



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7957-7966

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)

Ria Jernita Lahagu, Fatolosa Hulu, Robin Markus Putra Waruwu, Palindungan Lahagu

Universitas Nias, Program Studi Manajemen

jhernitalahagu26@gmail.com, fatoshulu@gmail.com, lindunglahagu25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS), mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta menganalisis upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut. Rekrutmen berbasis kompetensi merupakan salah satu strategi penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pegawai dan pihak terkait yang terlibat dalam proses rekrutmen di lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen telah dilaksanakan secara sistematis, transparan, dan berbasis kompetensi. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui tahapan yang terstruktur mulai dari analisis kebutuhan pegawai, pengumuman lowongan, seleksi administrasi, hingga tahapan pengujian kompetensi dan wawancara. Selain itu, proses rekrutmen juga melibatkan koordinasi antarunit kerja serta penggunaan metode seleksi yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional organisasi guna memperoleh calon pegawai yang berkualitas. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala, seperti belum optimalnya dokumentasi evaluasi dan standar kompetensi secara formal, keterbatasan sumber daya dalam pelaksanaan proses seleksi, serta perlunya peningkatan pemanfaatan teknologi pendukung rekrutmen. Untuk mengatasi kendala tersebut, diperlukan peningkatan sistem dokumentasi, penguatan standar kompetensi, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, serta optimalisasi sistem informasi kepegawaian agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kata kunci: Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B, BASARNAS

1. Latar Belakang

Kompetensi merujuk pada kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki seseorang dan dibutuhkan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam menerapkan apa yang mereka ketahui dan kuasai untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan dalam konteks tertentu. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis (*hard skills*) seperti kemampuan analisis data atau penguasaan perangkat lunak tertentu, tetapi juga aspek non-teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Dalam organisasi, kompetensi menjadi dasar dalam berbagai proses manajemen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga penilaian kinerja.

Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 7 Tahun 2020 menetapkan Rencana Strategis (Renstra) BASARNAS untuk periode 2020-2024, yang berfungsi sebagai pedoman perencanaan jangka menengah mencakup tugas dan fungsi BASARNAS. Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Sementara itu, Lussier dan Hendon (2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas agar melamar dan bergabung dalam organisasi.

Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 2 Tahun 2024 mencakup peningkatan kualitas SDM dalam operasi pencarian dan pertolongan, yang relevan dengan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias, atau BASARNAS Nias, memiliki peran vital dalam operasi pencarian dan pertolongan kecelakaan di wilayah Nias. Sebagai organisasi yang bergerak dalam misi kemanusiaan, Kantor

Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias
(BASARNAS)

Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias dituntut memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi situasi darurat.

Namun, dalam praktiknya, sering kali muncul berbagai tantangan dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman mengenai konsep kompetensi, keterbatasan sumber daya, hingga proses rekrutmen yang belum terstruktur dengan baik masih sering terjadi. Tantangan-tantangan ini dapat memengaruhi kualitas pegawai yang direkrut dan, pada akhirnya, berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi sementara, terdapat beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dalam penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman yang mendalam mengenai konsep kompetensi, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Hal ini terjadi di kalangan pengambil kebijakan maupun pelaksana rekrutmen, sehingga penerapan sistem berbasis kompetensi belum dapat dijalankan secara maksimal. Selain itu, keterbatasan sumber daya juga menjadi tantangan yang signifikan. Keterbatasan ini mencakup kurangnya tenaga ahli yang memahami manajemen kompetensi, minimnya anggaran yang dialokasikan untuk mendukung proses rekrutmen yang ideal, serta kurangnya fasilitas pendukung yang memadai.

Selain kendala tersebut, proses rekrutmen berbasis kompetensi juga memerlukan adanya sistem evaluasi dan standar penilaian yang jelas agar proses seleksi dapat berjalan secara objektif dan transparan. Dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa tahapan rekrutmen yang belum sepenuhnya didukung oleh instrumen penilaian kompetensi yang terukur. Kondisi ini dapat menyebabkan proses seleksi lebih berfokus pada pemenuhan kebutuhan pegawai dalam jangka pendek dibandingkan dengan penyesuaian kompetensi yang benar-benar dibutuhkan organisasi. Padahal, dalam organisasi yang bergerak di bidang pencarian dan pertolongan, kesesuaian kompetensi pegawai menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan serta keselamatan dalam pelaksanaan tugas di lapangan.

Di sisi lain, penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias menjadi hal yang penting untuk terus dikembangkan guna mendukung terciptanya sumber daya manusia yang profesional, tanggap, dan memiliki kemampuan sesuai kebutuhan organisasi. Dengan adanya sistem rekrutmen yang tepat, organisasi dapat memperoleh pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga sikap disiplin, kemampuan bekerja sama, serta kesiapan dalam menghadapi kondisi darurat. Oleh karena itu, penelitian mengenai penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi ini perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaannya, kendala yang dihadapi, serta upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias.

2. Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung proses dan kondisi yang berkaitan dengan penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan kebijakan rekrutmen serta berbagai kendala yang dihadapi dalam praktiknya. Selanjutnya, wawancara dilakukan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen, seperti pimpinan dan pegawai yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan kebijakan tersebut. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian melalui pengumpulan dokumen, arsip, peraturan, dan data pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyederhanakan data yang diperoleh dari lapangan agar lebih terarah sesuai fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif sehingga memudahkan peneliti dalam memahami hasil penelitian. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan berdasarkan hasil analisis data secara keseluruhan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti juga menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga data yang diperoleh dapat diuji tingkat kepercayaannya dan menghasilkan temuan penelitian yang lebih akurat.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Penerapan Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan, temuan penelitian menunjukkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi secara menyeluruh, dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan profil jabatan, hingga seleksi akhir calon pegawai. Pendekatan ini mencakup beberapa aspek penting, yaitu kompetensi teknis, kompetensi perilaku (*soft skills*), kesiapan fisik dan mental, serta penguasaan terhadap peralatan dan prosedur operasional pencarian dan pertolongan (SAR). Hal ini menandakan komitmen institusi terhadap profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tinggi. Rekrutmen berbasis kompetensi ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2021), yang menyatakan bahwa tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki keahlian, perilaku kerja, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan jabatan secara aktual. Pendekatan ini bukan hanya berfokus pada kemampuan individual, tetapi juga menciptakan sistem yang mampu menjaga kualitas rekrutmen secara berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2022), rekrutmen berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam mendorong objektivitas dan transparansi proses seleksi. Hal ini dapat meningkatkan akuntabilitas publik serta meminimalisir potensi praktik KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme) dalam birokrasi pemerintahan. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias tampak telah menerapkan prinsip ini melalui penggunaan sistem seleksi yang mencakup *Computer Assisted Test* (CAT), tes fisik lapangan, dan wawancara berbasis kompetensi. Dengan demikian, integrasi antara pendekatan struktural (prosedur administratif) dan pendekatan teknikal (penilaian keahlian dan keterampilan praktis) telah dilaksanakan secara harmonis. Penelitian oleh Ramadhani dan Yuliana (2021) menambahkan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi membantu organisasi dalam menyelaraskan kebutuhan strategis jangka panjang dengan pemenuhan posisi jabatan. Hal ini terutama relevan dalam organisasi berisiko tinggi seperti SAR, yang menuntut kesiapan dalam kondisi darurat dan ketangguhan personel secara menyeluruh. Selain itu, Handoko dan Prasetya (2023) menekankan pentingnya competency mapping sebagai fondasi awal dari proses rekrutmen modern. Mapping ini tidak hanya memetakan keahlian teknis, tetapi juga menilai karakteristik personal seperti ketahanan stres, kepemimpinan dalam situasi krisis, serta kemampuan beradaptasi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias tampaknya telah menjalankan fungsi ini secara terstruktur melalui rangkaian seleksi yang tidak hanya menguji kemampuan fisik tetapi juga pengambilan keputusan dalam tekanan. Dalam konteks regulasi manajemen kepegawaian negara, menurut Astuti (2022), pendekatan berbasis kompetensi telah menjadi standar global dan direkomendasikan oleh berbagai lembaga internasional, seperti *International Labour Organization* (ILO), terutama dalam meningkatkan efisiensi dan profesionalisme sektor publik.

Tahapan yang dilaksanakan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah mengikuti prinsip human resource planning yang mencakup analisis jabatan, penyusunan standar kompetensi jabatan, seleksi administratif, serta seleksi kompetensi melalui tes teknis dan wawancara. Temuan ini sejalan dengan teori dari Mangkunegara (2021) yang menekankan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan sangat penting dalam rekrutmen berbasis kompetensi agar kebutuhan organisasi dapat terpenuhi secara tepat. Penekanan pada simulasi lapangan dan penilaian kondisi psikologis calon pegawai juga mencerminkan pandangan Fitria & Nugroho (2023) yang menyatakan bahwa untuk instansi dengan risiko tinggi, proses seleksi harus memperhatikan aspek fisik dan psikologis untuk menghindari mismatch antara kapasitas pegawai dan tantangan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias menggunakan standar kompetensi yang ditetapkan oleh Basarnas pusat sebagai acuan dalam pelaksanaan rekrutmen. Hal ini menunjukkan adanya standardization atau standarisasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Menurut Herlina (2021), penggunaan standar kompetensi nasional dalam proses rekrutmen memperkuat keselarasan antara kebutuhan organisasi dan profil pegawai yang dibutuhkan. Selain itu, pelatihan berkelanjutan pasca rekrutmen menunjukkan penerapan prinsip life-long learning dalam pengelolaan pegawai.

Keterlibatan pimpinan dalam pengawasan pelaksanaan kebijakan rekrutmen menunjukkan adanya leadership engagement, yaitu peran aktif pimpinan dalam menjamin keberhasilan implementasi kebijakan organisasi. Hal ini sesuai dengan pandangan Suryanto (2022) yang menyatakan bahwa keberhasilan kebijakan kepegawaian sangat dipengaruhi oleh komitmen dan peran aktif pemimpin dalam monitoring dan pengawasan internal. Briefing rutin, evaluasi kegiatan, serta keterlibatan HR dalam mengelola anggaran menjadi indikator keterlibatan tersebut. Temuan terakhir menunjukkan bahwa meskipun kebijakan telah disosialisasikan, implementasinya masih belum konsisten di semua unit kerja. Ini menunjukkan perlunya organizational alignment agar seluruh bagian organisasi

memiliki persepsi dan praktik yang sejalan. Menurut Ramadhani & Prasetya (2024), salah satu tantangan implementasi kebijakan di birokrasi adalah inkonsistensi antar unit, yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan pemahaman yang merata. Dengan demikian, diperlukan peningkatan pengawasan internal, pelatihan lintas unit, dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan kebijakan agar implementasi rekrutmen berbasis kompetensi benar-benar seragam di seluruh struktur organisasi.

Hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi secara cukup menyeluruh dan terstruktur, dimulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan standar kompetensi, hingga seleksi akhir calon pegawai. Penerapan ini mencerminkan komitmen terhadap peningkatan profesionalisme dan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan operasional organisasi, khususnya dalam lingkungan kerja berisiko tinggi seperti SAR. Rekrutmen telah dilaksanakan secara komprehensif dan terstandarisasi, mencakup aspek kompetensi teknis, perilaku, kesiapan fisik dan mental, serta penguasaan terhadap peralatan operasional, dengan mengacu pada standar kompetensi dari Basarnas pusat. Proses seleksi juga dilakukan secara objektif dan transparan melalui metode *Computer Assisted Test* (CAT), tes fisik, dan wawancara berbasis kompetensi, yang menunjukkan penerapan prinsip meritokrasi dan pencegahan praktik KKN. Penerapan pemetaan kompetensi (*competency mapping*) dilakukan untuk memastikan kesesuaian antara profil individu dan kebutuhan jabatan, termasuk dalam hal kemampuan adaptasi serta kepemimpinan di situasi krisis. Di samping itu, keterlibatan aktif pimpinan dalam proses monitoring dan evaluasi kebijakan menjadi indikator kuatnya komitmen terhadap pelaksanaan rekrutmen yang efektif. Organisasi juga telah menerapkan prinsip *life-long learning* dengan menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan pasca rekrutmen, sebagai upaya menjaga dan meningkatkan kompetensi pegawai secara konsisten. Namun demikian, masih terdapat tantangan terkait inkonsistensi implementasi antar unit kerja, yang menunjukkan perlunya peningkatan koordinasi, sosialisasi, dan pengawasan internal secara menyeluruh. Secara keseluruhan, penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah berjalan ke arah yang positif dan sesuai dengan prinsip tata kelola sumber daya manusia modern. Keberlanjutan dan keseragaman implementasi tetap menjadi tantangan strategis yang perlu dijawab melalui penyamaan persepsi lintas.

Selain itu, penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias juga menunjukkan adanya upaya organisasi dalam membangun budaya kerja yang profesional dan adaptif terhadap perkembangan kebutuhan pelayanan publik. Dalam organisasi yang bergerak di bidang pencarian dan pertolongan, kemampuan pegawai untuk bekerja secara cepat, tepat, dan terkoordinasi menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, proses rekrutmen tidak hanya diarahkan pada pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai, tetapi juga berorientasi pada kualitas dan kesiapan individu dalam menghadapi situasi darurat di lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi menjadi bagian dari strategi organisasi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Wibowo (2021), penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi dapat membantu organisasi memperoleh pegawai yang memiliki kesesuaian antara kemampuan individu dengan kebutuhan pekerjaan. Kesesuaian tersebut penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, efektivitas organisasi, serta mengurangi risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias, kesesuaian kompetensi menjadi sangat penting karena tugas pencarian dan pertolongan memiliki tingkat risiko yang tinggi dan membutuhkan kemampuan kerja sama tim yang baik. Pegawai yang direkrut tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam kondisi yang penuh tekanan.

Di samping itu, penggunaan metode seleksi berbasis kompetensi juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Proses seleksi yang dilakukan secara terbuka, objektif, dan berdasarkan kemampuan dapat menciptakan persepsi bahwa organisasi menjalankan prinsip keadilan dan profesionalisme. Menurut Kurniawan (2022), transparansi dalam proses rekrutmen aparat pemerintah menjadi salah satu faktor penting dalam membangun citra organisasi yang akuntabel dan bebas dari praktik-praktik yang tidak sesuai dengan prinsip *good governance*. Dengan demikian, penerapan rekrutmen berbasis kompetensi tidak hanya berdampak pada kualitas pegawai, tetapi juga pada peningkatan kredibilitas organisasi di mata masyarakat.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi masih memerlukan penguatan dalam aspek evaluasi dan pengembangan sistem pendukung. Beberapa proses penilaian kompetensi masih belum terdokumentasi secara maksimal, sehingga dapat memengaruhi

konsistensi pelaksanaan rekrutmen pada periode berikutnya. Menurut Wahyuni dan Saputra (2023), dokumentasi dan evaluasi yang baik merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kebijakan di masa mendatang. Oleh sebab itu, diperlukan pengembangan sistem administrasi dan evaluasi yang lebih terstruktur agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Lebih lanjut, keberhasilan penerapan rekrutmen berbasis kompetensi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Dalam era digital saat ini, proses rekrutmen semakin dituntut untuk memanfaatkan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi dan akurasi seleksi pegawai. Penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT) yang telah diterapkan menjadi salah satu bentuk modernisasi proses seleksi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Menurut Pratama (2024), pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen mampu meningkatkan objektivitas penilaian serta mempercepat proses pengolahan data calon pegawai. Dengan demikian, pengembangan sistem rekrutmen berbasis teknologi perlu terus ditingkatkan agar mampu mendukung terciptanya sumber daya manusia yang profesional dan kompeten sesuai kebutuhan organisasi.

3.2. Kendala dalam Penerapan Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran menjadi kendala utama dalam mengimplementasikan rekrutmen berbasis kompetensi secara optimal, terutama untuk mendukung pelaksanaan asesmen dan pelatihan tambahan. Penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi merupakan langkah strategis dalam meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) dan membangun manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berbasis merit. Namun, implementasi kebijakan ini tidak lepas dari berbagai kendala yang bersifat struktural, teknis, maupun kultural. Berdasarkan hasil wawancara dan telaah literatur, terdapat lima isu utama yang menjadi penghambat utama dalam pelaksanaan kebijakan ini di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias, yaitu keterbatasan anggaran, kekurangan tenaga ahli, minimnya infrastruktur, kendala regulasi terpusat, serta lemahnya pemahaman pegawai. Meskipun demikian, terdapat pula persepsi positif terhadap sistem ini sebagai bentuk seleksi yang adil dan objektif. Keterbatasan anggaran menjadi isu sentral yang menghambat optimalisasi proses rekrutmen berbasis kompetensi. Biaya pelaksanaan asesmen, pelatihan tambahan, hingga pengadaan alat uji membutuhkan investasi yang signifikan. Temuan ini selaras dengan pendapat Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa faktor finansial sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program sumber daya manusia, khususnya dalam hal asesmen, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. Jika anggaran tidak memadai, proses rekrutmen tidak akan berjalan secara menyeluruh dan efektif. Teori yang relevan adalah *Resource-Based View* (RBV) oleh Barney (2021), yang menyatakan bahwa keberhasilan institusi sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya internal yang langka dan bernilai strategis, termasuk anggaran dan pelatihan sumber daya manusia. Jika anggaran terbatas, institusi tidak dapat membangun kompetensi sebagai keunggulan kompetitif. Dengan demikian, alokasi anggaran yang memadai merupakan prasyarat dalam menciptakan rekrutmen yang efektif dan berkelanjutan.

Kurangnya tenaga profesional dengan sertifikasi penilai kompetensi menjadi hambatan dalam menjaga objektivitas dan validitas proses seleksi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias masih bergantung pada tenaga dari pusat atau instansi eksternal. Permana & Supriyadi (2021) menyoroti bahwa daerah cenderung mengalami kesenjangan ketersediaan *assessor*, terutama yang memiliki pemahaman teknis atas metode uji kompetensi. Dalam konteks ini, teori *Human Capital Theory* oleh Becker yang diperbarui dalam studi oleh Forster & Mayhew (2021) menyatakan bahwa tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi akan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Kekurangan tenaga ahli berarti rendahnya kualitas keputusan rekrutmen, yang dapat berdampak jangka panjang terhadap efektivitas organisasi.

Minimnya infrastruktur seperti komputer, internet, dan sistem asesmen digital menjadi kendala serius. Hal ini menghambat penerapan teknologi dalam proses rekrutmen berbasis *Computer Assisted Test* (CAT) atau digital assessment. Kurniawati & Prakoso (2023) menyatakan bahwa lemahnya infrastruktur digital di wilayah pinggiran berdampak pada efisiensi dan akurasi proses seleksi. Relevan dengan hal ini adalah konsep Digital Divide dari Van Dijk (2021), yang menyatakan bahwa ketimpangan akses terhadap teknologi akan memperdalam kesenjangan kualitas layanan publik antara daerah maju dan tertinggal. Oleh karena itu, penguatan infrastruktur digital menjadi keharusan untuk mendukung sistem rekrutmen modern.

Rekrutmen ASN di daerah masih sangat tergantung pada regulasi pusat yang seragam dan kurang fleksibel terhadap kebutuhan lokal. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara formasi yang ditentukan dengan kebutuhan

operasional di lapangan. Sari & Ramadhan (2022) menekankan bahwa birokrasi yang terlalu sentralistik menyulitkan adaptasi terhadap dinamika lokal. Dalam perspektif *Theory of Bureaucratic Responsiveness* oleh Moynihan & Pandey (2021), birokrasi yang efektif seharusnya mampu merespons kebutuhan masyarakat lokal melalui sistem yang adaptif dan desentralistik. Ketika regulasi tidak fleksibel, maka kebijakan sulit diimplementasikan secara kontekstual, terutama di daerah terpencil seperti Nias. Sebagian pegawai dan pelamar kerja belum memahami sepenuhnya prinsip dan mekanisme sistem berbasis kompetensi. Akibatnya, resistensi atau salah persepsi terhadap kebijakan ini masih terjadi. Yuliana & Hidayat (2021) mengungkapkan bahwa pemahaman yang lemah dapat menyebabkan kegagalan dalam internalisasi nilai-nilai sistem merit. Hal ini sesuai dengan teori *Planned Behavior* (Ajzen, diperbarui oleh Fishbein & Ajzen, 2020), yang menyatakan bahwa sikap dan perilaku pegawai terhadap kebijakan baru dipengaruhi oleh tingkat pemahaman, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan merupakan kunci untuk membentuk perilaku yang selaras dengan tujuan sistem kompetensi.

Terlepas dari tantangan yang ada, sebagian besar informan menilai bahwa sistem ini lebih adil karena menilai berdasarkan kapabilitas, bukan senioritas atau koneksi. Ini mencerminkan arah positif menuju birokrasi yang meritokratis dan profesional. Teori Merit System Principles yang dikembangkan kembali oleh Kellough (2021) menyatakan bahwa seleksi ASN harus berbasis pada kompetensi, integritas, dan keadilan agar tercipta birokrasi yang efektif dan bebas dari praktik nepotisme.

Hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias masih menghadapi berbagai kendala yang bersifat kompleks dan multidimensional. Beberapa hambatan utama yang teridentifikasi antara lain keterbatasan anggaran yang menghambat pelaksanaan asesmen, pelatihan tambahan, dan penyediaan infrastruktur; kekurangan tenaga ahli, khususnya *assessor* bersertifikasi; serta minimnya infrastruktur digital yang mendukung pelaksanaan seleksi berbasis teknologi seperti *Computer Assisted Test* (CAT). Selain itu, regulasi yang bersifat sentralistik menyulitkan penyesuaian kebijakan rekrutmen dengan kebutuhan lokal, sementara lemahnya pemahaman pegawai dan pelamar terhadap prinsip dan mekanisme sistem berbasis kompetensi turut menimbulkan resistensi atau salah persepsi dalam implementasinya. Kendati demikian, sebagian besar informan menunjukkan sikap positif terhadap sistem ini karena dinilai lebih adil, objektif, dan sejalan dengan prinsip meritokrasi. Hal ini mencerminkan bahwa secara konseptual, sistem rekrutmen berbasis kompetensi telah diterima dengan baik. Namun, penerapannya masih memerlukan penguatan dari berbagai aspek, antara lain peningkatan alokasi anggaran, pengembangan kapasitas sumber daya manusia, pemutakhiran infrastruktur, reformasi regulasi yang lebih adaptif, serta edukasi dan sosialisasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan implementasi kebijakan ini sangat bergantung pada kemampuan institusi dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya strategis, serta menyelesaikan tantangan struktural, teknis, dan kultural secara terpadu dan berkesinambungan.

Selain kendala yang telah dijelaskan, faktor geografis juga menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Wilayah Nias yang terdiri dari beberapa pulau dan memiliki akses transportasi yang terbatas menyebabkan proses koordinasi, pelaksanaan seleksi, serta pengawasan rekrutmen membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar. Kondisi geografis ini juga memengaruhi akses pelamar terhadap informasi rekrutmen maupun pelaksanaan tahapan seleksi secara langsung. Menurut Putra dan Lestari (2022), kondisi geografis daerah kepulauan dapat menjadi hambatan administratif dan teknis dalam penyelenggaraan pelayanan publik, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, keterbatasan jumlah pelamar yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi juga menjadi salah satu tantangan dalam proses rekrutmen. Tugas dan tanggung jawab di bidang pencarian dan pertolongan memerlukan kemampuan khusus, baik secara teknis maupun fisik, sehingga tidak semua pelamar mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan proses seleksi menjadi lebih ketat dan membutuhkan waktu lebih lama untuk memperoleh calon pegawai yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Rahman (2023), organisasi dengan tingkat risiko kerja yang tinggi cenderung menghadapi kesulitan dalam memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi spesifik dan kesiapan kerja lapangan secara optimal.

Di sisi lain, perubahan perkembangan teknologi dan tuntutan kerja yang semakin dinamis juga menuntut organisasi untuk terus memperbarui standar kompetensi yang digunakan dalam proses rekrutmen. Standar kompetensi yang tidak diperbarui secara berkala berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dengan kebutuhan operasional organisasi di lapangan. Menurut Santoso dan Wijaya (2021), evaluasi dan pembaruan standar kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan agar organisasi mampu menyesuaikan diri dengan

perkembangan lingkungan kerja dan tantangan pelayanan publik yang terus berubah. Oleh karena itu, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem rekrutmen dan standar kompetensi yang digunakan.

Kendala lain yang ditemukan adalah masih terbatasnya pelaksanaan evaluasi pasca rekrutmen secara menyeluruh. Evaluasi pasca rekrutmen penting dilakukan untuk mengetahui efektivitas proses seleksi dan tingkat kesesuaian antara kompetensi pegawai yang diterima dengan kebutuhan organisasi. Namun, dalam praktiknya evaluasi tersebut belum dilakukan secara maksimal karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan sistem dokumentasi yang belum optimal. Menurut Hidayat dan Firmansyah (2022), evaluasi pasca rekrutmen merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat menjadi dasar dalam memperbaiki kebijakan rekrutmen di masa mendatang.

Meskipun menghadapi berbagai kendala, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias tetap menunjukkan upaya untuk mempertahankan kualitas proses rekrutmen melalui penerapan prinsip profesionalisme dan objektivitas. Hal ini terlihat dari komitmen organisasi dalam tetap melaksanakan seleksi berbasis kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan, meskipun dengan berbagai keterbatasan yang ada. Upaya tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki kesadaran akan pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan operasi pencarian dan pertolongan. Dengan adanya perbaikan secara bertahap terhadap berbagai kendala yang dihadapi, implementasi rekrutmen berbasis kompetensi diharapkan dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan di masa yang akan datang.

3.3 Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi

Upaya mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Temuan menunjukkan bahwa manajemen Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah secara aktif melakukan pendekatan komunikasi dan koordinasi internal yang berkesinambungan. Upaya ini tidak hanya terbatas pada penyampaian informasi, tetapi juga berupa forum diskusi dan sosialisasi kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di kalangan pegawai. Pendekatan ini mencerminkan adanya inisiatif *capacity building* yang menjadi elemen penting dalam menciptakan pemahaman bersama, terutama di tengah keterbatasan regulasi pusat yang belum sepenuhnya adaptif terhadap pendekatan berbasis kompetensi. Menurut Wibowo (2022), intensifikasi koordinasi internal antarunit kerja dapat menciptakan sinergi fungsional yang mempercepat proses penyesuaian terhadap kebijakan baru. Hamid dan Santosa (2021) menegaskan bahwa komunikasi strategis dalam organisasi publik menjadi kunci dalam menciptakan *organizational readiness* terhadap perubahan sistemik, termasuk dalam sistem rekrutmen.

Salah satu langkah signifikan yang dilakukan adalah pemetaan kebutuhan kompetensi berdasarkan jabatan yang tersedia. Ini merupakan bentuk implementasi dari *strategic human resource planning* yang menitikberatkan pada keselarasan antara kebutuhan organisasi dan potensi individu yang direkrut. Sebagaimana dikemukakan oleh Rahmawati dan Hidayat (2021), keberhasilan rekrutmen sangat ditentukan oleh ketersediaan data kompetensi yang terstruktur. Tanpa adanya peta kompetensi yang valid, risiko mismatch antara posisi dan kemampuan pegawai sangat tinggi. Selain itu, menurut Syahputra (2022), perencanaan SDM berbasis kompetensi dapat memperkuat proses suksesi dan pengembangan karier yang lebih terarah dalam organisasi sektor publik.

Temuan juga menunjukkan bahwa staf administrasi telah melakukan pencatatan dan dokumentasi data kompetensi secara sistematis. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran terhadap pentingnya *governance mechanism* yang kuat dalam mendukung proses rekrutmen yang transparan dan akuntabel. Kurniasih dan Prasetyo (2023) menekankan bahwa sistem dokumentasi yang rapi berperan dalam menciptakan transparansi dan objektivitas proses seleksi, terutama dalam konteks pengambilan keputusan promosi dan mutasi. Sementara itu, Ramlan (2021) menambahkan bahwa pencatatan administratif yang terdigitalisasi menjadi fondasi bagi *data-driven decision making* dalam manajemen SDM. Meskipun pelatihan teknis terkait rekrutmen berbasis kompetensi belum sepenuhnya terlaksana, terdapat aspirasi yang tinggi dari pegawai untuk mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini mengindikasikan tumbuhnya *learning culture* dalam organisasi, yang merupakan modal penting untuk mendukung transformasi sistem manajemen kepegawaian. Menurut Sutarto dan Nugraheni (2022), organisasi publik yang membangun budaya belajar akan lebih resilien dalam menghadapi perubahan regulasi dan sistem kerja. Selain itu, menurut Lestari (2023), investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM menjadi indikator komitmen organisasi terhadap peningkatan kualitas layanan publik. Beberapa strategi perbaikan yang diusulkan mencerminkan pendekatan yang progresif dan berorientasi pada digitalisasi. Di antaranya adalah pelatihan teknis berkala, pembangunan database digital kompetensi, evaluasi rutin terhadap proses rekrutmen, serta transparansi di seluruh tahapan seleksi. Ini

menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya bertahan di kondisi status quo, melainkan aktif merancang perbaikan sistemik. Alfarizi dan Ramadhani (2023) menekankan pentingnya penggunaan Sistem Informasi Manajemen SDM untuk mempercepat proses seleksi dan meningkatkan akurasi pemetaan kompetensi. Sistem berbasis digital juga memungkinkan adanya *real-time* monitoring terhadap efektivitas rekrutmen.

Para informan berharap agar proses rekrutmen ke depan menjadi lebih adil, kompetitif, dan transparan. Mereka menginginkan integrasi sistem merit, termasuk simulasi kerja, asesmen teknis, dan evaluasi kemampuan kerja sama tim sebagai bagian dari tahapan seleksi. Mulyadi (2021) menyatakan bahwa sistem rekrutmen yang berbasis meritokrasi tidak hanya meningkatkan kualitas ASN, tetapi juga memperkuat kepercayaan publik terhadap birokrasi negara. Selaras dengan itu, Wulandari dan Hanafiah (2022) menyatakan bahwa reformasi birokrasi hanya dapat berjalan efektif jika seleksi ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi.

Hasil temuan di atas dapat disimpulkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah menunjukkan berbagai upaya strategis dan proaktif dalam mengatasi kendala penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Langkah-langkah ini mencerminkan komitmen organisasi untuk memperkuat kualitas proses seleksi dan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, meskipun masih menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan anggaran, regulasi yang sentralistik, serta infrastruktur yang belum sepenuhnya memadai. Upaya yang telah dilakukan meliputi peningkatan komunikasi dan koordinasi internal secara berkelanjutan melalui forum diskusi dan sosialisasi, guna membangun kesiapan organisasi serta menyamakan persepsi terhadap sistem rekrutmen berbasis kompetensi. Pemetaan kebutuhan kompetensi dan perencanaan SDM strategis juga menjadi fokus penting untuk mencegah ketidaksesuaian antara kapasitas pegawai dan tuntutan jabatan, sekaligus mendukung pengembangan karier yang lebih terarah. Penguatan dokumentasi administrasi dan sistem berbasis data melalui pencatatan kompetensi secara sistematis telah membantu menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi. Selain itu, munculnya budaya belajar di kalangan pegawai yang ditandai dengan antusiasme terhadap pelatihan teknis menjadi modal penting dalam menyongsong transformasi kelembagaan yang lebih adaptif dan profesional. Komitmen terhadap transformasi digital mulai tampak dari inisiatif pembangunan database kompetensi digital, penggunaan sistem informasi manajemen SDM, serta implementasi monitoring secara *real-time*. Dorongan terhadap integrasi sistem merit dalam proses seleksi ASN juga menunjukkan harapan besar akan rekrutmen yang lebih adil, kompetitif, dan berbasis kinerja, yang pada akhirnya mendukung agenda reformasi birokrasi secara menyeluruh. Dengan demikian, berbagai langkah perbaikan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias tidak hanya bersikap reaktif terhadap kendala, tetapi telah mulai membangun pendekatan yang lebih sistematis, berbasis data, dan berorientasi jangka panjang. Ke depan, penguatan kapasitas SDM, investasi teknologi, serta sinkronisasi antara kebijakan pusat dan kebutuhan lokal menjadi kunci utama dalam memastikan keberlanjutan dan keberhasilan implementasi rekrutmen berbasis kompetensi.

Selain upaya yang telah dilakukan, penguatan kerja sama dengan instansi lain juga dapat menjadi strategi penting dalam mendukung penerapan rekrutmen berbasis kompetensi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias dapat menjalin kolaborasi dengan lembaga pelatihan, perguruan tinggi, maupun instansi pemerintah lainnya dalam penyediaan pelatihan assessor, pengembangan instrumen seleksi, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Menurut Arifin dan Maulana (2022), kerja sama antarlembaga mampu membantu organisasi memperoleh dukungan sumber daya dan pengetahuan yang lebih luas dalam pengembangan sistem manajemen SDM. Dengan adanya kolaborasi tersebut, organisasi dapat mempercepat proses peningkatan kualitas rekrutmen meskipun berada dalam kondisi keterbatasan sumber daya.

Di samping itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan rekrutmen juga perlu dilakukan secara konsisten. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sistem rekrutmen berbasis kompetensi telah berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan mampu menghasilkan pegawai yang berkualitas. Melalui evaluasi yang berkelanjutan, organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan maupun kendala yang masih terjadi dalam pelaksanaan kebijakan. Menurut Fadillah dan Kurniawan (2023), evaluasi kebijakan merupakan bagian penting dalam proses manajemen publik karena dapat menjadi dasar dalam melakukan perbaikan sistem dan penyempurnaan kebijakan secara berkelanjutan.

Penguatan budaya organisasi juga menjadi salah satu upaya yang penting dalam mendukung keberhasilan penerapan rekrutmen berbasis kompetensi. Budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, disiplin, kerja sama, dan pengembangan kemampuan pegawai akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan sistem rekrutmen. Menurut Yusnita (2021), budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kesiapan pegawai dalam menerima perubahan serta mendorong terciptanya kinerja organisasi yang

lebih efektif. Oleh karena itu, selain fokus pada sistem dan prosedur, organisasi juga perlu membangun nilai-nilai kerja yang mendukung penerapan sistem merit secara berkelanjutan.

Selanjutnya, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi proses rekrutmen. Penggunaan sistem digital tidak hanya membantu mempercepat proses administrasi, tetapi juga memudahkan penyimpanan data, pemantauan tahapan seleksi, serta evaluasi hasil rekrutmen secara lebih akurat. Menurut Firmansyah dan Dewi (2024), digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia mampu meningkatkan efektivitas pelayanan organisasi dan mengurangi potensi kesalahan administratif dalam proses seleksi pegawai. Dengan demikian, pengembangan sistem rekrutmen berbasis teknologi menjadi langkah strategis yang perlu diprioritaskan oleh Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias.

Selain itu, peningkatan sosialisasi kepada masyarakat dan calon pelamar mengenai mekanisme rekrutmen berbasis kompetensi juga menjadi langkah yang penting untuk dilakukan. Sosialisasi yang baik akan membantu masyarakat memahami bahwa proses seleksi dilakukan secara objektif dan berdasarkan kemampuan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi. Menurut Hidayati dan Pranowo (2022), transparansi informasi dalam proses rekrutmen aparatur pemerintah berperan penting dalam membangun citra birokrasi yang profesional dan akuntabel. Oleh sebab itu, keterbukaan informasi dan penyampaian prosedur seleksi secara jelas perlu terus diperkuat agar penerapan rekrutmen berbasis kompetensi dapat berjalan lebih optimal dan mendapat dukungan dari masyarakat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah menunjukkan komitmen kuat dalam menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi secara terstruktur dan profesional, meskipun masih menghadapi sejumlah tantangan. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah melaksanakan rekrutmen berbasis kompetensi secara menyeluruh mulai dari tahap perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan profil jabatan, hingga proses seleksi berbasis CAT, tes fisik, dan wawancara. Penerapan ini menunjukkan upaya harmonisasi antara pendekatan administratif dan teknis dengan mengacu pada standar nasional dari Basarnas pusat. Pemetaan kompetensi, keterlibatan pimpinan, dan pelatihan berkelanjutan mencerminkan pendekatan strategis dalam membangun SDM profesional yang siap menghadapi kondisi kerja berisiko tinggi. Meskipun implementasinya telah menunjukkan arah positif, terdapat berbagai kendala seperti keterbatasan anggaran, kurangnya tenaga assessor bersertifikasi, minimnya infrastruktur digital, ketergantungan pada regulasi pusat, serta lemahnya pemahaman pegawai terhadap sistem rekrutmen berbasis kompetensi. Kendala ini bersifat struktural, teknis, dan kultural, yang jika tidak diatasi akan menghambat efektivitas sistem merit dalam rekrutmen ASN. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah melakukan sejumlah langkah strategis seperti penguatan koordinasi internal, sosialisasi kebijakan, pemetaan kebutuhan kompetensi, serta pencatatan data kompetensi secara sistematis. Meskipun pelatihan teknis belum optimal, terdapat semangat kuat dari pegawai untuk berpartisipasi dalam pengembangan diri, yang menjadi modal penting dalam membangun budaya belajar. Inisiatif digitalisasi, pembangunan database kompetensi, dan dorongan terhadap meritokrasi dalam seleksi ASN menunjukkan arah reformasi birokrasi yang progresif dan adaptif. Disarankan untuk mempercepat pelatihan dan sertifikasi bagi pegawai yang berpotensi menjadi assessor internal agar dapat mendukung pelaksanaan seleksi berbasis kompetensi secara mandiri dan berkelanjutan. Hal ini akan mengurangi ketergantungan pada pihak eksternal serta memperkuat objektivitas dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen.

Referensi

1. Alfari, M., & Ramadhani, D. (2023). Penguatan Sistem Informasi Manajemen SDM di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(1), 33-47.
2. Alhogbi, S. (2017). Understanding the Role of Competency in Workforce Development. *International Journal of Business and Management*, 12(2), 77- 85.
3. Amanda, D. P. (2024). Model Indikator Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Organisasi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 55-68.
4. Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
5. Asiffa, S. (2024). Rekrutmen Berbasis Kompetensi: Kunci untuk Meningkatkan Kualitas SDM. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 112-124.
6. Astuti, R. (2022). *Kebijakan Kepegawaian Berbasis Kompetensi di Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
7. Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
8. Barney, J. (2021). Resource-Based View of the Firm Revisited. *Journal of Management*, 47(1), 1-16.
9. Becker, G. S., Forster, A., & Mayhew, M. (2021). Human Capital and Economic Growth: A Modern Perspective. *Economic Journal*, 131(2), 98-115.
10. Daspar, M. (2020). *Rekrutmen dan Seleksi dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
11. Devi, C. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 89-102.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9110>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

11. Fishbein, M., & Ajzen, I. (2020). *Predicting and Changing Behavior: The Reasoned Action Approach*. New York: Psychology Press.
12. Fitria, A., & Nugroho, B. (2023). Manajemen SDM di Lembaga Penanggulangan Bencana. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(3), 117-134.
13. Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (3rd ed.)*. California: SAGE Publications.
14. Mangkunegara, A. A. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
15. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management (15th ed.)*. Ohio: South-Western Cengage Learning.
16. Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
17. Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2021). Bureaucratic Responsiveness and Performance Management. *Public Administration Review*, 81(1), 26–38.
18. Mulyadi, D. (2021). *Reformasi Birokrasi dan Penerapan Sistem Merit*. Yogyakarta: Gava Media.
19. Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terbaru)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
20. Sutrisno, E. (2023). Faktor Kompetensi dalam Organisasi Modern. *Jurnal SDM dan Organisasi*, 6(1), 77-89.
21. Syahputra, R., & Tanjung, A. (2020). Pentingnya Kompetensi dalam Meningkatkan Efisiensi Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 4(1), 88-97.
22. Syahputra, R. (2022). Perencanaan SDM di Organisasi Publik. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Publik*, 5(2), 33-47.
23. Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rajawali Pers.
24. Widodo, J. (2023). *Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Era Digital*. Jakarta: LP3M Press.
25. Wijaya, A. (2022). Efektivitas Rekrutmen Berbasis Kompetensi pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Industri dan Organisasi*, 9(2), 91-105.
26. Wulandari, S., & Hanafiah, R. (2022). Tantangan Reformasi Birokrasi dan Penerapan Sistem Merit di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 66-79.
27. Yuliana, M., & Hidayat, A. (2021). Persepsi Pegawai terhadap Rekrutmen Berbasis Kompetensi. *Jurnal Administrasi Negara*, 7(2), 110–122.
28. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil.
29. Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Peningkatan Kualitas SDM dalam Operasi Pencarian dan Pertolongan.
30. Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis BASARNAS 2020–2024.