesuaikan diri dengan regulasi terbaru, melakukan koordinasi dengan pihak terkait, dan menyusun strategi fleksibel dalam pelaksanaan seleksi. Selain itu, untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, BKPSDM menggunakan sistem seleksi berbasis CAT, mengumumkan setiap tahapan seleksi secara terbuka, dan menyediakan mekanisme pengaduan dan sengketa yang efektif.

Pemetaan sumber daya dan kemampuan dapat membantu mengetahui keunggulan kompetitif (Febrianti & Fikriyah, 2023). Pemilihan dan rekrutmen yang tepat berdampak langsung pada kinerja pegawai (Chong, 2022). Strategi peningkatan kinerja harus mencakup pelatihan keahlian dan pengembangan sistem manajerial yang efektif (Indah et al., 2024). Dengan mempertimbangkan aspek ini, BKPSDM dapat mengoptimalkan proses rekrutmen dan meraih efisiensi yang lebih baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja BKPSDM Kota Banjarbaru dalam rekrutmen PPPK menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi dengan keberhasilan memenuhi seluruh formasi yang ditetapkan dan peningkatan Indeks Profesionalitas ASN. Dari aspek kualitas layanan, BKPSDM telah menyediakan informasi yang jelas dan menerapkan sistem seleksi yang transparan melalui CAT. Responsivitas BKPSDM juga cukup baik dengan adanya berbagai kanal komunikasi untuk menanggapi pertanyaan dan keluhan pelamar.

Pada aspek responsibilitas, BKPSDM telah menjalankan proses seleksi sesuai dengan regulasi yang berlaku dan menunjukkan keterbukaan dalam penyampaian hasil. Akuntabilitas BKPSDM tercermin dalam komitmen menjaga integritas dan etika, penyediaan mekanisme pengaduan, serta keteraturan dalam pelaporan kepada instansi terkait.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa faktor penghambat seperti kendala teknis dalam sistem daring, keterbatasan kuota formasi, kurangnya pemahaman pelamar terhadap persyaratan administrasi, perubahan kebijakan yang mendadak, dan persepsi masyarakat terhadap transparansi seleksi. Di sisi lain, faktor pendukung keberhasilan meliputi sistem

seleksi yang berbasis meritokrasi, dukungan regulasi yang kuat, peran aktif BKPSDM, dukungan teknologi, dan komitmen pemerintah daerah.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain: pertama, peningkatan infrastruktur teknologi melalui kerja sama dengan instansi terkait untuk meningkatkan stabilitas server dan akses internet; kedua, perluasan sosialisasi terkait persyaratan dan mekanisme seleksi melalui berbagai media; ketiga, optimalisasi mekanisme sanggah dan pengaduan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas; keempat, pengusulan penambahan kuota formasi berdasarkan evaluasi kebutuhan tenaga kerja; dan kelima, peningkatan pelatihan bagi petugas rekrutmen agar lebih siap dalam menangani kendala teknis dan administratif. Dengan implementasi saran-saran tersebut, diharapkan proses rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru dapat berjalan lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan aparatur yang berkualitas dan profesional untuk mendukung peningkatan pelayanan publik.

DAFTAR REFERENSI

- Afifah, N. (2023). Work from anywhere, perlukah?: Tinjauan praktis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai selama pemberlakuan WFH. *JBA*, 2(2), 65–77. <https://doi.org/10.32734/jba.v2i2.12449>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi VI). PT Rineka Cipta.
- Astuti, T., Elmayati, E., & Hasanah, T. (2022). Analysis of e-service quality performance at BKPSDM Lubuklinggau web-based using e-govqual and importance performance analysis (IPA) methods. *Sinkron*, 7(3), 1017–1027. <https://doi.org/10.33395/sinkron.v7i3.11444>
- Chong, D. (2022). The effect of employee selection, recruitment and employee skills on employee performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 94–101. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2.60>
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen pelayanan publik: Peduli inklusif dan kolaborasi* (Edisi ke-2). Gadjah Mada University Press.
- Enceng, D. (2014). *Pengertian dan ruang lingkup administrasi kepegawaian*. Universitas Terbuka.
- Febrianti, D., & Fikriyah, A. (2023). Analisis faktor internal dan eksternal usaha mikro kecil dan menengah pengolah ikan di Jembrana, Bali. *Buletin Ilmiah Marina Sosial Ekonomi Kelautan dan Perikanan*, 9(2), 151. <https://doi.org/10.15578/marina.v9i2.12385>
- Indah, N., Afriyani, F., & Veronica, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi. *Eco-Fin*, 6(3), 634–647. <https://doi.org/10.32877/ef.v6i3.1670>

- Khaeromah, S., Yuliani, F., As'ari, H., & Sukri, S. (2023). Implementation of the grand design of smart ASN development at Kantor Regional XII Badan Kepegawaian Negara Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 100. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v6i2.45016>
- Lie, D., Butarbutar, M., Chandra, E., Efendi, E., & Zega, A. (2021). Pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK Swasta HKBP (STM) Pematangsiantar. *Strategic Journal of Management Sciences*, 1(3), 124. <https://doi.org/10.37403/strategic.v1i3.24>
- Mawuntu, J., Sondakh, J., & Regar, P. (2023). The neutrality of the state civil apparatus in general elections: A study of law enforcement. *Al-Ishlah: Jurnal Ilmiah Hukum*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.56087/aijih.v26i1.374>
- Nunuhitu, H. (2024). The influence of work facilities and work environment on employee performance at Tohu Srijaya Wood Crafts UD, Batu City. *Parsimonia: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 53–66. <https://doi.org/10.33479/parsimonia.v11i1.833>
- Nurhayati, C., Veronika, F., Ambarsari, N., Rustini, S., & Farida, I. (2022). Hubungan dukungan keluarga dengan self management pada pasien DM tipe 2. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Stikes Hang Tuah Surabaya*, 17(1), 38–43. <https://doi.org/10.30643/jiksht.v17i1.163>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Rahmawati, E., Sonita, S., Kholid, A., & Sofyani, H. (2022). Kompetensi sumber daya manusia dan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah: Peran sistem pengendalian internal sebagai mediasi. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 12(2), 346–359. <https://doi.org/10.22219/jrak.v12i2.21791>
- Ramadhan, R. (2024). Konsep good governance dalam perspektif pelayanan publik: Sebuah tinjauan literatur. *SaraqOpat*, 6(1), 55–67. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v6i1.328>
- Rianti, Z. R., Selvi, & Yuliani, F. (2019). Kualitas pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 17(2), 412–419.
- Riwukore, J., Alie, J., & Hattu, S. (2022). Employee performance based on contribution of WFH, organizational commitment, and organizational culture at Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2533>
- Siregar, S., Nasution, I., & Muda, I. (2017). Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam rekrutmen pegawai negeri sipil di Kabupaten Padang Lawas. *PERSPEKTIF*, 6(1), 18–24.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wardani, L., & Oktafiansyah, D. (2020). Employer branding and work engagement in non-bank financing company. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 152–173. <https://doi.org/10.14710/jp.19.2.152-173>
- Watopa, L., Rorong, A. J., & Tampi, G. B. (2018). Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam proses perekrutan aparatur negeri sipil di Kabupaten Waropen Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(53).