

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Tantangan dalam Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Berbasis Digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem rekrutmen digital melalui SSCASN telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses kepegawaian. Namun demikian, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Pertama, dari aspek teknis dan infrastruktur, proses rekrutmen digital masih terkendala oleh keterbatasan jaringan internet, kurangnya perangkat pendukung, serta kondisi geografis daerah kepulauan yang menyebabkan ketimpangan akses antarwilayah. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan infrastruktur digital menjadi faktor kunci dalam keberhasilan penerapan sistem rekrutmen berbasis teknologi.

Kedua, dari aspek sumber daya manusia, kemampuan adaptasi pegawai BKPSDM terhadap sistem digital sudah cukup baik karena adanya pelatihan dari BKN. Namun, sebagian besar pelamar masih mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem SSCASN akibat rendahnya literasi digital. Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi digital bagi aparatur dan masyarakat sebagai bagian dari transformasi pelayanan publik di era digital.

Ketiga, dari aspek dukungan kelembagaan dan tata kelola, keberhasilan implementasi sistem digital sangat bergantung pada peran Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyedia sistem dan pembina teknis. Dukungan kelembagaan yang baik telah membantu menjaga transparansi, keamanan data, dan keadilan dalam proses seleksi. Namun,

perlu ada peningkatan koordinasi antarlembaga agar pelaksanaan sistem dapat berjalan lebih optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan implementasi rekrutmen dan seleksi pegawai berbasis digital di BKPSDM Kabupaten Nias Utara tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem, tetapi juga oleh sinergi antara kesiapan infrastruktur, kemampuan sumber daya manusia, dan dukungan kelembagaan yang berkelanjutan. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, serta sistem informasi manajemen yang menekankan pentingnya keseimbangan antara teknologi, manusia, dan organisasi dalam menghadapi transformasi digital birokrasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran berikut:

1. Saran Praktis

Pertama, BKPSDM Kabupaten Nias Utara perlu memperkuat infrastruktur teknologi dan jaringan internet agar sistem rekrutmen digital dapat berjalan lebih optimal di seluruh wilayah, termasuk di daerah terpencil. Upaya peningkatan kapasitas digital juga perlu dilakukan melalui pelatihan rutin bagi pegawai, serta penyediaan panduan dan pendampingan bagi pelamar agar lebih mudah beradaptasi dengan sistem daring.

Kedua, pemerintah daerah dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) diharapkan memperkuat kerja sama dalam pengembangan dan pemeliharaan sistem digital, termasuk penyediaan server, peningkatan keamanan data, serta evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem SSCASN. Koordinasi antarlembaga menjadi kunci agar proses rekrutmen digital tetap transparan, efisien, dan berkeadilan.

Ketiga, masyarakat atau pelamar diharapkan meningkatkan literasi digital dan kesiapan diri dalam mengikuti seleksi berbasis daring. Hal ini

dapat dilakukan melalui pelatihan dasar penggunaan teknologi dan sosialisasi mekanisme rekrutmen yang disediakan pemerintah.

2. Saran Akademik

Secara akademik, hasil penelitian ini memberikan peluang untuk dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian yang lebih luas dan mendalam.

Pertama, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti topik serupa di instansi pemerintahan berbeda atau di tingkat provinsi dan nasional, sehingga diperoleh perbandingan yang lebih komprehensif mengenai efektivitas sistem rekrutmen digital.

Kedua, disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif, sehingga tidak hanya menggambarkan makna dan pengalaman, tetapi juga mampu mengukur tingkat efektivitas dan kepuasan pengguna sistem digital secara numerik.

Ketiga, bagi kalangan akademisi dan mahasiswa, penelitian ini dapat menjadi rujukan konseptual dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di era digital, terutama dalam konteks birokrasi pemerintahan daerah yang menghadapi tantangan geografis, infrastruktur, dan literasi teknologi yang beragam