

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah menunjukkan komitmen kuat dalam menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi secara terstruktur dan profesional, meskipun masih menghadapi sejumlah tantangan.

1. Penerapan Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah melaksanakan rekrutmen berbasis kompetensi secara menyeluruh mulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan profil jabatan, hingga proses seleksi berbasis CAT, tes fisik, dan wawancara. Penerapan ini menunjukkan upaya harmonisasi antara pendekatan administratif dan teknis dengan mengacu pada standar nasional dari Basarnas pusat. Pemetaan kompetensi, keterlibatan pimpinan, dan pelatihan berkelanjutan mencerminkan pendekatan strategis dalam membangun SDM profesional yang siap menghadapi kondisi kerja berisiko tinggi.

2. Kendala dalam Penerapan

Meskipun implementasinya telah menunjukkan arah positif, terdapat berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya tenaga assessor bersertifikasi, minimnya infrastruktur digital, ketergantungan pada regulasi pusat, serta lemahnya pemahaman pegawai terhadap sistem rekrutmen berbasis kompetensi. Kendala ini bersifat struktural, teknis, dan kultural, yang jika tidak diatasi akan menghambat efektivitas sistem merit dalam rekrutmen ASN.

3. Upaya Mengatasi Kendala

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah melakukan sejumlah langkah strategis seperti penguatan koordinasi internal, sosialisasi kebijakan, pemetaan kebutuhan kompetensi, serta pencatatan data kompetensi secara sistematis. Meskipun pelatihan teknis belum optimal, terdapat semangat kuat dari pegawai untuk berpartisipasi dalam pengembangan diri, yang menjadi modal penting dalam membangun

budaya belajar. Inisiatif digitalisasi, pembangunan database kompetensi, dan dorongan terhadap meritokrasi dalam seleksi ASN menunjukkan arah reformasi birokrasi yang progresif dan adaptif.

5.2 Saran

1. Disarankan untuk mempercepat pelatihan dan sertifikasi bagi pegawai yang berpotensi menjadi assessor internal agar dapat mendukung pelaksanaan seleksi berbasis kompetensi secara mandiri dan berkelanjutan. Hal ini akan mengurangi ketergantungan pada pihak eksternal serta memperkuat objektivitas dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen.
2. Perlu dilakukan investasi dalam pengembangan infrastruktur digital, termasuk sistem informasi manajemen SDM dan database kompetensi yang terintegrasi. Hal ini akan mempermudah pemetaan, monitoring, dan evaluasi kompetensi pegawai secara real-time serta mendukung proses rekrutmen yang lebih efisien dan transparan.
3. Perlu dilakukan sosialisasi secara intensif mengenai pentingnya sistem merit dan rekrutmen berbasis kompetensi kepada seluruh pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, mendorong partisipasi aktif dalam reformasi birokrasi, dan membentuk budaya kerja yang berorientasi pada kinerja, profesionalisme, serta pengembangan berkelanjutan.