

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi dan Informan

4.1.1 Sejarah Singkat dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara

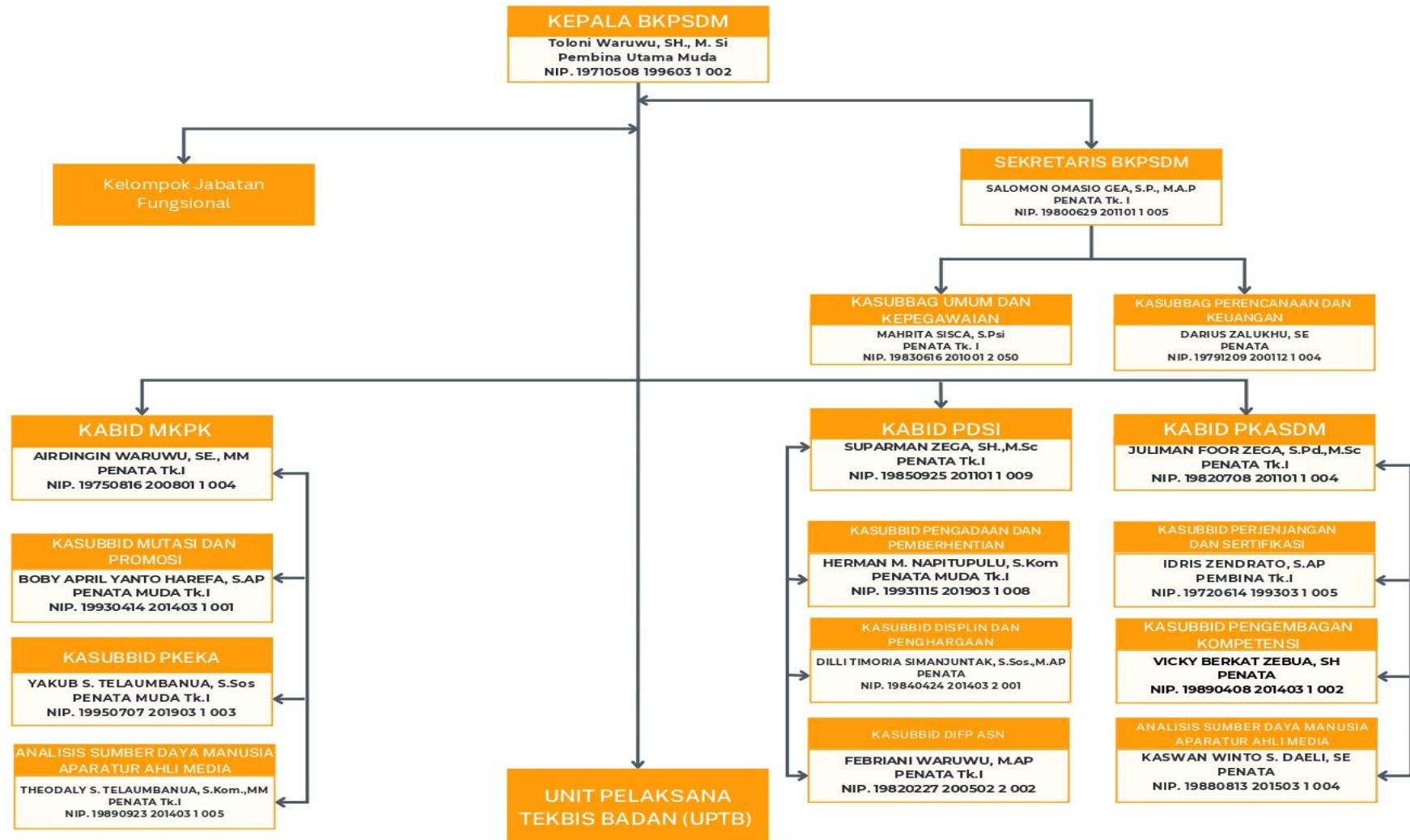
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Utara dibentuk seiring dengan berdirinya Kabupaten Nias Utara sebagai daerah otonom baru. Kabupaten Nias Utara resmi terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Utara di Provinsi Sumatera Utara. Setelah kabupaten ini berdiri pemerintah daerah mulai membentuk perangkat daerah untuk melaksanakan urusan pemerintahan termasuk bidang kepegawaian.

Pada awalnya urusan kepegawaian dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Namun seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta dalam rangka peningkatan kapasitas aparatur BKD kemudian mengalami perubahan struktur dan nomenklatur menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Perubahan ini dimaksudkan agar fungsi badan tidak hanya mengurus administrasi kepegawaian (seperti pengangkatan, mutasi dan pensiun ASN) tetapi juga berperan dalam pengembangan kompetensi, pelatihan, dan pembinaan karier aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara.

BKPSDM Nias Utara kini menjadi salah satu perangkat daerah strategis yang berperan penting dalam mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas dan berorientasi pelayanan publik sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Nias Utara.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

**STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NIAS UTARA**



Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

4.1.2 Jumlah ASN Tempat Penelitian

ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan dan digaji oleh negara. ASN terdiri dari dua jenis yaitu PNS dan PPPK. Keberhasilan birokrasi dalam suatu daerah tidak akan terjadi jika hanya didukung oleh jumlah pekerja yang besar, oleh sebab itu pembangunan akan berhasil jika jumlah pekerja atau ASN yang besar di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut data yang diperoleh tahun 2025, jumlah ASN BKPSDM Kabupaten Nias Utara mencapai 75 Orang.

4.1.3 Visi dan Misi BKPSDM Kabupaten Nias Utara

a. Visi

NIAS UTARA Sejahtera, Maju Dan Berkelanjutan

b. Misi

1. Menciptakan sumber daya manusia berkualitas, beriman, berbudaya dan berwawasan kebangsaan.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat rentan.
3. Memperkuat ekonomi yang berbasis sumber daya lokal yang berkelanjutan.
4. Melanjutkan pembangunan infrastruktur yang merata dan berkualitas.
5. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas kelembagaan pemerintah yang berkelanjutan.

4.1.4 Karakteristik Informan Penelitian

Pada bab ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan hasil yang peneliti dapatkan di lokasi penelitian, yaitu: BKPSDM Kabupaten Nias Utara menjelaskan dan menganalisis Tantangan Dalam Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Berbasis Digital. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dijawab sendiri oleh

seluruh pegawai pada kantor BPKSDM Nias Utara yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi. Sebagai narasumber dalam mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pada bab ini peneliti menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 7 orang yaitu Kepala Badan, Kabid PDSI, Kasubid PDSI, Admin/Operator di BKPSDM Kabupaten Nias Utara serta Pelamar CPNS dan PPPK untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Informan

No	Nama	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Toloni Waruwu	55	S2	Kepala BKPSDM
2	Suparman Zega	42	S1	Kabid PDSI
3	Herman Napitupulu	35	S1	Kasubid PDSI
4	Bobi Harefa	34	S2	Admin/Operator
5	Sadarman Jaya Harefa	30	S2	Admin/Operator
6	Yanti Alvidar Zega	32	S1	Pelamar CPNS
7	Zide Lase	30	D4	Pelamar PPPK

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

4.2 Alur Pengadaan Pegawai CASN di Kabupaten Nias Utara

1. Alur Pengadaan CASN Oleh BKN Melalui BKPSDM Sebagai Pelaksana Lapangan



Gambar 4.2
Alur Pengadaan CASN Secara Umum oleh BKN melalui BKPSDM

2. Kegiatan rekrutmen CPNS oleh BKPSDM sebagai pelaksana

- 1) Pengumuman Seleksi
- 2) Pendaftaran Seleksi
- 3) Seleksi Administrasi
- 4) Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi
- 5) Konfirmasi Penggunaan Nilai Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) CPNS Tahun Anggaran 2023 oleh Peserta Seleksi
- 6) Masa Sanggah
- 7) Jawab Sanggah
- 8) Pengumuman Pasca Masa Sanggah
- 9) Penarikan Data Final SKD CPNS
- 10) Penjadwalan SKD CPNS
- 11) Pengumuman Daftar Peserta, Waktu, dan Tempat SKD CPNS
- 12) Pelaksanaan SKD CPNS
- 13) Pengolahan Nilai SKD CPNS
- 14) Pengumuman Hasil SKD CPNS

- 15) Pelaksanaan SKB CPNS Non-CAT
- 16) Pemetaan Titik Lokasi Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) CPNS dengan CAT
- 17) Pemilihan Titik Lokasi SKB CPNS dengan CAT oleh Peserta Seleksi
- 18) Penarikan data final SKB CPNS
- 19) Penjadwalan SKB CPNS dengan CAT
- 20) Pengumuman Daftar Peserta, Waktu, dan Tempat SKB CPNS dengan CAT
- 21) Pelaksanaan SKB CPNS
- 22) Integrasi Nilai SKD dan SKB CPNS
- 23) Pengumuman Hasil CPNS
- 24) Masa Sanggah
- 25) Jawab Sanggah
- 26) Pengolahan Seleksi Hasil Sanggah
- 27) Pengumuman Pasca Sanggah
- 28) Pengisian DRH NIP CPNS
- 29) Usul Penetapan NIP CPNS

3. Kegiatan rekrutmen CASN PPPK oleh BKPSDM sebagai pelaksana

- 1) Pengumuman Seleksi
- 2) Pendaftaran Seleksi
- 3) Seleksi Administrasi
- 4) Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi
- 5) Masa Sanggah
- 6) Jawab Sanggah
- 7) Pengumuman Pasca Masa Sanggah
- 8) Penarikan Data Final
- 9) Penjadwalan Seleksi Kompetensi
- 10) Pengumuman Daftar Peserta, Waktu, dan Tempat Seleksi Kompetensi
- 11) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi
- 12) Pengolahan Nilai Seleksi Kompetensi
- 13) Pengumuman Hasil Kelulusan

- 14) Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Teknis Tambahan
- 15) Integrasi Nilai Seleksi Kompetensi dan 15 Nilai Seleksi Kompetensi Teknis Tambahan
- 16) Pengumuman Hasil Kelulusan
- 17) Pengisian DRH NI PPPK
- 18) Usul Penetapan NI PPPK

4.3 Temuan Penelitian

4.3.1 Narasi Temuan Awal Berdasarkan Informan

Narasi ini merupakan hasil temuan awal penelitian berdasarkan wawancara dengan para informan di BKPSDM Kabupaten Nias Utara. Analisis difokuskan pada tantangan implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital, yang dilihat dari perspektif pejabat pelaksana, operator teknis, serta pelamar. Hasil wawancara menunjukkan bahwa implementasi sistem digital membawa berbagai kemudahan, namun juga menghadapi kendala teknis dan infrastruktur di tingkat daerah.

1. Informan KI-1 (Kepala BKPSDM - Toloni Waruwu)

Kepala BKPSDM menyampaikan bahwa pelaksanaan rekrutmen CASN berbasis digital memberikan perubahan besar dalam hal efisiensi dan transparansi. Beliau menyatakan:

“Pelaksanaan rekrutmen CASN berbasis digital sangat efektif dan memberikan dampak positif. Proses pendaftaran daring memungkinkan peserta untuk mengikuti tahapan seleksi dari mana saja, sehingga dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya.” (KI-1)

Selain itu, sistem digital juga dianggap mendukung prinsip transparansi karena hasil seleksi dapat diakses secara real-time melalui portal resmi. Namun, beliau juga menambahkan bahwa tantangan masih muncul pada aspek infrastruktur, khususnya di daerah dengan jaringan internet yang belum stabil:

“Masih ada kendala teknis seperti gangguan server dan keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah.” (KI-1)

Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem digital telah dirasakan, tetapi kesiapan infrastruktur masih perlu diperkuat di tingkat lokal.

2. Informan KI-2 (Kabid PDSI BKPSDM – Suparman Zega)

Kabid PDSI mengemukakan pandangan serupa mengenai efektivitas sistem digital, namun menekankan bahwa keberhasilan pelaksanaan sangat bergantung pada dukungan teknologi dari pusat. Ia menuturkan:

“Tantangan utama yang dihadapi adalah kendala teknis seperti gangguan server, keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah, serta kesiapan infrastruktur yang masih perlu ditingkatkan.” (KI-2)

Selain itu, ia menjelaskan bahwa BKPSDM hanya berperan sebagai pelaksana teknis di daerah, sementara Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjadi penyedia sistem utama. Hal ini menunjukkan bahwa koordinasi antarlembaga menjadi faktor penting dalam kelancaran implementasi digital di daerah.

3. Informan KI-3 (Kasubid PDSI BKPSDM Kabupaten Nias Utara)

Kasubid PDSI menyoroti pentingnya sinergi antar instansi dan kesiapan SDM dalam mengoperasikan sistem digital. Ia menyampaikan:

“Infrastruktur teknologi seperti aplikasi dan jaringan pendukung sepenuhnya menjadi tanggung jawab BKN sebagai penyelenggara utama kegiatan rekrutmen.” (KI-3)

Selain itu, ia menambahkan bahwa pelatihan dan sosialisasi teknis dari BKN telah membantu pegawai dalam menguasai sistem. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan SDM dan koordinasi kelembagaan menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan sistem digital di BKPSDM.

4. Informan (Operator BKPSDM – Sadarman Jaya Harefa)

Sebagai pelaksana teknis, OP-1 menjelaskan secara rinci tahapan kerja yang dilakukannya:

“Kami melakukan verifikasi dan close cek data pelamar, mulai dari KTP, kartu keluarga, ijazah, surat lamaran, dan lainnya. Setelah data sesuai, kami approve, lalu diserahkan kepada supervisor untuk pengecekan ulang.” (OP-1)

Ia juga mengungkapkan bahwa perangkat keras dan lunak yang digunakan telah memadai, seperti komputer, jaringan, UPS, dan CCTV. Namun, kendala yang sering dihadapi adalah kestabilan jaringan:

“Kendala sistem yang sering muncul yaitu jaringan yang tidak stabil, terutama bagi pelamar dari daerah yang sulit dijangkau.” (OP-1)

Meskipun demikian, OP-1 menyatakan bahwa mereka telah memperoleh pelatihan dari BKN melalui Zoom dan bimbingan teknis lainnya, sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik.

5. Informan OP-2 (Operator BKPSDM – Bobi Harefa)

Operator kedua menambahkan bahwa perannya meliputi sosialisasi informasi penerimaan CASN, verifikasi berkas pelamar secara digital, dan koordinasi teknis pelaksanaan ujian berbasis komputer (CAT). Ia menjelaskan:

“Perangkat yang digunakan cukup memadai, tapi tantangan utama adalah kestabilan jaringan di wilayah kami.” (OP-2)

Lebih lanjut, ia menegaskan bahwa pelatihan dari BKN telah meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem SSCASN, walaupun pelatihan secara tatap muka masih terbatas karena kondisi geografis daerah.

6. Informan PL-1 (Pelamar CPNS – Yanti Alvidar Zega)

Sebagai peserta seleksi, PL-1 menggambarkan pengalaman yang cukup menantang saat mengikuti proses rekrutmen digital pertama kalinya. Ia mengatakan:

“Saya mengalami kendala dalam mengakses portal SSCASN karena jaringan internet di daerah saya sangat lemah. Saya harus mencari lokasi dengan jaringan yang lebih stabil.” (PL-1)

Meskipun menghadapi kendala akses, PL-1 menilai bahwa sistem digital telah berjalan dengan transparan:

“Proses rekrutmen digital ini dilaksanakan dengan tingkat transparansi yang cukup baik. Informasi dan hasil seleksi disampaikan secara terbuka.” (PL-1)

Sebagai saran, ia berharap pemerintah dapat memperluas jangkauan jaringan internet dan menyediakan pusat bantuan teknis bagi pelamar di daerah terpencil.

7. Informan PL-2 (Pelamar PPPK – Zide Lase)

PL-2 memiliki pengalaman serupa dengan PL-1. Ia menyampaikan:

“Kendalanya adalah jaringan yang dapat menghambat proses pelamaran.” (PL-2)

Namun, ia juga menilai sistem SSCASN memiliki keunggulan dari sisi keterbukaan informasi:

“Tentu saja karena di SSCASN semua informasi dapat diakses tanpa ada yang disembunyikan.” (PL-2)

Ia mengusulkan agar pemerintah pusat maupun daerah memperkuat infrastruktur digital di wilayah pedesaan agar sistem rekrutmen berbasis digital dapat diakses secara merata oleh seluruh peserta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di BKPSDM Kabupaten Nias Utara, dapat disimpulkan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital melalui sistem SSCASN telah memberikan dampak positif terhadap efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas proses seleksi, namun masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan.

Secara umum seluruh informan sepakat bahwa sistem digital telah mempercepat proses rekrutmen dan mempermudah akses informasi bagi

pelamar. Kepala BKPSDM menegaskan bahwa digitalisasi rekrutmen memberikan perubahan besar terhadap efektivitas pelayanan karena peserta dapat mendaftar dan mengikuti tahapan seleksi tanpa harus datang langsung ke kantor, sehingga menghemat waktu, tenaga, dan biaya. Hal senada juga disampaikan oleh Kabid dan Kasubid PDSI bahwa sistem digital mendukung prinsip transparansi karena hasil seleksi dapat diakses secara real-time melalui portal resmi.

Namun tantangan terbesar masih muncul pada aspek infrastruktur dan jaringan internet. Beberapa wilayah di Nias Utara belum memiliki jaringan yang stabil, sehingga pelamar di daerah terpencil sering kesulitan mengakses portal SSCASN. Hal ini diakui oleh para operator (OP-1 dan OP-2) yang menyatakan bahwa gangguan server dan lemahnya sinyal menjadi kendala teknis yang sering dihadapi. Meskipun perangkat kerja seperti komputer, UPS, dan CCTV sudah tersedia, kualitas jaringan masih menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan sistem digital.

Dari sisi sumber daya manusia, pegawai BKPSDM dinilai sudah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengoperasikan sistem SSCASN berkat adanya pelatihan dan bimbingan teknis dari BKN. Koordinasi antarinstansi juga berperan penting, karena BKN sebagai penyedia sistem utama bertanggung jawab terhadap infrastruktur, server, serta pengawasan teknis. Dengan adanya sinergi ini, pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan dengan lebih tertib dan transparan.

Sementara itu, dari perspektif pelamar (PL-1 dan PL-2), sistem digital dinilai memberikan akses informasi yang terbuka dan adil, meskipun keterbatasan jaringan menjadi kendala utama dalam proses pendaftaran. Mereka menilai bahwa kejelasan informasi dan hasil seleksi secara daring telah meningkatkan kepercayaan terhadap sistem, namun berharap pemerintah dapat memperluas jangkauan internet serta menyediakan pusat bantuan teknis di daerah terpencil.

4.3.2 Proses Koding dan Konstruksi Tema

1. *Open Koding*

Tahap *open Koding* dilakukan dengan membaca seluruh hasil wawancara secara berulang untuk menemukan makna-makna penting yang berkaitan dengan tantangan implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara. Setiap pernyataan informan diberi kode awal yang menggambarkan ide utama dari kalimat tersebut.

Dari wawancara dengan Kepala BKPSDM, Kabid, Kasubid, operator dan pelamar. Diperoleh sejumlah kode yang menggambarkan pengalaman dan tantangan selama pelaksanaan rekrutmen digital. Para informan umumnya menilai bahwa sistem rekrutmen berbasis digital efektif, efisien, dan transparan karena mempermudah proses pendaftaran dan memungkinkan peserta mengikuti seleksi dari mana saja. Kode yang muncul antara lain efektivitas sistem digital, efisiensi proses daring dan transparansi seleksi.

Meskipun demikian, hampir semua informan menyebutkan adanya kendala teknis dan infrastruktur seperti gangguan server, keterbatasan jaringan internet di daerah terpencil serta ketimpangan akses digital antarwilayah. Hal ini menunjukkan masih perlunya peningkatan infrastruktur teknologi di wilayah kepulauan seperti Nias Utara. Selain itu, muncul kode ketergantungan pada dukungan pusat karena penyediaan sistem, aplikasi dan perangkat teknologi masih menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Dari sisi sumber daya manusia, pegawai BKPSDM telah memperoleh sosialisasi dan pelatihan teknis, baik secara tatap muka maupun daring yang membantu mereka beradaptasi dengan sistem digital. Kode yang muncul mencerminkan adanya peningkatan kapasitas pegawai dan kemudahan operasional aplikasi. Namun, pelamar dari daerah pedesaan masih

menghadapi kesulitan, baik karena literasi digital rendah maupun keterbatasan akses internet sehingga muncul kebutuhan akan panduan pendaftaran yang sederhana serta pusat bantuan teknis di tingkat lokal.

Selain kendala, informan juga menyoroti aspek positif dari sistem digital seperti keamanan dan keakuratan data pelamar karena dikelola langsung oleh BKN serta adanya kolaborasi antarlembaga yang memperkuat koordinasi teknis selama proses seleksi.

Secara keseluruhan, hasil open coding menunjukkan adanya delapan kategori utama, yaitu: (1) efektivitas dan efisiensi sistem digital, (2) kendala jaringan dan infrastruktur, (3) ketergantungan terhadap dukungan pusat, (4) pelatihan dan sosialisasi pegawai, (5) kesulitan pelamar dan literasi digital rendah, (6) transparansi dan keamanan data, (7) ketimpangan akses antarwilayah, dan (8) kebutuhan panduan serta dukungan teknis lokal.

2. Axial Koding

Tahap axial coding dilakukan dengan mengelompokkan kode-kode awal yang muncul pada tahap open coding ke dalam beberapa subtema berdasarkan kesamaan makna dan hubungan konseptual. Proses ini bertujuan menemukan keterkaitan antara berbagai fenomena yang muncul dari data wawancara, sehingga dapat disusun menjadi tema utama yang mewakili inti temuan penelitian.

Berdasarkan hasil analisis terdapat sejumlah subtema yang terbentuk dari pengelompokan kode awal sebagai berikut.

Kode gangguan jaringan internet, gangguan server, keterbatasan infrastruktur digital, dan ketimpangan akses antarwilayah digabung menjadi **Subtema 1: Keterbatasan Infrastruktur dan Jaringan Digital Daerah.**

Subtema ini menggambarkan bahwa kesiapan sarana teknologi di Nias Utara masih menjadi kendala utama dalam penerapan sistem rekrutmen berbasis digital.

Selanjutnya, kode sosialisasi dan pelatihan teknis pegawai, kemudahan penggunaan aplikasi, rendahnya literasi digital pelamar, serta kebutuhan panduan dan bantuan teknis lokal digabung menjadi **Subtema 2: Kapasitas dan Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital**.

Subtema ini menunjukkan bahwa keberhasilan sistem digital tidak hanya ditentukan oleh teknologi, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dan pelamar dalam memahami serta mengoperasikan sistem secara efektif.

Kode dukungan dan tanggung jawab BKN, kelengkapan perangkat teknologi, keamanan dan keakuratan data digital, serta transparansi proses seleksi digabung menjadi **Subtema 3: Dukungan Kelembagaan dan Aspek Transparansi Sistem Digital**.

Subtema ini menegaskan pentingnya peran lembaga pusat dalam menjamin kelancaran sistem serta menumbuhkan kepercayaan publik melalui keamanan data dan keterbukaan informasi.

Dari ketiga subtema tersebut, terbentuk tiga tema utama:

- 1) Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital, yang berakar dari keterbatasan jaringan dan sarana teknologi di daerah.
- 2) Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital, yang menyoroti pentingnya kesiapan pegawai dan pelamar dalam menggunakan sistem baru.
- 3) Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem, yang menekankan peran BKN dan penerapan prinsip good governance dalam menjaga akuntabilitas dan keamanan sistem digital.

Secara teoritik pengelompokan ini mengacu pada pandangan Miles dan Huberman (2014) tentang reduksi dan kategorisasi data kualitatif, serta diperkuat oleh konsep *Technology Acceptance Model* (Davis, 1989) dan teori *E-Government Implementation Challenges* (Heeks, 2006) yang menegaskan bahwa keberhasilan sistem digital dalam birokrasi publik sangat ditentukan oleh kesiapan infrastruktur, kemampuan pengguna dan dukungan kelembagaan.

3. Selective Koding

Tahap selective coding merupakan proses akhir dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk menyatukan seluruh subtema ke dalam satu kesatuan makna yang utuh. Pada tahap ini, peneliti mengidentifikasi hubungan antar tema, kemudian menyusun tema inti (core theme) yang menjadi kesimpulan substantif dari hasil penelitian.

Dari hasil axial coding sebelumnya, terdapat tiga tema utama, yaitu: (1) Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital, (2) Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital, dan (3) Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem. Ketiga tema ini saling berhubungan dan membentuk konstruksi makna yang menjelaskan secara menyeluruh tentang tantangan implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara.

Tema pertama menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan sistem digital masih dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi dan jaringan internet, terutama di wilayah kepulauan yang memiliki keterbatasan akses. Keterbatasan jaringan tidak hanya menghambat pelaksanaan rekrutmen, tetapi juga menimbulkan ketimpangan bagi pelamar yang tinggal di daerah terpencil.

Tema kedua menyoroti aspek manusia (human factor), yaitu kemampuan pegawai dan pelamar dalam beradaptasi dengan sistem digital. Pegawai BKPSDM relatif siap karena telah mendapat pelatihan dan sosialisasi, namun sebagian pelamar masih mengalami kesulitan akibat rendahnya literasi digital. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi birokrasi memerlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar mampu memanfaatkan teknologi secara efektif.

Tema ketiga menegaskan pentingnya dukungan kelembagaan dan penerapan prinsip good governance, khususnya peran BKN sebagai penyedia sistem utama. Dukungan kelembagaan ini menjamin keamanan, transparansi, dan akuntabilitas data selama proses rekrutmen berlangsung

Tabel 4.2
Proses Koding

No.	Kutipan Wawancara	Kode Awal	Subtema	Tema Utama
1	“Gangguan server, keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah serta kesiapan infrastruktur di wilayah tertentu masih perlu ditingkatkan.” (KI-1)	Gangguan jaringan dan infrastruktur digital	Keterbatasan Infrastruktur dan Jaringan Digital Daerah	Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital
2	“Kendala utama bukan pada perangkat, tetapi kestabilan jaringan internet di daerah kepulauan.” (OP-1)	Gangguan koneksi dan akses terbatas	Keterbatasan Infrastruktur dan Jaringan Digital Daerah	Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital
3	“Saya mengalami kesulitan mengakses portal SSCASN karena keterbatasan jaringan internet” (PL-1)	Ketimpangan akses digital antarwilayah	Keterbatasan Infrastruktur dan Jaringan Digital Daerah	Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital
4	“Perangkat keras dan lunak sudah cukup memadai karena disediakan oleh BKN.” (KI-1)	Dukungan sarana teknologi dari pusat	Dukungan Kelembagaan dan Aspek Transparansi Sistem Digital	Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem
5	“Pegawai diberikan sosialisasi dan pembekalan teknis mengenai penggunaan aplikasi.” (KI-3)	Pelatihan dan sosialisasi pegawai	Kapasitas dan Adaptasi SDM terhadap Sistem Digital	Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital
6	“Pelatihan dilakukan via zoom oleh BKN untuk	Pelatihan daring	Kapasitas dan Adaptasi SDM	Adaptasi Sumber Daya Manusia

	memastikan kelancaran pelaksanaan.” (OP-1)	pegawai	terhadap Sistem Digital	terhadap Sistem Digital
7	“awalnya Saya bingung dengan alur dan mekanisme pendaftaran.” (PL-2)	Rendahnya literasi digital pelamar	Kapasitas dan Adaptasi SDM terhadap Sistem Digital	Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital
8	“Kami memandang bahwa sistem digital yang digunakan telah dirancang dengan standar keamanan yang cukup baik.” (OP-2)	Keamanan dan keakuratan data digital	Dukungan Kelembagaan dan Aspek Transparansi Sistem Digital	Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem
9	“Proses rekrutmen digital transparan karena hasil seleksi dapat diakses secara terbuka.” (KI-2)	Transparansi seleksi digital	Dukungan Kelembagaan dan Aspek Transparansi Sistem Digital	Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem
10	“Pemerintah perlu menyediakan pusat bantuan teknis di kecamatan untuk membantu pelamar.” (PL-1)	Kebutuhan dukungan teknis local	Kapasitas dan Adaptasi SDM terhadap Sistem Digital	Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital
11	“Pelatihan tatap muka masih sangat terbatas dan perlu ditingkatkan.” (OP-2)	Keterbatasan pelatihan langsung	Kapasitas dan Adaptasi SDM terhadap Sistem Digital	Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital
12	“Data dijaga dan dikelola langsung oleh BKN, sehingga lebih aman dan akurat.” (OP-1)	Pengelolaan data oleh lembaga pusat	Dukungan Kelembagaan dan Aspek Transparansi Sistem Digital	Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem
13	“Saya harus mencari lokasi dengan jaringan stabil agar bisa mendaftar.” (PL-1)	Hambatan jaringan bagi pelamar	Keterbatasan Infrastruktur dan Jaringan Digital Daerah	Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital
14	“Panduan penggunaan sistem perlu disederhanakan agar mudah dipahami.” (PL-2)	Kebutuhan panduan yang mudah	Kapasitas dan Adaptasi SDM terhadap Sistem Digital	Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital
15	“BKN sebagai penyelenggara utama kegiatan rekrutmen menyediakan seluruh infrastruktur digital.” (KI-1)	Ketergantungan pada dukungan BKN	Dukungan Kelembagaan dan Aspek Transparansi Sistem Digital	Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem

Tabel di atas menunjukkan keterkaitan langsung antara data wawancara, kode awal, subtema, dan tema utama. Dari keseluruhan hasil analisis:

1. Subtema “Keterbatasan Jaringan dan Sarana Teknologi” menurunkan Tema 1: Tantangan Teknis dan Infrastruktur — menggambarkan hambatan utama digitalisasi di wilayah kepulauan.
2. Subtema “Penguatan Kapasitas Pegawai” dan “Literasi Digital Rendah” membentuk Tema 2: Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital.
3. Subtema “Dukungan Kelembagaan dari BKN” dan “Aspek Transparansi dan Keamanan Data” membentuk Tema 3: Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem.

Ketiga tema ini bersinergi menjadi gambaran utuh tantangan implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara.

4.3.3 Penyajian Temuan Berdasarkan Tema

Berdasarkan hasil analisis data melalui tahapan *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding*, diperoleh tiga tema utama yang menggambarkan secara menyeluruh tantangan dalam implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara. Ketiga tema tersebut adalah:

1. Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital
2. Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital
3. Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem

Berikut penyajian temuan berdasarkan tema.

1. Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital (Tema A)

Tema ini menggambarkan hambatan yang bersifat teknis dan struktural dalam pelaksanaan rekrutmen digital, terutama yang berkaitan dengan jaringan internet, perangkat teknologi, serta kondisi geografis wilayah Nias Utara.

Sebagian besar informan menyebutkan bahwa pelaksanaan rekrutmen digital sering mengalami kendala jaringan dan gangguan server, terutama di wilayah terpencil.

“Gangguan server, keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah serta kesiapan infrastruktur di wilayah tertentu masih perlu ditingkatkan.” (KI-1)

“Kendala utama bukan pada perangkat, tetapi kestabilan jaringan internet di daerah kepulauan.” (OP-1)

“Saya harus mencari lokasi dengan jaringan stabil agar bisa mendaftar.” (PL-1)

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan infrastruktur digital di daerah belum merata, menyebabkan pelamar dari daerah terpencil mengalami kesulitan dalam mengakses sistem SSCASN. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketimpangan digital (digital divide) yang masih menjadi tantangan dalam penerapan e-government di wilayah kepulauan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran pemerintah daerah dan pusat dalam memperkuat sarana teknologi, jaringan internet, serta sistem pendukung lainnya agar pelaksanaan rekrutmen digital dapat berjalan lebih lancar dan inklusif.

2. Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital (Tema B)

Tema ini menyoroti kemampuan dan kesiapan sumber daya manusia, baik pegawai BKPSDM maupun pelamar dalam memahami, mengoperasikan, dan menyesuaikan diri dengan system digital. Pegawai BKPSDM umumnya sudah beradaptasi dengan baik karena telah mengikuti sosialisasi dan pelatihan yang diberikan oleh BKN.

“Pegawai diberikan sosialisasi dan pembekalan teknis mengenai penggunaan aplikasi.” (KI-3)

“Pelatihan dilakukan via Zoom oleh BKN untuk memastikan kelancaran pelaksanaan.” (OP-1)

Namun, dari sisi pelamar, masih ditemukan kendala berupa rendahnya literasi digital dan kebingungan dalam memahami alur pendaftaran.

“Masih ada pelamar yang kesulitan memahami alur pendaftaran digital.” (PL-2)

“Panduan penggunaan sistem perlu disederhanakan agar mudah dipahami.” (PL-1)

Temuan ini menunjukkan bahwa transformasi digital belum sepenuhnya diimbangi oleh kesiapan sumber daya manusia. Diperlukan peningkatan literasi digital dan penyediaan panduan sederhana agar pelamar dari berbagai latar belakang dapat berpartisipasi secara adil. Adaptasi SDM menjadi kunci penting dalam keberhasilan implementasi rekrutmen berbasis teknologi.

3. Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem (Tema C)

Tema ketiga menekankan pentingnya peran dan dukungan kelembagaan, khususnya Badan Kepegawaian Negara (BKN), sebagai penyedia utama sistem rekrutmen digital. Dukungan ini mencakup penyediaan infrastruktur, bimbingan teknis, serta jaminan keamanan dan transparansi data.

“Perangkat keras dan lunak sudah cukup memadai karena disediakan oleh BKN.” (KI-1)

“BKN menyediakan komputer server, jaringan, dan alat pendukung seperti CCTV dan fingerprint.” (OP-1)

“Proses rekrutmen digital transparan karena hasil seleksi dapat diakses secara terbuka.” (KI-2)

“Data pelamar dijaga dan dikelola langsung oleh BKN, sehingga lebih aman dan akurat.” (OP-2)

Kutipan tersebut memperlihatkan bahwa sistem rekrutmen digital tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik.

Dukungan kelembagaan yang kuat dari BKN menjamin keberlanjutan implementasi sistem digital di daerah, sekaligus mencerminkan penerapan prinsip good governance dalam birokrasi modern.

Berdasarkan ketiga tema yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara berlangsung cukup efektif, namun belum sepenuhnya optimal. Keberhasilan sistem digital sangat dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur teknologi dan jaringan internet, kemampuan adaptasi sumber daya manusia, serta dukungan kelembagaan yang kuat dari Badan Kepegawaian Negara. Tantangan utama masih terletak pada keterbatasan jaringan dan rendahnya literasi digital pelamar di wilayah terpencil, sementara di sisi lain, dukungan pelatihan bagi pegawai dan penerapan prinsip transparansi dari BKN menjadi faktor pendukung keberhasilan. Secara keseluruhan, pelaksanaan rekrutmen digital telah meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas pelayanan publik, namun masih memerlukan perbaikan berkelanjutan pada aspek infrastruktur dan pemberdayaan SDM agar transformasi digital dapat berjalan secara merata dan berkelanjutan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Penafsiran Temuan Berdasarkan Teori

Hasil penelitian mengenai Tantangan Dalam Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Berbasis Digital Di BKPSDM Kabupaten Nias Utara menunjukkan tiga tema utama, yaitu: (1) tantangan teknis dan infrastruktur, (2) adaptasi sumber daya manusia terhadap sistem digital, dan (3) dukungan kelembagaan dan transparansi sistem. Penafsiran temuan dari tema tersebut dilakukan berdasarkan teori sumber daya manusia (MSDM), teori system informasi manajemen (SIM), dan teori rekrutmen dan seleksi.

1. Tantangan Yang Dihadapi Dalam Implementasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Berbasis Digital Di BKPSDM Kabupaten Nias Utara

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, pejabat struktural, operator teknis, serta pelamar, ditemukan bahwa implementasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital telah membawa perubahan signifikan terhadap efektivitas dan transparansi proses seleksi. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah tantangan utama, yaitu:

1. Tantangan Infrastruktur dan Teknis

Kendala yang paling dominan adalah keterbatasan jaringan internet yang belum merata, khususnya di wilayah pedesaan dan terpencil, sehingga menghambat akses pelamar ke portal SSCASN. Selain itu, gangguan server dan kestabilan jaringan internal juga sering terjadi selama proses pendaftaran dan verifikasi berkas.

“Masih ada kendala teknis seperti gangguan server dan keterbatasan jaringan internet di beberapa daerah.” (KI-1)

“Tantangan utama yang dihadapi adalah kendala teknis seperti gangguan server, keterbatasan jaringan internet...” (KI-2)

Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan infrastruktur digital masih menjadi hambatan krusial dalam keberhasilan pelaksanaan rekrutmen digital. Temuan ini sejalan dengan teori Sistem Informasi Manajemen (Kusuma, 2024) yang menjelaskan bahwa penerapan SIM dalam proses rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan efisiensi waktu dan kualitas hasil, namun keberhasilannya sangat tergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi dan pelatihan pengguna. Menurut Bagus Susanto et al. (2024), keterbatasan infrastruktur menjadi salah satu tantangan utama dalam implementasi rekrutmen digital karena biaya awal yang tinggi dan keterbatasan jaringan dapat menghambat pelaksanaan sistem. Selain itu, teori Triyanto (2020) tentang kesenjangan digital menegaskan bahwa keterbatasan akses internet menyebabkan ketimpangan kesempatan kerja, terutama bagi masyarakat di wilayah terpencil.

2. Tantangan Kesiapan dan adaptasi Sumber Daya Manusia

Walaupun pegawai BKPSDM telah memperoleh pelatihan dari BKN dan mampu mengoperasikan sistem, pelamar masih mengalami kesulitan dalam mengikuti proses seleksi digital karena rendahnya literasi digital dan keterbatasan kemampuan teknis.

Selain itu, pelatihan teknis bagi operator dan pegawai masih terbatas dan dilakukan secara daring, sehingga pemahaman belum sepenuhnya merata.

“Kami memperoleh pelatihan dari BKN melalui Zoom dan bimbingan teknis.” (OP-1)

“Saya mengalami kendala dalam mengakses portal SSCASN karena jaringan internet sangat lemah.” (PL-1)

Temuan ini sesuai dengan Dimas dalam Bagus Susanto et al. (2024) yang menyebutkan bahwa kompetensi digital SDM menjadi tantangan utama dalam penerapan rekrutmen

berbasis teknologi, karena kurangnya pelatihan dapat menghambat efektivitas pelaksanaan sistem. Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa penguatan kapasitas digital pegawai dan peningkatan literasi pelamar merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas implementasi rekrutmen digital di daerah.

3. Tantangan Dukungan Kelembagaan

Pelaksanaan rekrutmen digital menuntut koordinasi erat antara BKPSDM daerah dengan BKN sebagai penyedia sistem utama. BKPSDM berperan sebagai pelaksana teknis, sehingga ketergantungan pada pusat cukup tinggi dalam aspek sistem, server, dan kebijakan. Kurangnya pusat pendampingan langsung bagi pelamar dan belum optimalnya koordinasi lintas wilayah juga menjadi kendala.

“Infrastruktur teknologi seperti aplikasi dan jaringan pendukung sepenuhnya menjadi tanggung jawab BKN...”

(KI-3)

“Perangkat memadai, tapi tantangan utama adalah kestabilan jaringan di wilayah kami.” (OP-2)

Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan rekrutmen digital tidak hanya bertumpu pada sistem teknologi, tetapi sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur, kemampuan SDM, dan dukungan kelembagaan yang saling bersinergi. Digitalisasi proses seleksi sudah berjalan efektif dan transparan, namun keberlanjutannya memerlukan peningkatan fasilitas serta pemerataan akses digital di seluruh wilayah Kabupaten Nias Utara.

2. Kesiapan Sarana Dan Prasarana Teknologi Informasi Dan Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Implementasi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Berbasis Digital di BKPSDM Nias Utara

Tema kedua menyoroti kemampuan dan kesiapan sarana dan prasarana teknologi informasi dan sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Nias Utara telah memiliki sarana dan prasarana teknologi informasi yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital melalui platform SSCASN karena semua sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk rekrutmen dan seleksi disediakan langsung oleh BKN. Namun, kualitas dan pemerataan akses teknologi masih menghadapi beberapa kendala penting.

BKPSDM melalui BKN telah menyediakan berbagai perangkat pendukung yang diperlukan dalam proses digital, seperti: Komputer dan laptop untuk operator verifikasi data, Jaringan LAN dan Wi-Fi internal kantor, UPS (Uninterruptible Power Supply) untuk mengatasi gangguan listrik, CCTV sebagai bentuk kontrol keamanan proses administrasi dan pelaksanaan CAT, Ruang layanan dan jaringan sistem yang terkoneksi dengan portal SSCASN.

Hal ini ditegaskan oleh operator:

“Perangkat keras dan lunak yang digunakan telah memadai, seperti komputer, jaringan, UPS, dan CCTV.” (OP-1).

Meskipun sarana perangkatnya memadai, kualitas jaringan internet masih menjadi hambatan teknis terbesar baik di kantor BKPSDM terutama di wilayah tempat tinggal pelamar.

“Kendala sistem yang sering muncul yaitu jaringan yang tidak stabil, terutama bagi pelamar dari daerah yang sulit dijangkau.” (OP-1)

“Kendalanya adalah jaringan yang dapat menghambat proses pelamaran.” (PL-2)

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen digital sangat bergantung pada pemerataan akses internet, bukan hanya pada kesiapan perangkat internal.

Selain itu, aplikasi SSCASN, server, dan pusat pemrosesan data tidak berada di daerah, sehingga BKPSDM sangat bergantung pada kesiapan sistem dari BKN.

“Infrastruktur teknologi seperti aplikasi dan jaringan pendukung sepenuhnya menjadi tanggung jawab BKN sebagai penyelenggara utama.” (KI-3)

Akibatnya, ketika terjadi gangguan server nasional, daerah tidak memiliki kewenangan teknis untuk memperbaikinya.

Kesiapan sumber daya manusia, baik dari pihak pegawai BKPSDM maupun pelamar, dalam beradaptasi dengan sistem digital masih dalam tahap berkembang.. Pegawai telah memperoleh pelatihan teknis dari BKN dan mampu mengoperasikan sistem dengan baik, sedangkan pelamar masih mengalami kesulitan akibat rendahnya literasi digital dan keterbatasan panduan pendaftaran.

“Kami memperoleh pelatihan dari BKN melalui Zoom dan bimbingan teknis.” (OP-1)

“awalnya saya merasa bingung dengan alur dan mekanisme pendaftaran digital.” (PL-1)

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan keterampilan digital bagi pegawai BKPSDM menjadi aspek fundamental dalam mendukung efektivitas implementasi sistem berbasis teknologi. Hal ini sesuai dengan teori MSDM yang menyatakan bahwa penguatan kompetensi SDM merupakan determinan utama keberhasilan penerapan inovasi digital dalam birokrasi pemerintah (Lelo, 2024; Purwanto et al., 2024).

3. Strategi BKPSDM Nias Utara Dalam Mengatasi Kendala Yang Muncul Selama Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Secara Digital

Berdasarkan hasil wawancara, BKPSDM Kabupaten Nias Utara menerapkan berbagai strategi untuk mengatasi tantangan dalam implementasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital melalui platform SSCASN. Strategi pertama adalah peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang diberikan oleh BKN. Pelatihan dilakukan secara daring maupun melalui kegiatan bimbingan teknis untuk memastikan operator memahami alur verifikasi dan pengoperasian sistem digital. Upaya ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas SDM menjadi langkah utama dalam mendukung transformasi digital di lingkungan BKPSDM.

“Kami memperoleh pelatihan dari BKN melalui Zoom dan bimbingan teknis.” (OP-1).

Selain itu, BKPSDM juga melakukan optimalisasi koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyedia sistem utama. Koordinasi dilakukan untuk menangani kendala teknis seperti gangguan server dan kestabilan jaringan, mengingat BKPSDM hanya bertindak sebagai pelaksana teknis di daerah dan tidak memiliki kendali penuh terhadap infrastruktur pusat. Strategi ini mencerminkan pentingnya sinergi kelembagaan agar pelaksanaan rekrutmen digital dapat berjalan efektif dan berkesinambungan.

“Infrastruktur teknologi seperti aplikasi dan jaringan pendukung sepenuhnya menjadi tanggung jawab BKN.” (KI-3)

Di sisi lain, BKPSDM juga menerapkan sosialisasi dan penyebaran informasi kepada pelamar, termasuk layanan bantuan teknis dan bimbingan manual bagi pendaftar yang

mengalami kesulitan. Strategi ini diterapkan sebagai respon atas rendahnya literasi digital sebagian pelamar yang belum terbiasa menggunakan sistem daring. Selain itu, BKPSDM juga menetapkan pembagian tugas yang terstruktur, di mana operator melakukan verifikasi data pelamar dan kemudian menyerahkan hasilnya kepada supervisor untuk pengecekan ulang sebagai bentuk pengendalian kualitas dan transparansi proses administrasi.

“Peran saya juga melakukan sosialisasi informasi penerimaan CASN dan koordinasi teknis pelaksanaan ujian....penanganan aduan atau pertanyaan dari pelamar..”
(OP-2)

Strategi yang dilakukan BKPSDM menunjukkan komitmen terhadap transformasi digital, namun peningkatan dukungan infrastruktur jaringan eksternal di wilayah Nias Utara masih diperlukan agar manfaat digitalisasi dapat dirasakan secara merata oleh seluruh peserta seleksi.

Strategi yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Nias Utara dalam mengatasi tantangan implementasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital sejalan dengan pandangan Samsudin, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membangun sistem kerja berorientasi kinerja tinggi melalui proses rekrutmen, seleksi, serta pengembangan dan pelatihan sesuai kebutuhan organisasi. Upaya BKPSDM dalam menyediakan pelatihan dan bimbingan teknis bagi pegawai menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kompetensi dan adaptasi digital SDM agar mampu menjalankan sistem SSCASN dengan efektif. Selain itu, langkah koordinasi dengan BKN, penyediaan perangkat teknologi yang memadai, serta penerapan alur kerja yang sistematis mencerminkan praktik manajemen berbasis komitmen dan kerja sama yang menempatkan pegawai sebagai bagian

penting dari keberhasilan transformasi digital. Dengan demikian, strategi BKPSDM tidak hanya menyelesaikan kendala operasional, namun juga mendukung tercapainya tujuan MSDM sebagaimana dijelaskan oleh Samsudin, dkk. (2024), yaitu membangun sistem kerja yang produktif, kompeten, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi melalui rekrutmen dan seleksi yang transparan dan akuntabel.

Selain strategi yang dilakukan oleh BKPSDM, Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Utara juga berperan penting dalam mengatasi tantangan utama implementasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital, khususnya terkait keterbatasan jaringan internet di wilayah terpencil. Pemerintah Daerah Nias Utara telah menjalin kerja sama dengan PLN dan pihak penyedia layanan telekomunikasi seperti Telkomsel untuk pembangunan jaringan listrik dan akses internet di daerah yang sebelumnya belum terjangkau. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk dukungan agar penerapan sistem E-Government dapat berjalan lebih optimal dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Strategi tersebut selaras dengan hasil penelitian Kennedy, A., Surya, W. H., & Wartoyo, F. X. (2024) yang mengungkapkan bahwa implementasi E-Government di Indonesia menghadapi tantangan besar yang meliputi kesenjangan digital, keterbatasan akses internet, rendahnya literasi digital, tingginya biaya teknologi, serta resistensi terhadap perubahan. Dalam penelitian mereka dijelaskan bahwa, *“kesenjangan digital yang mencerminkan perbedaan akses teknologi antara daerah perkotaan dan pedesaan menjadi hambatan utama, dengan banyak wilayah yang belum memiliki infrastruktur internet yang memadai.”* Dengan demikian, strategi Pemda Nias Utara untuk memperluas akses infrastruktur digital melalui kolaborasi lintas sektor merupakan langkah konkret untuk menjawab persoalan

kesenjangan digital yang menjadi hambatan utama implementasi E-Government di daerah.

Upaya pemerintah daerah ini mencerminkan pentingnya pendekatan kolaboratif dalam memperkuat fondasi transformasi digital, sebagaimana direkomendasikan oleh Kennedy, A., Surya, W. H., & Wartoyo, F. X (2024) yaitu perlunya investasi besar dalam infrastruktur, peningkatan literasi digital, dan perluasan akses yang setara di semua wilayah. Melalui strategi ini, diharapkan pelayanan publik digital, termasuk rekrutmen CASN berbasis sistem SSCASN, dapat dilaksanakan secara lebih inklusif, efisien, dan transparan.

4.4.2 Penyesuaian Dengan Penelitian Terdahulu

1. Tantangan Teknis dan Infrastruktur dalam Rekrutmen Digital (Tema A)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen digital di BKPSDM Nias Utara menghadapi berbagai kendala teknis, seperti gangguan jaringan internet, keterbatasan infrastruktur, serta kesenjangan akses antarwilayah. Pelamar dari wilayah kepulauan sering kali kesulitan mengakses portal SSCASN, sementara perangkat pendukung di daerah belum sepenuhnya optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ribka Ratna Sari Zendrato dkk. (2024) yang menemukan bahwa proses perekrutan PPPK di BKPSDM Kota Gunungsitoli juga terhambat oleh gangguan jaringan SSCASN dan keterbatasan fasilitas, yang menimbulkan ketidaknyamanan bagi pelamar. Persamaan kedua penelitian ini terletak pada faktor geografis dan kesiapan infrastruktur daerah yang mempengaruhi kelancaran sistem digital.

Namun, perbedaannya adalah penelitian Ribka Zendrato berfokus pada kendala fasilitas dan anggaran, sedangkan penelitian ini memperluas analisis pada keterbatasan jaringan

dan kesiapan infrastruktur digital daerah kepulauan, yang secara langsung berdampak pada aksesibilitas pelamar. Hasil ini menguatkan pentingnya pemerataan akses internet sebagai bagian dari kesiapan e-government di daerah.

2. Adaptasi Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Digital (Tema B)

Temuan kedua menyoroti bahwa keberhasilan implementasi rekrutmen digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan SDM dalam beradaptasi. Pegawai BKPSDM telah memperoleh pelatihan teknis dari BKN dan mampu mengoperasikan sistem, tetapi banyak pelamar masih mengalami kesulitan karena rendahnya literasi digital dan kompleksitas sistem pendaftaran.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian I Putu Agus Aryawan dan Yeyen Komalasari (2024) yang menjelaskan bahwa penggunaan sistem berbasis *artificial intelligence (AI)* dalam rekrutmen meningkatkan efisiensi, tetapi menghadapi tantangan dalam kompetensi pengguna dan kesenjangan kemampuan teknologi. Sama seperti temuan penelitian ini, adaptasi manusia terhadap sistem baru menjadi faktor penentu keberhasilan digitalisasi proses rekrutmen.

Selain itu, hasil ini juga berhubungan dengan pandangan Efrita Norman dan Enah Pahlawati (2024) yang menemukan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam rekrutmen memerlukan pengembangan SDM yang mampu menyesuaikan diri dengan sistem otomatisasi. Dalam konteks BKPSDM, adaptasi pegawai sudah relatif baik, tetapi masih terdapat kesenjangan pengetahuan digital di kalangan pelamar yang membutuhkan pendampingan dan sosialisasi berkelanjutan.

Dengan demikian, tema ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya berfokus pada penyediaan teknologi, tetapi juga pada penguatan kapasitas sumber daya

manusia sebagai pengguna utama sistem, baik dari sisi aparatur maupun masyarakat.

3. Dukungan Kelembagaan dan Transparansi Sistem (Tema C)

Tema ketiga menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen digital di BKPSDM Nias Utara tidak terlepas dari dukungan kelembagaan yang kuat, terutama dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyedia sistem dan infrastruktur. BKN memberikan perangkat keras, server, jaringan, serta bimbingan teknis untuk memastikan kelancaran pelaksanaan seleksi. Sistem ini juga mendukung prinsip transparansi dan akuntabilitas karena hasil seleksi dapat diakses secara daring.

Temuan ini berkaitan dengan hasil penelitian Efrita Norman dan Enah Pahlawati (2024) yang menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen meningkatkan efisiensi dan akurasi seleksi, serta memperkuat keadilan dan transparansi organisasi. Namun, penelitian mereka berfokus pada sektor perusahaan dan penggunaan kecerdasan buatan (AI), sedangkan penelitian ini berfokus pada lembaga pemerintahan dengan dukungan kelembagaan manual dari BKN.

Selain itu, hasil penelitian I Putu Agus Aryawan dan Yeyen Komalasari (2024) juga mendukung temuan ini, di mana sistem digital mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses seleksi, namun membutuhkan tata kelola dan pengawasan kelembagaan untuk mencegah bias, kesalahan data, dan gangguan sistem. Hal ini serupa dengan kondisi di BKPSDM Nias Utara, di mana dukungan dan pengawasan BKN menjadi kunci utama keberhasilan pelaksanaan sistem digital yang transparan dan akuntabel.

Berdasarkan hasil analisis tematik dan pembahasan yang telah dilakukan, Peneliti merumuskan beberapa kesimpulan sementara yang merepresentasikan dinamika utama dari fenomena yang diteliti. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara telah meningkatkan efisiensi dan transparansi proses kepegawaian, namun masih menghadapi sejumlah tantangan penting.

Tantangan utama terletak pada keterbatasan infrastruktur jaringan, rendahnya literasi digital pelamar, serta ketergantungan pada dukungan kelembagaan dari BKN. Kondisi ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen digital sangat ditentukan oleh kesiapan teknologi, kompetensi sumber daya manusia, dan sistem kelembagaan yang mendukung.

Dengan demikian, pelaksanaan rekrutmen digital di BKPSDM Nias Utara perlu diperkuat melalui peningkatan infrastruktur, pelatihan SDM, dan penguatan koordinasi kelembagaan agar transformasi digital di bidang kepegawaian dapat berjalan lebih efektif dan merata.

Kesimpulan sementara ini mencerminkan pemahaman peneliti atas makna yang dibangun oleh partisipan, dan akan dijadikan dasar dalam menyusun bagian implikasi serta simpulan akhir pada Bab V. Peneliti menyadari bahwa kesimpulan ini masih terbuka terhadap pengayaan dan penyempurnaan, seiring dengan integrasi hasil refleksi teoritis dan konteks yang lebih luas.

4.5 Implikasi Temuan

Implikasi temuan penelitian menunjukkan bagaimana hasil yang diperoleh dari penelitian *“Tantangan dalam Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Berbasis Digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara”* dapat memberikan kontribusi bagi teori yang digunakan, serta manfaat praktis bagi instansi dan pihak-pihak terkait.

Implikasi ini terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu implikasi teoretis dan implikasi praktis. Implikasi teoretis menjelaskan bagaimana temuan penelitian memperkuat, memperluas, atau menyesuaikan teori-teori yang telah digunakan sebelumnya. Sedangkan implikasi praktis berfokus pada penerapan hasil penelitian di lapangan, sebagai masukan bagi pengambil

kebijakan, pimpinan instansi, maupun praktisi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di lingkungan pemerintahan.

4.5.1 Implikasi Teoritis

Secara teoretis hasil penelitian ini memperkuat dan memperluas teori-teori yang digunakan dalam kajian rekrutmen dan seleksi berbasis digital, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Temuan bahwa pelaksanaan sistem rekrutmen digital masih menghadapi hambatan pada aspek infrastruktur, kesiapan sumber daya manusia, dan dukungan kelembagaan, memperkuat pandangan Dessler (2020) bahwa efektivitas rekrutmen sangat bergantung pada kecocokan antara sistem dan kompetensi manusia yang mengoperasikannya.

Selain itu, penelitian ini juga memperluas teori Sistem Informasi Manajemen (Sholeh & Wahyudin, 2021; Kusuma, 2024) dengan menambahkan dimensi baru terkait kesenjangan digital dan keterbatasan infrastruktur di daerah kepulauan seperti Nias Utara. Dalam konteks ini, sistem informasi tidak hanya dipandang sebagai alat otomatisasi rekrutmen, tetapi juga sebagai mekanisme tata kelola yang harus disesuaikan dengan kesiapan teknologi dan budaya organisasi lokal.

Temuan tentang pentingnya pelatihan dan adaptasi pegawai BKPSDM terhadap sistem digital juga menguatkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Lelo, 2024; Purwanto et al., 2024) yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi merupakan faktor strategis dalam keberhasilan implementasi perubahan berbasis teknologi. Dengan demikian, secara teoretis penelitian ini memberikan kontribusi pada pengayaan literatur manajemen SDM di era digital, terutama mengenai penerapan e-recruitment dalam sektor publik di wilayah yang memiliki keterbatasan infrastruktur.

4.5.2 Implikasi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini memberikan arahan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi BKPSDM Kabupaten Nias Utara, pemerintah daerah, dan lembaga kepegawaian lainnya dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan rekrutmen digital.

Pertama, BKPSDM perlu memperkuat infrastruktur teknologi dan jaringan internet agar sistem rekrutmen dapat diakses secara merata oleh masyarakat di seluruh wilayah, termasuk daerah pedesaan. Penguatan ini dapat dilakukan melalui kerja sama dengan pemerintah daerah dan penyedia layanan internet lokal.

Kedua, diperlukan pelatihan berkelanjutan bagi pegawai dan calon pelamar untuk meningkatkan literasi digital dan kemampuan teknis dalam menggunakan sistem SSCASN. Hal ini sejalan dengan teori SDM yang menekankan pentingnya pengembangan kapasitas dan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja.

Ketiga, dukungan kelembagaan dari BKN dan koordinasi lintas instansi perlu terus ditingkatkan, baik dalam hal pemeliharaan sistem, keamanan data, maupun pengawasan proses seleksi, agar prinsip transparansi dan akuntabilitas publik tetap terjaga.

Selain itu, bagi pemerintah daerah dan pengambil kebijakan, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merancang kebijakan transformasi digital yang lebih kontekstual dan responsif terhadap kondisi wilayah. Sedangkan bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil ini dapat menjadi rujukan empiris dalam pengembangan model rekrutmen digital yang adaptif terhadap tantangan geografis dan sosial di Indonesia.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai tantangan dalam implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara. Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian

ini hanya berfokus pada satu instansi, yaitu BKPSDM Kabupaten Nias Utara, dengan jumlah informan yang terbatas. Kondisi ini membuat hasil penelitian lebih mencerminkan situasi dan pengalaman di instansi tersebut, sehingga belum dapat digeneralisasikan ke lembaga pemerintahan daerah lainnya yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, dari sisi teori, penelitian ini menggunakan landasan teori manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, serta sistem informasi manajemen yang masih bersifat umum. Belum banyak teori yang secara spesifik membahas penerapan rekrutmen digital di lingkungan pemerintahan daerah, sehingga analisis dilakukan dengan cara menyesuaikan teori-teori umum tersebut dengan konteks lokal.

Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, sehingga hasilnya lebih menonjolkan makna dan pemahaman mendalam dibandingkan pengukuran numerik. Akibatnya, efektivitas sistem rekrutmen digital belum dapat ditunjukkan melalui data statistik atau indikator kuantitatif. Terakhir, penelitian ini dilakukan pada periode tertentu ketika sistem dan kebijakan rekrutmen digital dari BKN masih mengalami pembaruan. Perubahan kebijakan setelah penelitian selesai dapat memengaruhi relevansi sebagian temuan di masa mendatang.

Dengan menyadari keterbatasan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas objek kajian, menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta memperdalam analisis teori tentang digitalisasi sistem kepegawaian di sektor publik, khususnya di daerah kepulauan seperti Nias Utara.