

## **Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli**

**Ribka Ratna Sari Zendrato<sup>1</sup>, Meiman Hidayat Waruwu<sup>2</sup>, Syah Abadi Mendrofa<sup>3</sup>,  
Perlindungan Faebudodo Hulu<sup>4</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias<sup>1,2,3,4</sup>

Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22812<sup>1,2,3,4</sup>

Email : ribkaratnasarizendrato16@gmail.com<sup>1</sup>, meimanwaruwu571@gmail.com<sup>2</sup>,  
syahabadi.mendrofa@gmail.com<sup>3</sup>, perlinhl@gmail.com<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan PPPK Daerah di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli dan apa saja kendala dalam perekrutan PPPK Daerah Di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara. Dari hasil penelitian dari informan proses pelaksanaan perekrutan PPPK Kota Gunungsitoli melibatkan beberapa tahap utama yang mencakup perencanaan, analisis kebutuhan, transparansi, kesetaraan, proses pendaftaran, proses penerimaan, dan pemanfaatan teknologi. Pada penelitian ini juga ditemukan beberapa kendala yakni, kendala teknis, Kesulitan Calon Pegawai, dan jangkauan informasi. Maka peneliti memberikan saran dari hasil penelitian untuk Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap infrastruktur teknologi, khususnya dalam aplikasi jaringan sistem pendaftaran SSCASN serta Menyediakan dukungan teknis yang memadai bagi calon pegawai yang mengalami kesulitan teknis selama proses pendaftaran. Melakukan kampanye sosialisasi yang lebih intensif mengenai proses rekrutmen PPPK, khususnya kepada calon pegawai.

**Kata Kunci:** Proses Perekrutan PPPK

### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to find out how the Regional PPPK recruitment process is at the BKPSDM Gunungsitoli City Office and what are the obstacles in recruiting Regional PPPK at the Gunungsitoli City BKPSDM Office. This research uses qualitative research with observation and interview data collection methods. From the results of research from informants, the PPPK recruitment process for Gunungsitoli City involves several main stages which include planning, needs analysis, transparency, equality, registration process, acceptance process, and use of technology. In this research, several obstacles were also found, namely, technical obstacles, difficulties for prospective employees, and the reach of information. So researchers provide suggestions from the research results to evaluate and improve technological infrastructure, especially in the SSCASN registration system network application and provide adequate technical support for prospective employees who experience technical difficulties during the registration process. Carry out a more intensive outreach campaign regarding the PPPK recruitment process, especially to prospective employees.*

**Keywords:** PPPK Recruitment Process

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Lebih dari itu, manusia sebagai sumber daya juga menjadi aset vital yang mengelola dan mendorong kinerja sumber daya lain di dalam organisasi, sehingga

dapat berfungsi secara efektif untuk mendukung pencapaian visi organisasi (Koman et al., 2023). Terdapat berbagai langkah yang dapat diambil oleh organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas, seperti memberikan pelatihan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, memberikan penghargaan kepada pegawai yang mencapai

prestasi, memberikan kesempatan untuk meningkatkan pendidikan melalui pemberian beasiswa, serta memberikan insentif dan upah sebagai motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Pengadaan dan rekrutmen pegawai juga merupakan cara lain yang dapat diimplementasikan oleh organisasi (Moffat et al., 2023).

Menurut Castetter dalam (Zogu & Schönthaler, 2024) rekrutmen dapat dilakukan melalui proses jangka pendek seperti rotasi, promosi, mutasi dari pegawai internal, dapat juga proses jangka panjang (eksternal) yaitu dengan melakukan rekrutmen pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Pengadaan dan rekrutmen pegawai merupakan strategi yang digunakan oleh organisasi untuk menarik sumber daya manusia berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Dengan mengimplementasikan pengadaan dan rekrutmen, organisasi memiliki kesempatan untuk memperbaiki tenaga kerja mereka dengan individu yang lebih mumpuni dibandingkan dengan sumber daya manusia yang telah ada sebelumnya (Cubitt, 2023).

Dalam sektor publik, khususnya pada lembaga pemerintah, proses pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) telah mengalami perbaikan signifikan, terutama dalam dekade terakhir. Perbaikan ini dimulai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mewajibkan pengadaan pegawai, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), berdasarkan prinsip merit. Proses pengadaan ASN tidak lagi bergantung pada Pejabat Pembina Kepegawaian di masing-masing instansi, melainkan didasarkan pada penetapan kebutuhan yang telah disusun sebelumnya dan dilaksanakan secara terpusat melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Hudek et al., 2024).

Untuk mengatasi kontroversi yang telah berlangsung terkait status honorer, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memperkenalkan kategori baru dalam ranah Pegawai Pemerintah. Selain

Pegawai Negeri Sipil (PNS), bentuk baru ini dikenal sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK adalah pegawai pemerintah yang diangkat melalui perjanjian kerja dengan durasi tertentu untuk mengisi posisi tertentu sesuai kebutuhan formasi (Tanantong & Wongras, 2024).

Proses perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dijalankan oleh panitia seleksi yang melibatkan unsur dari kementerian yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di bidang aparatur Negara dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki status sebagai PPPK memiliki hak dan fasilitas yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PPPK memiliki kewajiban dan hak yang sebanding dengan ASN berstatus PNS, kecuali dalam hal jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum (Nuzulia, 1967).

Kata kunci dalam undang-undang ASN mengingat lahirnya PPPK adalah bahwa ASN sendiri merupakan profesi yang berkewajiban mengelola dan mengembangkan diri serta bertanggung jawab atas segala kinerja. Manajemen ASN tentunya membutuhkan keahlian dan kemampuan khusus dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerja profesional tentu saja merupakan pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh tenaga khusus yang cakap dan benar-benar siap untuk melaksanakan pekerjaannya, ada kekhususan, keistimewaan dan keutamaan yang mengidentifikasi bahwa PPPK bukan hanya sebagai wadah yang akan diisi secara otomatis oleh para pegawai tidak tetap atau pegawai honorer sebelumnya (Tew et al., 2023).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu SKPD di Pemerintahan Kota Gunungsitoli, lembaga teknis daerah yang berbentuk badan dan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang kepegawaian dengan tugas pokok adalah membantu walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah kota Gunungsitoli dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah Kota Gunungsitoli. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor

789 Tahun 2022 tentang penetapan kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Gunungsitoli Tahun Anggaran 2022, maka Pemerintah Kota Gunungsitoli melaksanakan seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahun Anggaran 2022, dengan keputusan penetapan kebutuhan pegawai tersebut otomatis pemerintah kota Gunungsitoli dalam hal ini BKPSDM harus bekerja secara maksimal dalam mewujudkan tugas yang telah di bebaskan tersebut dengan mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Dalam proses tahapan perekrutan PPPK tahun 2023 yang dimana tahapannya di sesuaikan dengan tahapan dalam penerimaan PPPK yang diatur dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 96 ayat (2) dan Peraturan Pemerintah Manajemen PPPK Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 7 ayat (2) yang salah satunya dengan mengumumkan lowongan pelamaran yang jelas melalui media elektronik maupun media cetak, agar informasi tersebut dapat diketahui oleh seluruh masyarakat. Akan tetapi berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti menemukan masalah yaitu kurangnya informasi yang akurat dan jelas dari BKPSDM kota Gunungsitoli terkait dengan persyaratan perekrutan PPPK di Kota Gunungsitoli sehingga membuat beberapa masyarakat kecewa karena pada dasarnya perekrutan yang dilaksanakan pada saat itu hanya terbuka untuk jabatan fungsional guru.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan dalam mencari sumber daya manusia (Pegawai) untuk menutupi kekurangan posisi yang kosong dalam sebuah organisasi maupun instansi. Perekrutan dan penerimaan pegawai melalui perjanjian kerja adalah inisiatif pemerintah dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga pelaksanaannya memerlukan regulasi hukum yang tegas (Kissi, 2023).

Sebelum memulai proses perekrutan, formasi yang akan digunakan perlu dijelaskan.

Formasi ini berperan dalam menentukan jumlah dan komposisi tenaga kerja yang dibutuhkan. Langkah awalnya adalah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, yang sama pentingnya dengan proses rekrutmen itu sendiri. Tujuan dari analisis kebutuhan tenaga kerja adalah untuk menyusun setiap angkatan kerja dengan pekerja yang memiliki peran yang terdefinisi dengan jelas (Koike et al., 2024).

Penganalisisan jabatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya untuk mengklarifikasi perbedaan di antara karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki nama jabatan yang sama, pekerjaan tersebut tidak selalu memiliki konsekuensi yang identik, dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda dapat memiliki identifikasi yang memperluas cakupan tugasnya. Melalui analisis jabatan ini, setiap jabatan dapat diperjelas dengan lebih baik (Swamy et al., 2023).

### 2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen ini ialah untuk menarik para pelamar sebanyak mungkin agar instansi bisa mendapatkan pegawai yang berkualifikasi dan loyal terhadap organisasi atau instansi (Vaz et al., 2023).

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif sangat berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian yang lebih kompleks, memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman manusia, dan menggali konteks sosial dan budaya dari suatu fenomena (Cristache & Lile, 2024). Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan perilaku manusia melalui interpretasi data kualitatif, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini lebih bersifat deskriptif dan berusaha untuk memahami konteks, makna, dan kompleksitas dari suatu fenomena (Gooden et al., 2023).

## 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian adalah tempat dimana peneliti melaksanakan penelitian untuk memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli yang beralamat di Jl. Pancasila No. 14 Kota Gunungsitoli. Penelitian ini akan dilakukan mulai Juni sampai Desember 2023.

## 3. Instrumen Penelitian

Menurut (Halawa et al., 2023) bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan. Menurut (Purwanto et al., 2020) bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan.

## 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Tahapnya mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023).

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa kegiatan, antara lain (Nuzulia, 1967):

- a. Observasi
- b. Wawancara terstruktur
- c. Dokumentasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Proses Perencanaan

Tahapan perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki dasar hukum yang diatur oleh Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang ini, dijelaskan beberapa tahapan yang perlu dilalui dalam proses pengadaan PPPK. Undang-undang ini menjadi

landasan hukum utama dalam pengadaan PPPK di Indonesia. Dalam undang-undang ini, diatur mengenai prinsip-prinsip, tata cara, dan tahapan pengadaan pegawai, termasuk PPPK (Taranikanti et al., 2024).

Tahapan Perencanaan:

a. Identifikasi Kebutuhan: Proses ini melibatkan analisis jabatan dan kebutuhan instansi pemerintah untuk menentukan jumlah dan jenis jabatan PPPK yang diperlukan.

b. Penyusunan Formasi: Setelah identifikasi kebutuhan, instansi membuat formasi yang mencakup jumlah jabatan, spesifikasi jabatan, dan kualifikasi yang diperlukan.

c. Pengumuman Lowongan: Formasi yang telah disusun kemudian diumumkan secara terbuka kepada masyarakat melalui berbagai saluran, termasuk portal SSCASN dan situs resmi pemerintah.

d. Pendaftaran Calon PPPK: Calon PPPK melakukan pendaftaran secara online melalui SSCASN, mengisi formulir pendaftaran, dan mengunggah dokumen-dokumen pendukung.

e. Seleksi Administrasi: Seleksi awal dilakukan untuk memeriksa kelengkapan dokumen dan memastikan calon memenuhi persyaratan administratif yang telah ditentukan.

Dengan melakukan perencanaan yang matang, instansi dapat menghindari kecacatan dalam proses rekrutmen, seperti kekurangan atau kelebihan jumlah pegawai di suatu jabatan. Perencanaan yang baik memastikan bahwa pengadaan PPPK sesuai dengan kebutuhan instansi, sehingga pegawai yang diangkat dapat efektif menjalankan tugasnya (Müller et al., 2024). Tahapan perencanaan yang jelas dan terbuka menciptakan proses rekrutmen yang transparan, memberikan peluang yang sama bagi semua calon PPPK.

Dengan mengikuti tahapan perencanaan yang sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, instansi pemerintah dapat menjaga kelancaran dan keberhasilan proses pengadaan PPPK.

Selain itu dalam proses perencanaan Kendala teknis terutama yang terkait dengan aplikasi jaringan SSCASN, merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dalam proses

perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aplikasi SSCASN berperan penting dalam proses pendaftaran dan pengelolaan dokumen calon PPPK. Kendala teknis, seperti gangguan atau kelambatan dalam aplikasi, dapat merugikan kelancaran proses rekrutmen (Purwanto et al., 2020). Merujuk pada literatur atau sumber daya teknis terkait manajemen aplikasi online dapat membantu dalam memahami dan mengatasi kendala teknis. Pemahaman yang mendalam tentang sistem aplikasi dapat menjadi dasar untuk mengidentifikasi potensi masalah dan menentukan langkah-langkah pencegahan. Kerjasama yang baik dengan penyedia layanan aplikasi, dalam hal ini SSCASN, dapat membantu instansi pemerintah untuk mendapatkan dukungan teknis yang diperlukan. Hal ini mencakup pemahaman mengenai kapasitas server, kecepatan akses, dan manajemen lalu lintas pengguna. Memberikan pelatihan kepada calon PPPK mengenai penggunaan aplikasi SSCASN dapat membantu mengurangi kemungkinan kesalahan teknis yang berasal dari pengguna. Semakin terampil calon dalam menggunakan aplikasi, semakin lancar proses pendaftaran dan pengumpulan dokumen (Halawa et al., 2023).

### **Analisis Jabatan**

Analisis jabatan adalah suatu proses yang dilakukan oleh instansi pemerintah atau organisasi untuk memahami secara mendalam tentang tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan karakteristik pekerjaan suatu jabatan. Dalam konteks rekrutmen PPPK di Kota Gunungsitoli, analisis jabatan menjadi langkah awal yang krusial dalam merancang persyaratan untuk calon pegawai. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Analisis jabatan menjadi fondasi untuk merumuskan persyaratan calon pegawai PPPK, termasuk kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi, dan kemampuan lain yang relevan. Analisis jabatan membantu dalam merinci persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai PPPK (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023). Ini mencakup aspek-aspek

seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi, dan kemampuan khusus yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas jabatan tersebut. Persyaratan yang ditetapkan dalam proses rekrutmen PPPK Kota Gunungsitoli diarahkan untuk mematuhi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Analisis jabatan menjadi acuan utama dalam menyusun persyaratan tersebut agar sesuai dengan kebutuhan jabatan dan regulasi yang berlaku.

Dengan mengacu pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, analisis jabatan membantu memastikan bahwa persyaratan yang dirumuskan sesuai dengan norma dan aturan hukum yang berlaku dalam pengadaan PPPK. Ini memvalidasi bahwa rekrutmen dilakukan secara sah dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Analisis jabatan membantu instansi dalam memahami kualifikasi apa yang dibutuhkan untuk berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan. Ini termasuk pemahaman tentang tingkat pendidikan yang sesuai, pengalaman kerja yang relevan, dan keterampilan khusus yang diperlukan (Lemphers et al., 2022). Persyaratan yang ditetapkan berdasarkan analisis jabatan dirancang untuk menjaga kesesuaian antara kualifikasi calon pegawai dengan tugas dan tanggung jawab jabatan. Ini memastikan bahwa calon yang diterima memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian, analisis jabatan tidak hanya berfungsi sebagai dasar untuk menentukan persyaratan rekrutmen, tetapi juga sebagai alat untuk memastikan kesesuaian dengan hukum dan kebutuhan pekerjaan. Integrasi analisis jabatan dalam proses rekrutmen membantu menciptakan seleksi calon pegawai PPPK yang lebih efektif dan sesuai dengan standar perundang-undangan yang berlaku (Nuzulia, 1967).

Dalam konteks rekrutmen PPPK di Kota Gunungsitoli, penentuan prioritas pengangkatan calon pegawai didasarkan pada analisis jabatan dan pertimbangan beberapa faktor.

a. Analisis Jabatan sebagai Dasar Penentuan Prioritas; Analisis jabatan dilakukan untuk memahami kebutuhan dan karakteristik setiap jabatan yang akan diisi. Informasi dari analisis jabatan membantu dalam merumuskan kebutuhan

formasi, termasuk jumlah dan jenis jabatan yang perlu diisi.

b. Penentuan Kebutuhan Formasi; Dengan memperhatikan hasil analisis jabatan, instansi dapat menentukan kebutuhan formasi yang spesifik untuk setiap jabatan. Faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, tingkat tanggung jawab, dan spesifikasi kualifikasi yang dibutuhkan menjadi pertimbangan utama.

c. Karakteristik Jabatan dan Kebutuhan Instansi; Analisis jabatan juga memberikan gambaran tentang sejauh mana suatu jabatan mendukung pencapaian tujuan instansi. Prioritas pengangkatan dapat diberikan kepada jabatan-jabatan yang memiliki dampak strategis dan mendesak sesuai dengan kebijakan dan program instansi

d. Prinsip Efisiensi dan Efektivitas Rekrutmen; Penentuan prioritas pengangkatan didasarkan pada prinsip efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Dengan memahami secara mendalam kebutuhan jabatan, instansi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan memastikan bahwa setiap pengangkatan memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja organisasi.

e. Aspek Keadilan dan Akuntabilitas; Penentuan prioritas pengangkatan dengan mengintegrasikan analisis jabatan menjamin bahwa proses tersebut dilakukan secara adil dan akuntabel. Keputusan yang didasarkan pada kebutuhan jabatan dan karakteristiknya memberikan landasan yang jelas dan terukur.

Instansi dapat menentukan tingkat pendidikan minimal yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan dengan baik. Contohnya, jabatan dengan kompleksitas tugas yang tinggi mungkin memerlukan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi. Analisis jabatan membantu dalam menyesuaikan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dengan kebutuhan jabatan. Sebagai contoh, jabatan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang bidang teknis mungkin memerlukan tingkat pendidikan yang relevan dalam bidang tersebut (Cubitt, 2023). Tingkat pendidikan dan analisis jabatan bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Memiliki

calon pegawai dengan tingkat pendidikan yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan secara efektif. Tingkat pendidikan dengan analisis jabatan memastikan kepatuhan terhadap standar kualifikasi, tetapi juga untuk memastikan bahwa calon pegawai memiliki landasan pendidikan yang diperlukan untuk berhasil dalam jabatan yang dilamar.

Analisis jabatan bukan hanya alat untuk merumuskan persyaratan rekrutmen, tetapi juga menjadi panduan dalam menentukan prioritas pengangkatan. Integrasi antara analisis jabatan dan penentuan prioritas mengoptimalkan proses rekrutmen, memastikan penempatan sumber daya manusia yang efektif, dan mendukung tujuan strategis instansi pemerintah Kota Gunungsitoli.

Dengan demikian, penerapan analisis jabatan dalam proses rekrutmen PPPK di Kota Gunungsitoli bukan hanya memenuhi kebutuhan formasi, tetapi juga menjaga transparansi, relevansi, dan efektivitas seluruh proses rekrutmen. Referensi yang digunakan mendukung landasan konsep manajemen SDM yang berbasis pada analisis jabatan.

### **Transparansi**

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN menekankan pentingnya transparansi dalam pengumuman lowongan dilakukan secara terbuka dan jelas melalui situs resmi Pemerintah Kota Gunungsitoli. Ini mencakup detail persyaratan jabatan, memberikan gambaran yang komprehensif kepada calon pegawai potensial. Pengumuman lowongan dilakukan secara terbuka, memastikan bahwa informasi tersedia untuk umum (Müller et al., 2024). Dengan situs resmi sebagai saluran utama, calon pegawai potensial dapat dengan mudah mengakses informasi yang diperlukan. Hal ini sesuai dengan prinsip dasar penerimaan umum yang diakui dalam manajemen rekrutmen. Pengumuman tersebut mencakup detail persyaratan jabatan, termasuk kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi, dan kemampuan lain yang relevan. Keterbukaan mengenai persyaratan ini memberikan gambaran yang komprehensif kepada calon pegawai potensial, memungkinkan mereka untuk menilai

apakah mereka memenuhi kriteria yang ditetapkan (Nuzulia, 1967). Melalui pengumuman yang terbuka, Pemerintah Kota Gunungsitoli juga menunjukkan komitmen terhadap keadilan dan kesetaraan akses informasi. Setiap individu, tanpa memandang latar belakang atau status tertentu, memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses informasi mengenai lowongan pekerjaan.

Pemanfaatan SSCASN (Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara) sebagai platform rekrutmen oleh Pemerintah Kota Gunungsitoli membawa dampak positif terhadap transparansi dan efisiensi dalam proses rekrutmen PPPK. Penggunaan SSCASN sebagai platform rekrutmen menunjukkan komitmen Pemerintah Kota Gunungsitoli untuk menjalankan proses rekrutmen secara terbuka dan transparan. SSCASN menyediakan saluran yang terpusat untuk menyampaikan informasi terkait seleksi dan pengumuman hasil. Calon pegawai dapat dengan mudah mengakses informasi terkait rekrutmen melalui platform SSCASN. Situs ini dirancang untuk memberikan kemudahan akses, memungkinkan calon pegawai untuk mengetahui detail lowongan, persyaratan, dan tahapan seleksi tanpa kesulitan. SSCASN memfasilitasi pengunggahan dokumen pendukung secara online. Calon pegawai dapat mengunggah dokumen seperti ijazah, sertifikat, dan dokumen lainnya yang diperlukan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi proses, tetapi juga meminimalkan risiko kehilangan dokumen dan memastikan keakuratan data. Pemanfaatan SSCASN sejalan dengan prinsip efisiensi dalam manajemen rekrutmen. Platform ini memungkinkan otomatisasi beberapa tahapan, mengurangi waktu dan upaya yang dibutuhkan dalam proses administratif. Hal ini sesuai dengan literatur manajemen rekrutmen modern yang menekankan penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi. Dengan memanfaatkan SSCASN, Pemerintah Kota Gunungsitoli tidak hanya memberikan kemudahan bagi calon pegawai, tetapi juga meningkatkan integritas dan transparansi dalam seluruh proses rekrutmen PPPK. Teknologi ini menciptakan landasan yang

solid untuk pelaksanaan rekrutmen yang modern dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Transparansi dalam pengumuman hasil seleksi PPPK di Pemerintah Kota Gunungsitoli merupakan praktek yang mendorong kepercayaan masyarakat dan menjaga integritas proses seleksi. Hasil seleksi PPPK diumumkan melalui berbagai saluran resmi, termasuk situs resmi pemerintah dan media resmi lainnya. Penggunaan saluran ini menciptakan cakupan informasi yang lebih luas dan memastikan aksesibilitas informasi bagi masyarakat umum. Situs resmi pemerintah menjadi saluran utama untuk pengumuman hasil seleksi. Hal ini menciptakan landasan yang terpercaya dan dapat diakses oleh semua pihak. Kejelasan informasi di situs resmi menjamin bahwa masyarakat dapat memperoleh data yang akurat dan resmi. Pengumuman hasil seleksi juga dilakukan melalui media resmi pemerintah. Ini dapat mencakup pemberitahuan di koran lokal, radio, atau saluran televisi pemerintah. Melalui media ini, informasi disampaikan kepada masyarakat secara lebih luas, meningkatkan transparansi dan keterbukaan (Purwanto et al., 2020). Transparansi dalam pengumuman hasil seleksi membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap proses seleksi. Dengan menyampaikan informasi secara terbuka, masyarakat dapat memverifikasi hasil seleksi dan yakin bahwa proses tersebut dilakukan dengan adil dan objektif. Prinsip good governance menekankan pada transparansi, akuntabilitas, dan keterbukaan. Dengan melakukan pengumuman hasil seleksi secara terbuka, Pemerintah Kota Gunungsitoli mengamalkan prinsip-prinsip tersebut, menciptakan lingkungan yang sesuai dengan tuntutan good governance. Pemerintah Kota Gunungsitoli menunjukkan komitmen terhadap integritas, keadilan, dan akuntabilitas dalam proses seleksi PPPK. Dampak positifnya tidak hanya dirasakan oleh calon pegawai, tetapi juga oleh masyarakat yang dapat memantau dan memahami proses seleksi dengan lebih baik (Koman et al., 2023).

### **Kesetaraan**

Kesetaraan diwujudkan melalui transparansi persyaratan rekrutmen. Pengumuman

yang jelas dan mudah diakses melalui situs resmi dan media pemerintah memastikan bahwa semua calon memiliki pemahaman yang setara mengenai persyaratan jabatan yang dilamar. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN menekankan pentingnya transparansi dalam proses rekrutmen. Undang-Undang ini memberikan dasar hukum yang mengatur praktik rekrutmen dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN), dan menggaris bawahi pentingnya kesetaraan dan keadilan dalam proses tersebut. transparansi sebagai dasar kesetaraan dalam rekrutmen PPPK, Pemerintah Kota Gunungsitoli tidak hanya memenuhi prinsip-prinsip hukum yang mengatur ASN, tetapi juga menciptakan lingkungan yang adil, setara, dan dapat dipercaya bagi semua calon pegawai. Implementasi praktik transparansi ini secara langsung mendukung prinsip-prinsip *good governance* dan *good HR management* dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik (Purwanto et al., 2020).

Penggunaan media resmi pemerintah sebagai saluran pengumuman hasil seleksi menciptakan akses informasi yang merata. Masyarakat umum, tanpa memandang latar belakang atau status sosial, memiliki kesempatan yang sama untuk mengetahui hasil seleksi, memperkuat prinsip kesetaraan. Prinsip kesetaraan dalam akses informasi ini selaras dengan konsep *good governance*. Melalui penggunaan media resmi pemerintah, informasi hasil seleksi dapat diakses secara merata oleh masyarakat umum. Dengan demikian, setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mengetahui hasil seleksi, tanpa memandang latar belakang atau status sosialnya. Prinsip ini mengamankan hak setiap warga negara untuk mendapatkan informasi secara adil dan setara. Prinsip kesetaraan dalam akses informasi sejalan dengan konsep *good governance* (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023). Dalam *good governance*, terdapat prinsip-prinsip yang mendukung pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Kesetaraan dalam akses informasi menjadi landasan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Kesetaraan akses informasi juga

menciptakan partisipasi publik yang merata. Masyarakat yang memiliki informasi yang sama memiliki dasar yang setara untuk berpartisipasi dalam proses-proses demokratis dan pengambilan keputusan. Ini mendukung terwujudnya pemerintahan yang responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Pengumuman hasil seleksi melalui media resmi pemerintah menciptakan ketertiban hukum (*rule of law*). Dengan menyampaikan informasi secara jelas dan merata, pemerintah memastikan bahwa proses seleksi berjalan sesuai dengan ketentuan hukum dan tidak memihak. Ini menciptakan kepercayaan masyarakat pada lembaga dan proses pemerintahan. Kesetaraan akses informasi juga menciptakan keadilan di semua tingkatan masyarakat. Tidak hanya bagi individu yang memiliki akses lebih mudah, tetapi juga untuk mereka yang mungkin berada di wilayah terpencil atau memiliki keterbatasan akses. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang setara kepada seluruh warganya (Tew et al., 2023).

Proses seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi memastikan bahwa setiap calon memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing. Kesetaraan diperkuat dengan menilai kualifikasi dan kemampuan calon tanpa adanya diskriminasi berdasarkan faktor pribadi atau latar belakang. Penerapan metode seleksi yang sesuai dengan standar kompetensi relevan dapat ditemukan dalam literatur manajemen SDM. Proses seleksi yang objektif berfokus pada fakta dan bukti yang dapat diukur, menghindari penilaian berdasarkan preferensi atau asumsi pribadi. Dalam konteks rekrutmen PPPK, objektivitas diterapkan dengan menilai kualifikasi dan kemampuan calon berdasarkan standar kompetensi yang jelas dan terukur. Dengan menjadikan proses seleksi berbasis kompetensi, setiap calon memiliki kesempatan yang setara untuk bersaing. Fokus pada kemampuan dan kualifikasi yang relevan mengurangi risiko diskriminasi berdasarkan faktor pribadi atau latar belakang tertentu. Ini menciptakan lingkungan seleksi yang adil dan setara (Schrader et al., 2023). Kesetaraan dalam seleksi memastikan bahwa semua calon, tanpa memandang aspek pribadi seperti jenis kelamin,

suku bangsa, atau latar belakang sosial, memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Ini sejalan dengan prinsip-prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi dalam dunia kerja. Metode ini harus sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan tertentu. Contoh metode berstandar meliputi ujian tertulis, wawancara kompetensi, atau asesmen keterampilan. Penerapan metode ini membantu menciptakan kriteria evaluasi yang jelas dan obyektif.

Kesetaraan juga terkait dengan penyediaan informasi yang komprehensif mengenai proses rekrutmen, termasuk tahapan seleksi dan persyaratan administratif. Semua calon memiliki hak untuk memahami proses secara menyeluruh, mendukung prinsip kesetaraan informasi. Prinsip ini sesuai dengan konsep keadilan informasi dan partisipasi masyarakat dalam kebijakan publik.

Penentuan prioritas pengangkatan calon pegawai PPPK yang mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan instansi mendukung kesetaraan. Pengambilan keputusan yang objektif menghindari diskriminasi dan memastikan kesetaraan dalam peluang berkarier. Referensi pada prinsip meritokrasi dalam literatur manajemen SDM dapat mendukung pendekatan ini.

Kesetaraan tercermin dalam upaya penghapusan bias dan diskriminasi dalam proses rekrutmen. Penggunaan metode seleksi yang objektif dan transparan dapat mengurangi potensi diskriminasi dan memastikan setiap calon diperlakukan secara adil. Literatur mengenai diversitas dan inklusivitas dalam organisasi dapat menjadi referensi untuk menghindari bias (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023).

Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip kesetaraan ini dalam proses rekrutmen PPPK, pemerintah Kota Gunungsitoli dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan memberikan peluang yang setara bagi semua calon. Implementasi praktik-praktik ini mendukung prinsip-prinsip good governance dan kebijakan sumber daya manusia yang berfokus pada keadilan dan objektivitas.

## Proses Pendaftaran

Beberapa aspek krusial dalam proses pendaftaran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kota Gunungsitoli telah teridentifikasi. Poin-poin kunci ini memainkan peran penting dalam merancang dan mengelola proses pendaftaran untuk memastikan efisiensi, transparansi, dan aksesibilitas. Penting untuk memastikan bahwa persyaratan pendaftaran PPPK jelas dan mudah diakses. Calon perlu mendapatkan informasi yang tepat mengenai kualifikasi pendidikan, dokumen pendukung yang diperlukan, dan persyaratan kesehatan. Referensi pada literatur manajemen SDM menunjukkan bahwa persyaratan yang jelas dapat meningkatkan pemahaman calon dan mengurangi kebingungan. Pemanfaatan aplikasi SSCASN dan teknologi dalam proses pendaftaran memberikan kepraktisan dan efisiensi. Pendekatan ini sejalan dengan literatur manajemen modern yang menekankan pentingnya teknologi dalam meningkatkan efisiensi administratif. Pendaftaran online juga menciptakan jejak digital yang memudahkan verifikasi dan seleksi administrasi (Hudek et al., 2024).

Desain proses pendaftaran yang transparan dan terbuka dapat memperkuat kepercayaan calon PPPK. Literatur manajemen sumber daya manusia menyoroti pentingnya transparansi dalam menciptakan lingkungan yang adil. Pengumuman lowongan, tahapan seleksi, dan persyaratan harus diumumkan secara terbuka melalui situs resmi atau portal rekrutmen. Adanya variasi persyaratan pendaftaran sesuai dengan jabatan yang dilamar mencerminkan pendekatan yang sesuai dengan prinsip-prinsip seleksi berbasis kompetensi. Referensi pada literatur manajemen SDM menekankan bahwa persyaratan yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dapat meningkatkan relevansi seleksi.

Implementasi SSCASN sebagai bagian dari proses pendaftaran memberikan manfaat seleksi administrasi yang efisien. Penggunaan platform digital mempermudah pengunggahan dokumen dan verifikasi, sejalan dengan literatur manajemen teknologi informasi. Pengumuman hasil seleksi administrasi yang transparan memastikan bahwa calon yang lolos atau tidak lolos mendapatkan informasi yang jelas dan mendetail. Hal ini

berkontribusi pada kejelasan proses seleksi dan dapat memberikan umpan balik yang bermanfaat.

Dengan memastikan implementasi praktik-praktik di atas, Pemerintah Kota Gunungsitoli dapat memperkuat proses pendaftaran PPPK secara menyeluruh, menciptakan pengalaman yang positif bagi calon pegawai, dan memastikan tahapan awal rekrutmen berjalan dengan efisien serta transparan. Referensi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi memberikan dasar untuk praktik-praktik terbaik ini.

### **Proses Penerimaan**

Beberapa tahapan penting dalam proses penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kota Gunungsitoli telah diidentifikasi. Setiap tahapan ini memiliki implikasi signifikan terhadap adaptasi dan kinerja calon PPPK. Setelah pengumuman hasil seleksi, calon PPPK yang diterima harus menyusun dokumen persyaratan seperti surat keterangan kesehatan dan dokumen pendidikan. Ketelitian dan kejelasan mengenai dokumen yang diperlukan adalah kunci untuk memastikan proses administrasi berjalan lancar.

Tahap administrasi melibatkan penandatanganan perjanjian kerja antara calon PPPK dan instansi pemerintah. Instruksi yang jelas mengenai persiapan dokumen dan jadwal penandatanganan perjanjian kerja perlu diberikan untuk memastikan kejelasan bagi calon yang diterima. Calon PPPK yang telah melewati tahap administrasi dapat mengikuti periode pelatihan dan orientasi. Proses ini bertujuan untuk memperkenalkan mereka dengan lingkungan kerja, tugas, dan tanggung jawab yang akan diemban. Referensi pada literatur manajemen sumber daya manusia menyoroti pentingnya pelatihan untuk integrasi pegawai baru (Purwanto et al., 2020).

Setelah selesai pelatihan, PPPK ditempatkan di jabatan yang sesuai dan mulai menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Proses ini memerlukan koordinasi yang efektif dengan berbagai unit dan divisi dalam instansi pemerintah. Referensi pada literatur manajemen organisasi mencerminkan pentingnya koordinasi

untuk keselarasan tugas. Evaluasi kinerja berkala dilakukan untuk menilai sejauh mana PPPK telah mencapai target dan memenuhi tugasnya. Hasil evaluasi menjadi dasar untuk pengembangan karier selanjutnya. Literatur manajemen kinerja menunjukkan bahwa evaluasi yang terstruktur penting untuk peningkatan kontinu.

Setelah sukses menjalani proses penerimaan, nomor induk PPPK diusulkan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk persetujuan teknis. Proses ini menciptakan status kepegawaian PPPK. Referensi pada peraturan perundang-undangan terkait kepegawaian memberikan dasar hukum untuk langkah-langkah ini.

Dengan memastikan setiap tahap dijelaskan dengan baik dan transparan, Pemerintah Kota Gunungsitoli dapat menciptakan proses penerimaan yang adil, efisien, dan memastikan kelancaran adaptasi calon PPPK di lingkungan kerja baru. Integrasi praktik-praktik tersebut dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dan hukum kepegawaian akan memperkuat keberhasilan proses penerimaan PPPK.

### **Pemanfaatan Teknologi**

Pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kota Gunungsitoli memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi. Penggunaan aplikasi SSCASN sebagai sarana utama dalam proses pendaftaran dan pengumpulan dokumen memberikan kepraktisan dan efisiensi. Platform digital memungkinkan calon PPPK untuk mengisi formulir secara online dan mengunggah dokumen pendukung, mengurangi kebutuhan administrasi konvensional. Situs web resmi atau portal rekrutmen online pemerintah daerah digunakan untuk mengumumkan informasi mengenai lowongan PPPK, persyaratan jabatan, dan tahapan seleksi. Pemanfaatan teknologi digital dalam penyebaran informasi meningkatkan aksesibilitas dan jangkauan informasi bagi calon pelamar (Raden Soebiantika & Ida Rindaningsih, 2023).

Penerapan CAT BKN dalam seleksi kompetensi mencerminkan pemanfaatan teknologi

untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan calon PPPK. Sistem ini dirancang untuk memberikan gambaran obyektif mengenai kemampuan calon, mengurangi potensi bias, dan meningkatkan objektivitas seleksi.

Pengumuman hasil seleksi PPPK dapat diakses melalui portal SSCASN. Pemanfaatan teknologi dalam menyajikan informasi ini memastikan transparansi dan memudahkan akses masyarakat umum terhadap hasil seleksi. Calon PPPK yang diterima menerima pemberitahuan langsung melalui email mengenai langkah-langkah selanjutnya dalam proses administratif. Penggunaan email sebagai saluran komunikasi memberikan kemudahan dalam memberikan instruksi dan informasi kepada calon yang diterima.

Pemanfaatan teknologi tidak hanya mendukung efisiensi administrasi tetapi juga meningkatkan aksesibilitas informasi bagi calon pelamar. Integrasi teknologi digital dalam seleksi kompetensi menciptakan lingkungan yang lebih obyektif dan transparan. Meskipun pemanfaatan teknologi memberikan banyak keuntungan, penting untuk memperhatikan aspek keamanan data dan kecukupan infrastruktur teknologi. Hal ini agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan lancar tanpa mengorbankan keamanan informasi (Müller et al., 2024).

Integrasi teknologi dalam proses rekrutmen PPPK di Pemerintah Kota Gunungsitoli menciptakan lingkungan yang lebih efisien, transparan, dan terjangkau bagi calon pelamar. Referensi pada praktik-praktik modern manajemen sumber daya manusia dan literatur teknologi informasi mendukung langkah-langkah ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dari penelitian analisis proses perekrutan PPPK daerah di kantor BKPSDM kota Gunungsitoli yaitu:

Proses perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli mengikuti ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan

Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Proses dimulai dengan tahap perencanaan dan persiapan, di mana kebutuhan jabatan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi PPPK diidentifikasi. Pengumuman resmi kemudian dilakukan untuk memberikan informasi kepada masyarakat tentang peluang penerimaan PPPK. Pelamar kemudian dapat mengajukan permohonan melalui tahap pelamaran yang telah ditentukan. Seleksi dilakukan dengan cermat sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan, melibatkan berbagai tahapan evaluasi untuk memastikan kualifikasi dan potensi calon PPPK. Setelah melewati serangkaian seleksi, pengumuman hasil seleksi dipublikasikan secara transparan. Para peserta yang memenuhi kriteria dan lolos seleksi diumumkan dan kemudian dapat melanjutkan ke tahap pengangkatan sebagai PPPK. Proses pengangkatan sebagai PPPK diakhiri dengan pemberian Surat Keputusan Pengangkatan yang resmi. Seluruh rangkaian proses ini bertujuan untuk menjaga kualitas dan integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan prinsip meritokrasi dan profesionalisme, sejalan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli menjalankan proses perekrutan PPPK dengan penuh kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku, mengedepankan transparansi dan keadilan dalam memilih calon yang paling berkualifikasi untuk mengisi posisi PPPK.

Perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli menghadapi beberapa tantangan yang dapat memengaruhi kelancaran proses seleksi dan pengangkatan. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan anggaran. Keterbatasan anggaran dapat membatasi kemampuan lembaga dalam memberikan fasilitas dan mendukung kelancaran setiap tahapan perekrutan. Selain itu, kendala lain terkait dengan gangguan pada jaringan sistem pendaftaran SSCASN, yang dapat menyulitkan akses pelamar dan mengakibatkan ketidaknyamanan serta

ketidakpastian dalam proses pendaftaran. Kurangnya formasi yang tersedia juga menjadi hambatan, mengingat adanya kesenjangan antara jumlah formasi yang tersedia dan kebutuhan riil instansi dalam mengisi posisi PPPK, dan tantangan signifikan lainnya adalah kurangnya perhatian masyarakat terhadap informasi penerimaan PPPK, yang dapat mengakibatkan kurangnya partisipasi pelamar yang berkualifikasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cristache, N., & Lile, R. (2024). *THE PERCEPTIONS OF EMPLOYEES FROM ROMANIAN COMPANIES ON ADOPTION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN RECRUITMENT AND SELECTION PROCESSES*. 26(66), 421–440.
- 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. <https://doi.org/10.1186/s40163-023-00186-3>
- Gooden, T. E., Wang, J., Carvalho Goulart, A., Varella, A. C., Tai, M., Sheron, V. A., Wang, H., Zhang, H., Zhong, J., Kumarendran, B., Nirantharakumar, K., Surenthirakumaran, R., Bensenor, I. M., Guo, Y., Lip, G. Y. H., Thomas, G. N., & Manaseki-Holland, S. (2023). Generalisability of and lessons learned from a mixed-methods study conducted in three low- and middle-income countries to identify care pathways for atrial fibrillation. *Global Health Action*, 16(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2023.2231763>
- Halawa, F., Iswanto, D., Reinelda, B., & Yunarni, T. (2023). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) Vol 16, No. 3, November 2023, p495-501 Febriyanti Amol, Forman Halawa, Dedy Iswanto, Baiq Reinelda Tri Yunarni*. 16(3), 7–10.
- Hudek, N., Carroll, K., Semchishen, S., Vanderhout, S., Pousseau, J., Grimshaw, J., Fergusson, D. A., Gillies, K., Graham, I. D., Taljaard, M., & Brehaut, J. C. (2024). Describing the content of trial recruitment interventions using the TIDieR reporting checklist: a systematic methodology review. *BMC Medical Research Methodology*, 24(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12874-024-02195-5>
- Kissi, P. S. (2023). Job seekers satisfy or dissatisfy with the existing electronic recruitment: A theoretical and empirical investigation. *Cogent Business and Management*, 10(3), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2278233>
- Koike, M., Yamashita, H., Yutoku, Y., & Koike, A. (2024). Molecular cloning, subcellular localization, and rapid recruitment to DNA damage sites of chicken Ku70. *Scientific Reports*, 14(1), 1–13. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-51501-0>
- Koman, G., Toman, D., & Jankal, R. (2023). *RISK MANAGEMENT IN A HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM*. 11(1), 331–352.
- Lemphers, N., Bernstein, S., Hoffmann, M., & Wolfe, D. A. (2022). Rooted in place: Regional innovation, assets, and the politics of electric vehicle leadership in California, Norway, and Québec. *Energy Research and Social Science*, 87(June 2021), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102462>
- Moffat, K. R., Shi, W., Cannon, P., & Sullivan, F. (2023). Factors associated with recruitment to randomised controlled trials in general practice: a systematic mixed studies review. *Trials*, 24(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/s13063-022-06865-x>
- Müller, S. D., Konzag, H., Nielsen, J. A., & Sandholt, H. B. (2024). Digital transformation leadership competencies: A contingency approach. *International Journal of Information Management*, 75(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102734>
- Nuzulia, A. (1967). Tinjauan Literatur Tentang Pengembangan Pembelajaran Dalam

- Mengimplementasikan Kurikulum 2013 Alfin. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 01(01), 5–24.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Schrader, J., Büchler, T., & Kohl, J. (2023). Rekrutierung von Lehrkräften durch Organisationen der Weiterbildung. *Zeitschrift Für Weiterbildungsforschung*, 46(3), 441–473. <https://doi.org/10.1007/s40955-023-00267-5>
- Swamy, C. J., Arasu, K., & Pradeep, M. P. (2023). A Study on Recruitment and Selection process in the Manufacturing Industry. *Advances In Management*, 16(2), 1–9. <https://doi.org/10.25303/1602aim0109>
- Tanantong, T., & Wongras, P. (2024). A UTAUT-Based Framework for Analyzing Users' Intention to Adopt Artificial Intelligence in Human Resource Recruitment: A Case Study of Thailand. *Systems*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/systems12010028>
- Taranikanti, M., Mudunuru, A. K., Chunchu, S. R., Guntuka, R. K., Maddur, S., Yerra, A. K., & Taranikanti, S. S. (2024). Selection of Medical Teachers: An Initiative for Ensuring a Fair and Transparent Selection Process. *Cureus*, 16(1), 1–9. <https://doi.org/10.7759/cureus.52837>
- Tew, M., Catchpool, M., Furler, J., De La Rue, K., Clarke, P., Manski-Nankervis, J. A., & Dalziel, K. (2023). Site-specific factors associated with clinical trial recruitment efficiency in general practice settings: a comparative descriptive analysis. *Trials*, 24(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s13063-023-07177-4>
- Vaz, A. C., Karnauskas, M., Smith, M., Denson, L. T. S., Paris, C. B., Le Hénaff, M., & Siegfried, K. (2023). Red Snapper connectivity in the Gulf of Mexico. *Marine and Coastal Fisheries*, 15(6), 1–23. <https://doi.org/10.1002/mcf2.10275>
- Zogu, G., & Schönthaler, S. (2024). Selective Inclusion? Insights Into Political Parties' Recruitment of Immigrant Background Candidates in Bolzano. *Politics and Governance*, 12, 1–18. <https://doi.org/10.17645/pag.7453>