

**EFEKTIVITAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DALAM PROSES
REKRUTMEN PPPK DI KABUPATEN PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada
program studi Ilmu Administrasi Negara*



HILDA DESMA FITRI

NIM. 21042032

DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2026

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam Proses
Rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan

Nama : Hilda Desma Fitri

TM/NIM : 2021/21042032

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

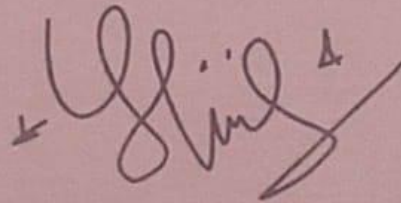
Departemen : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 04 Februari 2026

Disetujui Oleh,

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yulia Hanoselina', with a small arrow pointing to the start of the signature.

Yulia Hanoselina, S.I.P., M.A.P.
NIDN. 0023079301

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji Skripsi

Departemen Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

Pada hari Senin, 09 Februari 2026 Pukul 10.00 s/d 11.00 WIB

dengan Judul

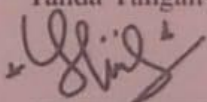
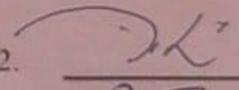
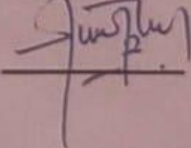
**Efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) dalam Proses Rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan**

Nama : Hilda Desma Fitri
TM/NIM : 2021/21042032
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 09 Februari 2026

Tim Penguji:

Nama
Ketua : Yulia Hanoselina, S.I.P., M.A.P.
Anggota : Rahmadhona Fitri Helmi, S.Ap, MPM
Anggota : Sinta Westika Putri, M.A.P

Tanda Tangan
1. 
2. 
3. 

Mengesahkan
Dekan FIS UNP,


Afriva Khaidir, S.H., M.Hum, MAPA, Ph.D
NIP. 196604111990031002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hilda Desma Fitri
NIM/TM : 21042032/2021
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam Proses Rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan”** adalah benar dan merupakan hasil karya asli, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 06 Januari 2026

Saya yang menyatakan



Hilda Desma Fitri
Nim. 21042032

ABSTRAK

**Hilda Desma Fitri
(21042032)**

**Efektivitas Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) dalam Proses Rekrutmen PPPK di
Kabupaten Pesisir Selatan**

Rekrutmen PPPK merupakan salah satu instrumen strategis pemerintah dalam memenuhi kebutuhan ASN yang profesional dan kompeten di lingkungan pemerintah daerah. BKPSDM sebagai perangkat daerah memiliki peran penting dalam memastikan proses rekrutmen PPPK berjalan efektif, transparan, dan akuntabel sesuai dengan kebijakan nasional. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan rekrutmen PPPK di daerah sering menghadapi berbagai tantangan, baik dari aspek perencanaan, koordinasi, maupun kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi dan sistem digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas BKPSDM dan kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan dengan menggunakan teori efektivitas organisasi Duncan dalam Steers yang meliputi dimensi pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan informan yang dipilih melalui *purposive sampling*, meliputi pegawai BKPSDM, Pelamar yang lolos dan tidak lolos seleksi PPPK formasi 2024. Data primer didapatkan melalui wawancara dan dokumentasi, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, laporan, kebijakan dan sumber lainnya. Analisis dilakukan dengan menggunakan kerangka Miles & Huberman: reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas BKPSDM dalam rekrutmen PPPK belum sepenuhnya efektif. Hal ini terlihat dari beberapa dimensi efektivitas, khususnya dimensi pencapaian tujuan dan dimensi adaptasi yang belum berjalan secara maksimal. Selain itu, pelaksanaan rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan tidak terlepas dari berbagai kendala-kendala yang mempengaruhi kelancaran proses seleksi. Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan meliputi keterbatasan anggaran, keterbatasan lokasi dan fasilitas pelaksanaan ujian PPPK, keterbatasan kemampuan pelamar dalam pengoperasian komputer, kesulitan dalam memperoleh e-materai dan gangguan sistem dan aplikasi yang sering eror.

Kata Kunci: Efektivitas Organisasi, BKPSDM, Rekrutmen PPPK

KATA PENGANTAR

Assalamua' laikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan, kekuatan, serta kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam Proses Rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan”**. Shalawat beserta salam tak lupa penulis ucapkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi manusia untuk menuju kehidupan yang lebih baik.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T. selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Afriva Khaidir, S.H., M.Hum, MAPA, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang dan para Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas dan izin bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd., Pd.D. selaku Kepala Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

4. Ibu Yulia Hanoselina, S. I. P., M. A. P. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi, arahan serta saran yang membangun kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Rahmadhona Fitri Helmi, S.Ap, MPM selaku Dosen Penguji 1 dan Pembimbing Akademi (PA) yang telah memberikan saran dan masukan serta kritik yang membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Sinta Westika Putri, M.A.P. selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan kritik, arahan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar pada Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta memberikan banyak informasi dalam penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta memberikan banyak informasi dalam penelitian ini.

10. Bapak dan Ibu informan yang mengikuti seleksi PPPK yang telah memberikan izin, meluangkan waktu dan memberikan banyak informasi dalam penelitian ini.
11. Teristimewa, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua tercinta Bapak Amril dan Ibu Desmawati yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan moral dan materil serta kasih sayang yang tak ternilai harganya. Terima kasih telah mengupayakan yang terbaik untuk kehidupan penulis, terima kasih karena tidak pernah menuntut akan segala hal dan terima kasih untuk setiap tetes keringat yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini untuk menjadi orang yang berpendidikan.
12. Untuk adikku, Tesa Yulia Fitri. Terima kasih sudah menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuangan penulis. Meski kami kadang tidak akur, namun dialah alasan penulis untuk terus berusaha menempuh pendidikan dengan sungguh-sungguh, agar kelak dia dapat menikmati kehidupan yang lebih layak tanpa harus bersusah payah menata hidup dan akrimu dari awal. Semoga apa yang kakak perjuangkan hari ini dapat menjadi pijakan bagi masa depanmu yang lebih baik.
13. Kepada Kakak penulis Erlina Yusliani, M.Pd. dan Ibunya yang selalu mendukung, membantu dan memberikan saran serta kritik yang membangun dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi kakak sekaligus sahabat untuk anak pertama ini.

14. Penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada sahabat sekaligus saudara bagi penulis Irva Afrizalni dan keluarga yang telah membantu dan membersamai perjalanan penulis selama perkuliahan sampai saat ini.
15. Seluruh rekan-rekan Departemen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Angkatan 2021 yang telah menjadi teman dan rekan selama kurang lebih 4 tahun terakhir ini.
16. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada diri sendiri yaitu Hilda Desma Fitri. Apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap proses yang dilalui walaupun itu tidak mudah. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna maka dari itu penulisan mengharapkan segala bentuk saran dan masukan yang membangun sebagai bentuk evaluasi pembelajaran selanjutnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Padang, 06 Januari 2026

Hilda Desma Fitri

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	15
A. Kajian Teoritis	15
B. Kajian Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Konseptual	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Fokus Penelitian.....	42

C. Lokasi Penelitian	42
D. Informan Penelitian	43
E. Jenis dan Sumber data	45
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	45
G. Uji Keabsahan Data.....	47
H. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Temuan Umum	50
B. Temuan Khusus	61
C. Pembahasan	105
BAB V PENUTUP	133
A. Kesimpulan.....	133
B. Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA.....	136
LAMPIRAN	139

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Formasi PPPK Kabupaten/Kota Provinsi Se Sumatera Barat Tahun 2023.....	6
Tabel 1.2	Rekapitulasi Rekrutmen PPPK Kabupaten Pesisir Selatan Formasi Tahun 2024.....	9
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Relevan.....	35
Tabel 3.1	Daftar Informan Penelitian	44
Tabel 4. 1	Batas-batas wilayah Kabupaten Pesisir Selatan.....	51
Tabel 4. 2	Jumlah Formasi PPPK Tenaga Kesehatan Tahun 2024 di Kabupaten Pesisir Selatan.....	66
Tabel 4.3	Rekapitulasi Rekrutmen PPPK Kabupaten Pesisir Selatan Formasi Tahun 2024 Tahap 1 dan Tahap 2	67
Tabel 4. 4	Jadwal Seleksi Pengadaan PPPK Tahap I Formasi Tahun 2024.....	69
Tabel 4. 5	Jadwal Seleksi Pengadaan PPPK Tahap II Formasi Tahun 2024	70
Tabel 4. 6	Indikator dan Tolak Ukur Kinerja Kegiatan BKPSDM	90
Tabel 4. 7	Titik Lokasi Seleksi Kompetensi Tahap I PPPK Formasi 2024	95
Tabel 4. 8	Titik Lokasi Seleksi Kompetensi Tahap II PPPK Formasi 2024.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kegiatan Sosialisasi Pengadaan PPPK Tahun 2024 BKPSDM Kabupaten Tegal.....	7
Gambar 1.2	Pembatalan Kelulusan Seleksi PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan Formasi Tahun 2024	8
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4. 1	Peta lokasi Pesisir Selatan	50
Gambar 4. 2	BKPSDM Kabupaten Pesisir selatan	52
Gambar 4. 3	Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan	60
Gambar 4. 4	Hasil <i>Live Score</i> Seleksi PPPK Formasi 2024 Tahap 2	64
Gambar 4.5	Grup <i>WhatsApp</i> Antar Instansi dalam Proses Rekrutmen PPPK Formasi 2024.....	75
Gambar 4.6	Grup <i>Telegram</i> antara BKPSDM dengan Pelamar PPPK Formasi 2024.....	78
Gambar 4. 7	Pengumuman Seleksi Administrasi PPPK Formasi 2024.....	78
Gambar 4. 8	Munculnya Notifikasi Kesalahan (error) Saat Membubuhkan E-materai.....	101
Gambar 4.9	Munculnya Notifikasi Kesalahan (error) pada Laman Daftar SSCASN BKN	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Melakukan Penelitian.....	139
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	142
Lampiran 3 Pedoman Wawancara	144
Lampiran 4 Transkrip Wawancara.....	146
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	156
Lampiran 6 Dasar Hukum	159

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era reformasi saat ini yaitu reformasi birokrasi, dimana pemerintah dituntut untuk mencapai *good governance* serta mampu melakukan pembaharuan dan perubahan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang mencakup segala aspek (Kurniawan & Suswanta, 2021). Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah untuk membangun aparatur negara agar dapat menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu, melihat kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan komunikasi yang semakin pesat mengharuskan birokrasi pemerintahan untuk direformasi agar sesuai dengan tuntutan masyarakat (Amarullah et al, 2023). Reformasi disini harus dilakukan dengan bertahap dan berkelanjutan agar tidak adanya tindakan radikal dan revolusioner.

Salah satu aspek yang perlu dilakukan pembaharuan agar tercapainya reformasi birokrasi yang memadai adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, karena manusia merupakan aset yang mendukung pencapaian visi organisasi (Koman et al., 2023). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah Negara. Kemajuan suatu Negara dan organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu perlunya untuk memastikan pegawai dan anggota yang kompeten.

Sumber daya manusia berfungsi sebagai kekuatan pendukung sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dalam penyelenggaraan fungsi manajemen bersifat

strategis. Kedudukan tersebut berarti bahwa sumber daya manusia bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga perwujudan dari fungsinya sebagai mitra. Peningkatan mutu sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan dilakukan secara sistematis dan terarah agar mampu mencetak sumber daya manusia yang profesional (Nurdin et al, 2024). Kualitas sumber daya manusia memiliki cakupan yang luas baik fisik maupun nonfisik seperti kecerdasan dan mentalitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengadaan dan perekrutan pegawai dalam sebuah organisasi agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengadaan dan perekrutan pegawai merupakan strategi yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sebuah organisasi yang sukses tergantung dari keberhasilan manajemen organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Susilo & Abdurrahman, 2023). Pengadaan organisasi mempunyai kesempatan dalam memperbarui tenaga kerja mereka dengan individu yang berkualitas dari yang telah ada sebelumnya melalui implementasi pengadaan dan perekrutan pegawai (Cubitt, 2023). Proses rekrutmen diatur dalam Peraturan Menteri Pandayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2023.

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk diperkerjakan disebuah lembaga. Rekrutmen bisa dilakukan melalui proses jangka pendek dan jangka panjang. Proses jangka pendek dilakukan melalui proses rotasi, promosi, dan mutasi sedangkan proses jangka panjang dilakukan melalui rekrutmen pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan

organisasi (Zogu & Schönthaler, 2024). Selain itu, proses rekrutmen ini bertujuan untuk menutupi segala kekurangan tenaga kerja baik tenaga guru, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis. Salah satu rekrutmen yang perlu dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah Perekrutan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Perekrutan ASN merupakan salah satu kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan professional (Zein et al, 2025). Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN, Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK merupakan warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh pemerintah. PPPK diangkat melalui perjanjian kerja dengan durasi waktu tertentu yang digunakan untuk mengisi posisi yang sesuai dengan formasi yang tersedia (Tanantong & Wongras, 2024). Proses perekrutan PPPK diselenggarakan oleh kementerian yang bertanggung jawab di bidang aparatur Negara dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Setiap pegawai PPPK memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan PNS, kecuali dalam jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum.

PPPK muncul dalam sistem kepegawaian di Indonesia dengan tujuan agar dapat mengatasi permasalahan terkait penataan manajemen ASN seperti ketidakjelasan hukum terhadap tenaga honorer. Hadirnya PPPK diharapkan dapat menghasilkan pegawai yang profesional dan transparan dengan kepastian hukum yang sama dengan PNS (Qomarani, 2020). Perekrutan PPPK merupakan bentuk

antisipasi pemerintah dari banyaknya jumlah pegawai yang dibutuhkan namun harus tetap memperhatikan dana yang disediakan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) (Rays & Mina, 2022). Proses seleksi PPPK harus dilaksanakan dengan transparan, adil dan berbasis meritokrasi, agar menghasilkan ASN yang akuntabel dan berkualitas bagi masyarakat.

Saat ini, di Indonesia tingkat ketertarikan masyarakat untuk menjadi ASN khususnya PPPK cukup tinggi. Namun, meskipun proses seleksi PPPK dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan tenaga kerja pemerintah yang berkualitas, dalam pelaksanaannya tetap mengalami berbagai tantangan baik kendala teknis, keterbatasan kuota formasi, dan persepsi negatif masyarakat terkait adanya praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). Diantara hambatan teknis yang dihadapi yaitu kendala sistem daring yang digunakan untuk seleksi, keterbatasan kuota yang tersedia, serta ketidakjelasan dan perubahan kebijakan yang dapat menyebabkan kebingungan pelamar (Mwita & Kitole, 2025).

Permasalahan rekrutmen PPPK juga ditemukan di Provinsi Sumatera Barat diantaranya ketidaksesuaian penempatan tenaga kerja dengan kompetensi yang dimiliki misalnya terdapat tenaga kesehatan yang dipindahkan menjadi tenaga administrasi tetapi saat mengoperasikan aplikasi tidak bisa melakukannya dengan baik. Selain itu, juga terdapat ketimpangan dalam rekrutmen pegawai dimana seharusnya formasi yang disediakan untuk tiga orang dari dalam daerah tetapi malah diisi oleh orang luar. Keterbatasan anggaran juga menjadi tantangan besar

dalam perekrutan PPPK dan penataan tenaga honorer di Provinsi Sumatera Barat (Aprizani, 2024).

Permasalahan serupa juga ditemukan pada salah satu Kabupaten yang ada di Sumatera Barat yaitu Kabupaten Pesisir Selatan. Perekrutan PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan menjadi prioritas pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan tenaga profesional diberbagai sektor terutama pendidikan, kesehatan dan teknis. Rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan pertama kali dilaksanakan pada tahun 2019 hingga saat ini menunjukkan adanya peningkatan, khususnya pada jumlah formasi yang tersedia pada tahun 2022 dan 2023.

Pelaksanaan rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan diselenggarakan oleh BKPSDM sebagai instansi yang berwenang dalam hal manajemen kepegawaian ditingkat daerah. Hal tersebut sebagaimana disebutkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Pasal (1) Ayat (4) tentang Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Berdasarkan peraturan tersebut menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BKPSDM merupakan perpanjangan tangan dari PPK yang berperan dalam tahapan perencanaan, pengusulan formasi, dan koordinasi pelaksanaan seleksi sesuai peraturan tersebut. BKPSDM bekerjasama dengan BKN dan Organisasi Perangkat

Daerah (OPD) lain seperti Inspektorat dan Dinas Kesehatan. Banyak jumlah formasi yang tersedia untuk rekrutmen di Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Jumlah Formasi PPPK Kabupaten/Kota Provinsi Se Sumatera Barat Tahun 2023

No	Daerah	Guru	Tenaga Kesehatan	Teknis	Total
1	Kota Padang	2.567	541	193	3.301
2	Kab. Pesisir Selatan	2.161	839	-	3.000
3	Kab. Solok	1.510	843	-	2.353
4	Kab. Padang Pariaman	1.831	121	-	1.952
5	Kab. Agam	1.494	221	-	1.715
6	Kab. Pasaman	1.406	253	-	1.659
7	Kab. Tanah Datar	1.339	286	-	1.625
8	Kab. Pasaman Barat	830	318	-	1.148
9	Kab. Dharmasraya	839	255	-	1.094
10	Kab. Kepulauan Mentawai	434	512	22	968
11	Kota Payakumbuh	204	347	34	585
12	Kab. Sijunjung	427	123	-	550
13	Kota Bukittinggi	294	173	-	467
14	Kab. Solok Selatan	358	32	-	390
15	Kab. Lima Puluh Kota	335	15	-	350
16	Kota Sawahlunto	84	211	2	297
17	Kota Solok	146	95	-	241
18	Kota Padang Panjang	102	79	-	181
19	Kota Pariaman	61	-	-	61

Sumber : Portal Sulut 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah formasi PPPK yang diterima di kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2023 yaitu sebanyak 3.000 diantaranya 2.161 untuk tenaga guru dan 839 untuk tenaga kesehatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kabupaten Pesisir Selatan termasuk salah satu kabupaten dengan penerimaan Formasi PPPK terbanyak. Oleh karena itu, diperlukan efektivitas kinerja BKPSDM dalam mengelola rekrutmen PPPK secara optimal di Kabupaten Pesisir Selatan.

Proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan mengalami beberapa tantangan dalam pelaksanaan seleksinya seperti keterbatasan akses informasi bagi pelamar. Informasi yang tersedia bagi pelamar hanya diumumkan melalui website dan media sosial terkait tanpa diiringi dengan adanya kegiatan sosialisasi. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Dewi selaku salah satu pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan pada hari senin tanggal 30 juni 2025:

“...tidak adanya sosialisasi terkait dengan rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir selatan. Apa yang disosialisasikan? Informasi terkait dengan pembukaan formasi dan segala hal tentang rekrutmen PPPK diumumkan secara resmi melalui website, medsos dan lain-lain”.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan hanya menyampai informasi terkait rekrutman PPPK melalui website dan medsos terkait, tanpa diiringi dengan kegiatan sosialisasi seperti yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Tegal. Kegiatan sosialisasi ini juga penting untuk dilakukan agar para pelamar mendapatkan gambaran yang jelas mengenai persiapan administrasi dan teknis yang harus dipenuhi tenaga non ASN yang mengikuti seleksi PPPK. Salah satu contoh kegiatan sosialisasi pengadaan PPPK dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Kegiatan Sosialisasi Pengadaan PPPK Tahun 2024 BKPSDM Kabupaten Tegal

Sumber: BKPSDM Kab. Tegal 2024

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa BKPSDM Kabupaten Tegal telah melaksanakan kegiatan sosialisasi terkait pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahun 2024 pada Rabu, 2 Oktober 2024. Sosialisasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif kepada semua pihak yang terlibat, baik perangkat daerah maupun tenaga non-ASN yang tertarik mengikuti seleksi PPPK. BKPSDM Kabupaten Tegal berharap dengan adanya sosialisasi ini, seluruh peserta, baik kepala perangkat daerah maupun tenaga non-ASN, mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kebijakan dan teknis pelaksanaan pengadaan PPPK tahun 2024. Hal ini diharapkan dapat membantu memperlancar proses rekrutmen dan memastikan bahwa pengadaan PPPK berjalan dengan transparan, akuntabel, serta sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu, tidak adanya kegiatan sosialisasi mengakibatkan terjadinya pembatalan kelulusan dari salah satu peserta yang ikut PPPK formasi tahun 2024. Panitia seleksi pengadaan PPPK pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan membatalkan kelulusan peserta atas nama Rina Deswita dikarenakan surat keterangan aktif bekerja menyatakan bahwa pelamar tidak aktif sejak 1 Agustus 2023. Pembatalan kelulusan seleksi PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan formasi tahun 2024 dapat dilihat pada gambar 1.2.

3. Panitia Seleksi Pengadaan PPPK Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan membatalkan kelulusan peserta untuk kemudian diteruskan kepada Panitia Seleksi Nasional atas nama peserta sebagai berikut :

NO	NIK / TGL LAHIR	NAMA	FORMASI	ALASAN PEMBATALAN
1	1301115006840002/ Tapan 10 Juni 1984	RINA DESWITA	PENGADMINISTRASI PERKANTORAN	Surat keterangan Aktif bekerja menyatakan bahwa pelamar tidak aktif sejak 1 Agustus 2023.

Gambar 1.2 Pembatalan Kelulusan Seleksi PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan Formasi Tahun 2024

Sumber: BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan 2025

Gambar 1.2 menunjukkan terjadinya pembatalan kelulusan peserta karena terdapat peserta yang tidak memenuhi ketentuan sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 347 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi PPPK Tahun anggaran 2024. Hal tersebut menunjukkan pentingnya sosialisasi dalam proses rekrutmen PPPK agar tidak terjadinya kesalahan dalam memasukkan dokumen atau data yang berhubungan dengan rekrutmen PPPK. Hal ini juga menunjukkan masih adanya ketidaktepatan pihak panitia seleksi pengadaan PPPK Kabupaten Pesisir Selatan dalam verifikasi dan pemeriksaan dokumen awal. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan masih menghadapi beberapa kendala, baik dari sisi administrasi maupun pelaksanaan di lapangan. Salah satu dampaknya dapat terlihat dari hasil rekrutmen PPPK formasi tahun 2024 pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Rekrutmen PPPK Kabupaten Pesisir Selatan Formasi Tahun 2024

No	Kategori Formasi	Jumlah Formasi	Formasi Terisi	Formasi Kosong	Keterangan
1	Tenaga Guru	100	88	12	Sebagian formasi tidak terisi karena kurangnya pelamar.
2	Tenaga Teknis	270	270	0	Seluruh formasi terisi penuh.
3	Tenaga Kesehatan	75	44	31	Beberapa formasi kosong akibat kurangnya pelamar.
Total		445	402	43	Total formasi yang tidak terisi sebanyak 43 formasi.

Sumber: Syafrizal (2024), diolah peneliti

Tabel 1.2 menunjukkan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan membuka sebanyak 445 formasi PPPK pada tahun 2024 yang terdiri dari tenaga guru, tenaga teknis dan tenaga kesehatan. Namun, dari jumlah formasi yang disediakan hanya terisi sebanyak 402 orang yang terdiri dari 88 tenaga guru, 270 tenaga teknis dan 44 tenaga kesehatan (Syafrizal, 2024). Kekosongan ini terdapat pada tenaga guru sebanyak 12 formasi dan tenaga kesehatan sebanyak 18 formasi, sedangkan tenaga teknis terisi sepenuhnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terpenuhinya seluruh formasi PPPK tahun 2024 di Kabupaten Pesisir Selatan disebabkan oleh kurangnya pelamar yang memenuhi syarat pada beberapa kategori jabatan, khususnya tenaga guru dan tenaga kesehatan. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi pemerintah daerah dalam perencanaan rekrutmen berikutnya agar dapat menarik minat pelamar yang lebih luas dan menyesuaikan dengan kompetensi calon pelamar.

Tantangan lain di Kabupaten Pesisir Selatan terkait rekrutmen PPPK berhubungan dengan keterbatasan dan kesanggupan anggaran daerah. Gaji dan tunjangan PPPK di instansi pemerintah daerah dibebankan kepada APBD sehingga jumlah formasi dari PPPK setiap tahunnya ditentukan dari kesanggupan setiap daerah. Seperti yang diungkapkan oleh ibu Dewi selaku salah satu pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan pada hari senin tanggal 30 juni 2025:

“...bahwa terjadi penurunan jumlah formasi PPPK tahun 2024 yang disebabkan karena kebutuhan dan kesanggupan anggaran daerah, apalagi pada tahun 2025 ini pemerintah menerapkan kebijakan efisiensi anggaran di beberapa sektor. Untuk tahun ini jumlah formasi ASN yang ditetapkan pemerintah pusat sebanyak 500 orang, dimana untuk PPPK formasi yang tersedia hanya sebanyak 445 formasi”.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa anggaran dan pendapatan daerah sangat berpengaruh pada jumlah formasi PPPK setiap daerah. Selain itu, Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Pesisir Selatan juga mengungkapkan kekhawatiran terkait beban anggaran daerah untuk menggaji PPPK, yang sekarang jumlahnya lebih dari 4.000 orang. Pemkab Pesisir Selatan harus menyiapkan dana sekitar Rp240 miliar setiap tahun hanya untuk gaji PPPK. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, diperlukannya efektivitas dalam perekrutan PPPK yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan. Efektivitas ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu program atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Efektivitas ini perlu dilakukan oleh lembaga yang berwenang yaitu BKPSDM. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk penelitian tentang **“Efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam Proses Rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan akses informasi bagi pelamar tentang formasi PPPK
2. Ketidaktelitian pihak panitia seleksi pengadaan PPPK Kabupaten Pesisir Selatan dalam verifikasi dan pemeriksaan dokumen awal
3. Tidak terpenuhinya formasi PPPK tahun 2024 ini dikarenakan kurangnya pelamar
4. Keterbatasan dan kesanggupan anggaran daerah untuk pengajian PPPK

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus, untuk membatasi masalah dalam penelitian dan mengingat luasnya permasalahan serta keterbatasan kemampuan penulis, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam proses rekrutmen PPPK formasi 2024 dan kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan jabaran rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mendeskripsikan kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Pada penelitian mengarah pada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi negara, khususnya pada mata kuliah Administrasi Kepegawaian dan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sektor Publik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademis bagi pengembangan teori-teori terkait tata kelola sumber daya manusia di sektor publik, serta memberikan kontribusi terhadap diskursus mengenai profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas dalam sistem rekrutmen ASN di daerah.
2. Manfaat Praktis
 - a) Bagi Mahasiswa, Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi mahasiswa sebagai bahan pembelajaran dan referensi empiris untuk memahami bagaimana efektivitas organisasi pemerintah dalam melaksanakan rekrutmen PPPK. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar pengembangan penelitian lanjutan serta memperkuat wawasan mahasiswa terkait penerapan teori administrasi publik dalam praktik penyelenggaraan birokrasi daerah.
 - b) Bagi penulis, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Departemen Ilmu Administrasi Negara, FIS UNP, sekaligus memberikan pengalaman dalam memperdalam

pemahaman mengenai teori dan praktik administrasi publik, khususnya dalam bidang manajemen kepegawaian dan efektivitas birokrasi.

- c) Bagi Instansi, Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen PPPK. Temuan penelitian dapat membantu instansi dalam mengidentifikasi kendala yang dihadapi, mengevaluasi strategi yang sudah diterapkan, serta memberikan rekomendasi perbaikan agar proses rekrutmen lebih transparan, akuntabel, dan sesuai kebutuhan daerah.
- d) Bagi masyarakat, Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat, khususnya para pencari kerja dan calon PPPK, karena memberikan gambaran mengenai sejauh mana efektivitas BKPSDM dalam menyelenggarakan proses seleksi. Informasi yang diperoleh dapat menumbuhkan kepercayaan publik terhadap mekanisme rekrutmen yang dijalankan pemerintah daerah, sekaligus memberikan pemahaman tentang hak dan kesempatan yang sama bagi seluruh masyarakat dalam memperoleh pekerjaan di sektor publik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Efektivitas BKPSDM dalam penyelenggaraan rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan masih belum sepenuhnya efektif. Hal ini terlihat dari beberapa dimensi efektivitas, khususnya dimensi pencapaian tujuan dan dimensi adaptasi yang belum berjalan secara maksimal. Dimensi pencapaian tujuan belum tercapai secara efektif karena masih terdapat sejumlah formasi yang tidak terisi, khususnya pada bidang tenaga kesehatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tujuan rekrutmen PPPK yaitu pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan formasi yang ditetapkan, belum sepenuhnya terealisasi. Sementara itu, pada dimensi adaptasi, kemampuan BKPSDM dalam menerapkan sistem rekrutmen berbasis digital belum sepenuhnya didukung oleh pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan, baik bagi penyelenggara maupun pelamar.

Pelaksanaan rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan tidak terlepas dari berbagai kendala-kendala yang mempengaruhi kelancaran proses seleksi. Kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK di Kabupaten Pesisir Selatan meliputi keterbatasan anggaran, keterbatasan lokasi dan fasilitas pelaksanaan ujian PPPK, keterbatasan kemampuan pelamar dalam pengoperasian komputer, kesulitan dalam memperoleh e-materai dan gangguan sistem dan aplikasi yang sering eror. Hal ini mengakibatkan proses rekrutmen PPPK belum berjalan secara efektif, menimbulkan kesulitan dan kecemasan bagi pelamar dan

berpotensi menghambat pencapaian tujuan rekrutmen PPPK secara efektif dan adil.

B. Saran

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan untuk meningkatkan alokasi anggaran yang secara khusus dipruntukkan bagi pelaksanaan rekrutmen PPPK. Selain itu, diperlukan pengelolaan anggaran yang lebih efisien dan terencana agar seluruh tahapan seleksi, mulai dari persiapan hingga pelaksanaan ujian dapat berjalan secara optimal tanpa mengurangi kualitas proses seleksi.
2. Pemerintah Daerah diharapkan dapat mengupayakan secara bertahap penyediaan sarana dan prasarana untuk pelaksanaan seleksi kompetensi berbasis CAT di wilayah sendiri. Kemandirian dalam penyelenggaraan ujian ini akan memudahkan pelamar dan meningkatkan aksesibilitas bagi pelamar.
3. BKPSDM dan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan diharapkan dapat meningkatkan pendampingan teknis bagi pelamar PPPK, khususnya terkait penggunaan sistem pendaftaran daring dan pengoperasian komputer.
4. Pemerintah Daerah diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas dan mudah dipahami terkait tata cara memperoleh e-materai dan perlu adanya koordinasi dengan penyedia layanan e-materai agar ketersediannya terjamin.
5. Pemerintah Daerah diharapkan dapat menyediakan layanan pendampingan teknis bagi pelamar yang mengalami kendala selama proses pendaftaran agar tidak menghambat proses seleksi dan menimbulkan kekhawatiran bagi pelamar.

6. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan cakupan yang lebih luas dan sudut pandang yang berbeda, seperti dari sisi kebijakan, peserta seleksi, maupun kolaborasi aktor yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, L., & Shaira, N. (2024). Tinjauan Penerapan Sistem Rekrutmen dan Seleksi Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora*, 2(6).
- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu)*, 4, 479.
- Ardana, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bryman, A. (2021). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Bungin, B. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Creswell, J. W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cubitt, T. I. C. (2023). *The value of criminal history and police intelligence in vetting and selection of police*. *Crime Science*, 12(1), 1– 13.
- Dunn, W. (2003). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Flick, U. (2022). *An Introduction to Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Gibson, dkk. (1984). *Organisasi dan manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gulo, W. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Halim, A., & Abdullah, S. (2018). Pengaruh kapasitas fiskal daerah terhadap kinerja pelayanan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 20(2), 87–98.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harahap, M. F., Fitria, R. D., & Kusumaa, M. D. (2025). Implementasi Kebijakan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. *Administratie: Jurnal Administrasi Publik*, 7(1).
- Indrawijaya, I., & Ibrahim. (2010). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press
- Koman, G., Toman, D., & Jankal, R. (2023). *Risk Management In A Human Resources Information System*. 11(1), 331–352.
- Kurniawan, A., & Suswanta. (2021). Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(01), 134–148.
- Mahmudi, M. (2005). *Manajemen Kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*. Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musa, M., & Muhani, M. (2023). Efektifitas Skema Perekrutan PPPK Dalam Memenuhi Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi. *Musamus Journal of Public Administration*, 6(1), 503-512.

- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). *Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13. International Journal of Qualitative Methods, 16(1), 1-13.
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto, D. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Mengelola talenta untuk kinerja optimal. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Pratama, G. N., & Syamsir, S. (2024). Efektivitas Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Persfektif Reformasi Kepegawaian. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 27658-27667.
- Pratama, R. (2020). Digital divide dalam implementasi pelayanan publik berbasis elektronik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 55–66.
- Prawira, Z. H., & Alyani, N. (2025). *Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di BKPSDM Kota Balikpapan* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Putri, A., & Wibowo, A. (2021). Literasi digital dalam mendukung implementasi e-government. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 7(2), 112–123.
- Qomarani, L. N. (2020). *The Anomaly Of The Presence Of Government Employees With The Employment Agreement (PPPK) In The Employment Horizon In Indonesia*. Cepalo, 95-110.
- Rahman, F. (2020). Faktor keberhasilan implementasi e-government di Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa*, 15(2), 89–102.
- Rays, M. I., & Mina, R. (2022). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan dan Kedudukannya. *Jurnal Yustisiabel*, 6(2).
- Rizki, M., & Handayani, T. (2020). Ketimpangan akses layanan publik berbasis digital di daerah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(1), 67–79.
- Setiawati, F. N., Ramdani, R., & Putri, L. D. M. (2025). *The Effectiveness of the National Unity and Politics Agency of Karawang Regency in Fostering Community Organizations. Journal of Government Insight*, 5(1), 24-30.
- Sholihah, I. M., Sumardi, S., & Muhibbin, A. (2023). Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru. *Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo*, 4(2).
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta
- Silverman, D. (2020). *Interpreting Qualitative Data*. SAGE Publications.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Suriyani, B. B., Asriani, A., Elwan. L. O. M., & Yanti, R. W. (2024). Penerapan Prinsip Transparansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Pelaksanaan Rekrutmen PPPK di Kabupaten Muna Barat. *Journal Publicuho*, 7(4), 2327-2339.
- Suryani. (2019). Aksesibilitas pelayanan publik dalam perspektif keadilan sosial. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 45–56.
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 318–326.
- Syafrizal, Y. (2024, 4 September). Rekrutmen PPPK 2024, Pessel dijatah 445 Formasi. PADEK. Diakses pada 14 September 2025. Dari (<https://padek.jawapos.com/pesisir-selatan/2365052274/rekrutmen-pppk-2024-pessel-dijatah-445-formasi>)
- Triton, P. B. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas, Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Utami, L., & Nugroho, R. (2021). Infrastruktur teknologi dalam mendukung pelayanan publik digital. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 25(1), 77–90.
- Wangsi, M., Mangngasing, N., & Samsu, M. K. A. K. (2024). Efektivitas Badan Usaha Milik Desa Di Desa Poly Kecamatan Tinombo Selatan Kabupaten Parigi Moutong. *JPS: Journal of Publicness Studies*, 1(4), 51-58.
- Widjaja, A. W. (2006). Administrasi Kepegawaian. Rajawali, Jakarta.
- Wiersma, W. (1986). *Research Methods in Education: An Intoduction*. Massasuchet: Allyn and Bacon Inc
- Yermogoin, Y. P., & Ismunarta, I. (2025). *Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam Proses Rekrutmen Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Yin, R. K. (2021). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications.
- Yuliana, D., & Sari, M. (2022). Tantangan implementasi digitalisasi administrasi publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 101–115.
- Kurniawan, T. (2021). Transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan. *Jurnal Bina Praja*, 13(1), 23–35.
- Zein, M. H. M., Wijaya, A., & Septiani, S. (2025). Analisis Efektivitas Rekrutmen PPPK di Kota Banjarbaru: Tantangan dan Strategi Peningkatan Kinerja BKPSDM. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 4(1), 107–118.
- Zendrato, R. R. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Hulu, P. F. (2024). Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 175–187.