

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menerapkan sistem rekrutmen yang efektif. Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dan hanya dapat menghasilkan tenaga kerja berkualitas apabila dilakukan melalui langkah-langkah yang efektif, melibatkan fungsi manajemen yang tepat serta berkesinambungan, sehingga diperoleh individu dengan kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugasnya dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nurmasyitah et al., 2023). Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan individu yang tepat dan berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Rekrutmen dan seleksi memiliki peran yang berbeda namun saling mendukung dalam memastikan calon pegawai yang diterima sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Dessler (2020), rekrutmen merupakan proses untuk menarik calon pegawai atau pelamar yang memenuhi kriteria dan kebutuhan organisasi. Dalam tahap ini, organisasi berusaha mencari sebanyak mungkin kandidat yang memiliki potensi dan kualifikasi untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan seleksi pegawai adalah proses untuk memilih dan menentukan calon pegawai yang paling tepat dari sekian banyak pelamar yang telah direkrut. Tahap seleksi dilakukan dengan cara mengevaluasi kualifikasi, kompetensi, keterampilan, serta kecocokan individu dengan posisi dan nilai-nilai organisasi.

Proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup besar dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pemerintah. Prosedur yang sebelumnya dilakukan secara manual kini telah bertransformasi menjadi sistem digital melalui penggunaan platform SSCASN (Tondi et al., 2024).

Pada masa lalu, proses penerimaan dan penyingkiran pegawai di Indonesia, khususnya di sektor pemerintahan cenderung lebih manual dan memerlukan waktu yang lama. Namun saat ini, seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Indonesia telah mengalami perubahan besar. Banyak instansi pemerintahan dan perusahaan kini mengadopsi sistem berbasis digital. Beberapa karakteristik rekrutmen dan seleksi pegawai saat ini antara lain: pengumuman lowongan secara online, penerimaan berkas secara digital, pendaftaran online, tes tertulis berbasis komputer, tes psikologi online, wawancara daring, seleksi lebih terstandarisasi.

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) nias utara adalah instansi pemerintahan daerah yang membantu kepala daerah (Bupati) dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Tugas ini mencakup penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengelolaan administrasi kepegawaian (seperti mutasi, pensiun, dan penilaian kinerja), pengembangan kompetensi aparatur serta rekrutmen dan seleksi pegawai di kabupaten Nias Utara. BKPSDM Nias Utara beralamat di Jl.Betlehem, Fadoro Fulolo, kec. Lotu, Kabupaten Nias Utara, Sumatera Utara. Salah satu tugas utama BKPSDM yaitu, melaksanakan rekrutmen dan seleksi ASN (seperti CPNS dan PPPK) di daerah pemerintahan. Pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa instansi daerah melalui BKPSDM bertanggung jawab atas pelaksanaan pengadaan ASN. Sesuai dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, BKPSDM di tingkat daerah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan, pengaturan, serta pengawasan atas manajemen kepegawaian di wilayahnya. BKPSDM harus beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait administrasi negara. Sebagai contoh, BKPSDM diharuskan untuk menerapkan proses rekrutmen, pengadaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan (caron & markusen, 2016). BKPSDM nias

utara merupakan kepanjangan tangan dari badan kepegawaian negara (BKN) di tingkat pusat, namun beroperasi dalam lingkup pemerintah daerah kabupaten nias utara.

Teknologi kini menjadi faktor utama yang mendorong terjadinya transformasi dalam berbagai aspek kehidupan maupun dunia bisnis (Norman, Efrita, and Enah Pahlawati 2024). Saat ini rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital sudah diterapkan di instansi pemerintahan Kabupaten Nias Utara sejak tahun 2018 yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil mengatur dasar dan pedoman dalam menentukan formasi serta pelaksanaan seleksi CPNS di instansi pemerintah. Setiap tahun, BKPSDM akan melaksanakan rekrutmen dan seleksi berdasarkan kebutuhan. Tentunya dengan menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital, proses rekrutmen dan seleksi jauh lebih efektif dan efisien, serta lebih transparan.

Sebelum menggunakan system digital, Rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintahan di Kabupaten Nias Utara dilakukan secara manual, yaitu seluruh proses pengumuman, pendaftaran, verifikasi berkas, hingga seleksi administrasi dan wawancara dilakukan dengan cara tatap muka atau menggunakan dokumen fisik. Pelamar harus datang langsung ke kantor instansi untuk mengumpulkan berkas persyaratan seperti fotokopi ijazah, KTP, pas foto, dan dokumen pendukung lainnya. Proses seleksi juga dilakukan melalui pemeriksaan dokumen secara langsung oleh petugas dan penilaian yang belum terintegrasi dengan sistem digital. Hal ini sering menyebabkan proses lebih lama, kurang efisien, rentan kesalahan administrasi, serta rawan terjadinya praktik tidak transparan. Kini sistem tersebut telah beralih ke metode berbasis digital yang selenggarakan oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN) melalui BKPSDM Nias Utara sebagai pelaksana tingkat daerah. System ini menggunakan platform digital yaitu SSCASN. Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN)

merupakan portal pendaftaran terintegrasi berbasis internet yang digunakan sebagai sarana resmi dalam proses pengadaan ASN. Proses ini melibatkan beberapa tahap, mulai dari pendaftaran online, verifikasi data oleh BKPSDM hingga pelaksanaan seleksi berbasis komputer (CAT). *Computer Assisted Test* Ujian Nasional Berbasis Komputer (CAT-UNBK) merupakan metode seleksi atau tes yang menggunakan sistem komputer dan diselenggarakan oleh kementerian yang menangani urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi.

Berbagai studi sebelumnya telah membahas isu-isu terkait dengan rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital. Penelitian yang dilakukan oleh Sewang, S., A. N. A. Ainun, and M. Misrah dengan judul “*Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan: Manfaat Dan Tantangannya*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Artificial Intelligence (AI) dalam proses rekrutmen memberikan dampak positif yang signifikan, terutama dalam meningkatkan efisiensi waktu seleksi, ketepatan dalam pemilihan kandidat serta mengurangi potensi bias dalam proses perekrutan. AI juga memungkinkan analisis kandidat secara lebih mendalam dan objektif sehingga membantu menciptakan kesesuaian yang lebih baik antara kandidat dan posisi yang dibutuhkan. Meskipun demikian, tantangan seperti transparansi keputusan AI, keamanan data serta resistensi dari pengguna masih menjadi hambatan yang perlu diperhatikan dan diatasi.

Penelitian lain oleh Norman, Efrita, and Enah Pahlawati (2024) dengan judul “*Peran Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen Dan Seleksi: Meningkatkan Efisiensi Dan Akurasi Dalam Msdm*” mengungkapkan bahwa penerapan teknologi seperti ai mampu menawarkan banyak manfaat dalam rekrutmen dan seleksi. Namun, terdapat sejumlah tantangan dan pertimbangan etis yang harus diperhatikan. Salah satu di antaranya adalah risiko bias algoritmik, di mana AI dapat secara tidak sengaja memperkuat bias yang sudah ada dalam data pelatihannya. Hal ini berpotensi menghasilkan keputusan yang tidak adil atau bersifat diskriminatif dalam proses rekrutmen.. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan bahwa algoritma AI dirancang dan diuji secara hati-hati guna meminimalkan bias

serta menjamin pengambilan keputusan yang adil dan setara. Selain itu, terdapat isu terkait privasi dan keamanan data karena penggunaan AI dalam proses rekrutmen dan seleksi umumnya melibatkan pengumpulan serta analisis data pribadi para kandidat. Oleh sebab itu, organisasi perlu memastikan kepatuhan terhadap peraturan privasi yang berlaku dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi data dari penyalahgunaan maupun akses yang tidak sah (Deloitte, 2021).

Di Kabupaten Nias Utara, implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis digital masih tergolong baru dan memerlukan evaluasi lebih lanjut. Berdasarkan isu dan observasi awal, terdapat beberapa masalah ataupun tantangan yang ditemukan dalam implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Nias Utara antara lain: ada kesalahan dalam pencocokan data pelamar pada validasi data secara online dengan data secara manual. Ini mengakibatkan pelamar mengalami kendala untuk lulus seleksi administrasi. Serta adanya kendala teknis yang muncul dalam proses pendaftaran dan seleksi seperti portal pelamaran (SSCASN) yang kadang tidak bisa di akses serta sistem yang sering mengalami gangguan atau tidak responsif saat seleksi kompetensi yang disebabkan oleh gangguan jaringan atau sistem yg error. Kendala ini menyebabkan penundaan waktu para pelamar dan peserta seleksi untuk mengikuti seleksi kompetensi. Selain itu adanya kesenjangan dalam akses internet antara daerah perkotaan dan pedesaan juga menjadi kendala utama bagi calon pelamar. Dengan mempertimbangkan berbagai tantangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menelaah secara mendalam berbagai hambatan atau tantangan yang dihadapi oleh BKPSDM Nias Utara dalam penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital.

Meskipun telah dilakukan penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi tantangan dalam implementasi sistem rekrutmen berbasis digital, penelitian yang berfokus pada penerapan sistem ini di pemerintahan daerah khususnya di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Nias Utara masih terbatas. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai tantangan tersebut yang

dialami BKPSDM Nias Utara dalam mengimplementasikan sistem rekrutmen berbasis digital serta memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan efektivitas sistem tersebut di daerah yang memiliki keterbatasan infrastruktur dan sumber daya manusia.

Pentingnya melakukan penelitian tentang tantangan implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai di BKPSDM Nias Utara sebab sampai saat ini belum ada penelitian yang mengangkat isu dan fenomena ini. Sehingga tantangan yang terjadi terus terulang setiap kali dilakukan rekrutmen dan seleksi pegawai. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menemukan tantangan tersebut dan dapat membantu Pemerintah Daerah (BKPSDM) untuk mengkaji solusi dan strategi yang dapat digunakan untuk menghadapi tantangan-tantangan kedepannya dan mengurangi dampak yang terjadi.

Penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi dalam implementasi sistem rekrutmen dan seleksi berbasis digital di BKPSDM Nias Utara. Dengan tujuan untuk mengidentifikasi tantangan dalam implementasi sistem rekrutmen dan seleksi berbasis digital menganalisis kesiapan infrastruktur teknologi serta sumber daya manusia dan mengevaluasi dampak dari tantangan tersebut terhadap kelancaran proses rekrutmen dan seleksi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kebijakan rekrutmen di BKPSDM Nias Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian ini, yaitu: **“Tantangan Dalam Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Berbasis Digital Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara”**.

1.2 Batasan (Fokus) Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup fokus pada implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Nias Utara. Penelitian ini hanya akan menganalisis proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan menggunakan sistem digital dengan mengabaikan metode manual yang digunakan sebelumnya. Adapun kajian terbatas pada periode tertentu sejak penerapan sistem digital tanpa memperhitungkan perkembangan lebih lanjut atau kebijakan yang mungkin berubah setelah periode tersebut. Selain itu, penelitian ini tidak akan membahas secara mendalam tentang manajemen kinerja pegawai setelah proses seleksi, atau aspek lain yang berhubungan dengan pengelolaan sdm di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), seperti pelatihan dan pengembangan pegawai. Penelitian ini juga tidak akan membahas perbandingan antara berbagai platform digital yang digunakan dalam rekrutmen, melainkan lebih fokus pada penerapan sistem digital yang diterapkan di instansi tersebut.

Fokus penelitian ini terbatas pada rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintahan Aparatur Sipil Negara (CPNS dan PPPK), dengan mempertimbangkan periode tertentu yakni sekitar lima tahun terakhir sejak penerapan teknologi tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian selalu terdapat masalah dan kesenjangan didalamnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tantangan yang dihadapi dalam implementasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Nias Utara?
2. Bagaimana kesiapan sarana dan prasarana teknologi informasi dan sumber daya manusia dalam mendukung implementasi sistem

rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Nias Utara?

3. Bagaimana strategi BKPSDM nias utara dalam mengatasi kendala yang muncul selama proses rekrutmen dan seleksi pegawai secara digital?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti akan menentukan tujuannya. Adapun tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Nias Utara.
2. Untuk menganalisis sarana dan prasarana teknologi informasi dan sumber daya manusia dalam mendukung implementasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Nias Utara.
3. Untuk menganalisis strategi BKPSDM nias utara dalam mengatasi kendala yang muncul selama proses rekrutmen dan seleksi pegawai secara digital.

1.5 Manfaat Penelitian

A. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada mengenai penerapan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai di instansi pemerintah daerah yang masih terbatas dalam kajian akademik. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perubahan paradigma dalam manajemen sdm dari sistem konvensional menuju sistem berbasis teknologi informasi yang lebih efisien dan transparan. Temuan-temuan dalam penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori-teori baru yang berkaitan dengan penerapan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi di sektor publik. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan teoretis mengenai tantangan dan peluang yang

dihadapi oleh pemerintah daerah dalam melakukan transformasi digital dalam pengelolaan SDM.

B. Secara praktis

1. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan dan rekomendasi yang dapat diterapkan langsung BKPSDM Nias Utara dan instansi pemerintah lainnya dalam mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital. Penelitian ini dapat membantu pihak terkait dalam memahami berbagai keunggulan dan tantangan yang muncul dalam penerapan sistem digital sehingga mereka dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian pada sistem yang ada. Dengan demikian, penerapan sistem digital dalam rekrutmen dapat lebih efisien, transparan, dan akurat serta mengurangi potensi kesalahan atau penyalahgunaan dalam proses seleksi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan bagi instansi pemerintah daerah lainnya yang ingin melakukan digitalisasi proses rekrutmen dan seleksi pegawai, sehingga mereka dapat mengadopsi teknologi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing.
2. Bagi penulis. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang strata satu manajemen pada fakultas ekonomi universitas nias.
3. Manfaat bagi kampus fakultas ekonomi universitas nias. Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan kajian manajemen sumber daya manusia tentang rekrutmen dan seleksi pegawai.
4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya. Sebagai bahan rujukan dan referensi serta acuan dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya yang membahas terkait dengan rekrutmen dan seleksi pegawai.