

## Strategi BKPSDM dalam Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Aceh Barat

<sup>1</sup> Indah Jelita, Nellis Mardhiah

<sup>1</sup>Universitas Teuku Umar, Indonesia; Indahjelita1995@gmail.com

*Received: August 10, 2022; In Revised: October 15, 2022; Accepted: November 22, 2022*

### Abstract

The purpose of the study was to find out the procurement of employees, and the obstacles during the process of procuring employees at the West Aceh Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This study uses a qualitative research method with a descriptive approach. The results of the study show that the West Aceh Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) has multiple positions. Therefore, the West Aceh Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) uses several important strategies to carry out employee procurement activities by carrying out the process of job analysis, withdrawal, selection, placement, orientation, and employee induction. Base on strategy analysis result by using SWOT analysis, this study recommended strategy formulation for qualified civil servant candidates procurement in the future, namely : 1) speeding up reform actualizing and enhancing transparency and accountability of the civil servant candidates procurement on all steps; 2) establishing civil service job competency standard nationally; 3) improving civil service planning system comprehensively; 4) upholding law and sanction implementing for actions in the civil servant candidates procurement processes; 5) realizing competitive and equity (internal and external) civil service remuneration system.

**Keywords:** Strategy, Procurement, BKPSDM, State Civil Apparatus.

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sebuah kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, serta merupakan modala dasar suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas mencapai tujuan. Dan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Berawal dari adanya pergantian undang-undang oleh Pemerintah dan DPR pada tahun 2014 yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok pokok kepegawaian yang di ubah menjadi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian pegawai honorer/pegawai tidak tetap atau dengan sebutan yang lebih sering kita dengar yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) (Mahaputra et al., 2014; Winarno, 2020).

Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan istilah profesi bagi pegawai yang siap untuk dipekerjakan ada sebuah instansi pemerintah Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN ialah profesi bagi para pegawai sipil dan pegawai pemerintah yang diatur dengan perjanjian kerja yang di atur dan siap untuk di perkerjakan pada sebuah instansi pemerintah (Faiz et al., 2020). Pegawai Ngeri Sipil yang diberikan tugas dan diberi gaji sesuai peraturan perundang-undangan ini di angkat oleh pejabat pembina kepegawaian (Badan Pusat Statistilk, 2018).

Gambar 1.  
Alur Penetapan Kebutuhan ASN



Sumber: BKN, 2022

Berdasarkan Gambar 1 di atas, Pengadaan Pegawai Negeri sipil ialah kegiatan yang dilakukan oleh BKPSDM sebagai pengisian formasi yang sudah kosong yang berarti formasi ini kosong di karenakan pegawai negeri sipil yang sudah habis masa kerja, meninggal dunia dan perluasan organisasi sehingga pada akhirnya ditetapkan kedalam putusan menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara (Eko Prasodjo, 2014), BKPSDM sangat berperan penting dalam pengadaan ASN namun perlu diketahui bagaimana strategi BKPSDM dalam pengadaan ASN sehingga tidak ada kesalahan teknis dalam mengatur pengadaan ASN berdasarkan prioritas, kebutuhan serta jenis jabatan yang dibutuhkan mulai dari menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja (Hanamunika et al., 2021; Herlina & Prasetyorini, 2020). BKPSDM melaksanakan penyusunan kebijakan manajemen aparatur sipil negara yang merujuk pada peraturan perundang-undangan nomor 5 tahun 2014 (Badan Pusat Statistik, 2018). Pasal 1 ayat (21) yang menjelaskan bahwa BKN merupakan sebuah lembaga pemerintahan non-kementerian yang di beri kewenangan untuk melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional.

Strategi ialah proses penentuan rencana yang sudah berfokus pada tujuan yang berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi yang disertakan susunan rencana yang terperinci agar tujuan tersebut dapat di capai tanpa adanya kendala penghambat (Yanuarita, 2012). Strategi merupakan formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk di dalamnya adalah rencana aksi untuk mencapai tujuan dengan secara eksplisit mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh kekuatan dari luar organisasi yang secara langsung atau tidak terpengaruh (Anthony, Parrew, dan Kacmar, 2013). Strategi juga didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana

para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai (Marrus. 2022). Selanjutnya, berbagai kepentingan serta harapan sebuah organisasi, individu dan kinerja manajemen perlu perhatian khusus untuk penyelarasan pengimplementasian sebuah strategi. Mengimplementasikan sebuah strategi dalam mengimplementasikan strategi. Pendekatan sistem serta penerapan sebuah teknologi sangat berpengaruh pada administrasi negara yang berkaitan dengan struktur dan komposisi pegawai. Hal ini diakibatkan karena adanya perubahan lingkungan yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas kinerja.

Observasi awal yang peneliti lakukan di BKPSDM Kabupaten Aceh Barat peneliti menemukan beberapa problematika yaitu pertama dalam usulan pengadaan ASN yang di usulkan oleh BKPSDM kepada SKPK sering kali terjadinya kesalahan kesalahan seperti usulan yang di sampaikan SKPK seringkali tidak sesuai dengan ANJAB dan ABK yang sudah di susun oleh pihak BKPSDM hal ini bisa berakibat formasi yang di usulkan kedalam tes seleksi tidak sesuai kebutuhan jika tidak di analisis dengan teliti hal ini akan mengakibatkan SDM yang tidak di butuhkan akan bertambah yang kedua SKPK seringkali tidak menganalisis usulan kebutuhan dengan merata, ketiga nama jabatan yang di usul tidak sesuai dengan PERMENPAN 41 (Faiz et al., 2020), keempat nama jabatan yang di usulkan tidak mencerminkan program pemerintahan atau tidak sesuai dengan visi misi Bupati, dari beberapa problematika tersebut sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang strategi BKPSDM dalam pengadaan ASN.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan (Mahaputra et al., 2014) dengan judul “Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun” yang inti kesimpulannya mengatakan bagaimana hasil akhir, hak beserta kewajiban serta pengaturan dalam pengadaan PPPK. Hal ini di takutkan kedepannya akan terjadi KKN yang dilakukan oleh pihak yang tidak bertanggung jawab (Rahayu et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Juniaty Arung Padang dengan judul “Proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Dengan Sistem Computer Assisted Test (CAT) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda” (Padang, 2015). Kesimpulannya membahas proses pengadaan calon pegawai negeri sipil dengan sistem CAT di kantor Badan Kepegawaian Daerah di kota Samarinda sudah dilakukan secara maksimal. Hal ini dapat terlihat mulai dari perencanaan sampai pengangkatan calon pegawai. Faktor yang mendukung proses pelaksanaan kerjasama antar instansi yang terlibat dalam perencanaan kebutuhan formasi yang dibutuhkan adalah sarana maupun prasarana serta tenaga teknis IT. Akan tetapi, pengadaan komputer dan peralatan teknis masih belum optimal sehingga ini menjadi faktor penghambat dalam proses pengadaan pegawai (Arda, 2017).

Penelitian yang berjudul Implementasi Kebijakan Perekrutan Pegawai Pemerintah dan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kabupaten Bandung ini membahas tentang kebijakan pemerintah terkait pengadaan PPPK. Hasil penelitian ini adalah tentang kebijakan PPPK, di mana pemerintah masih menghadapi kendala dalam pelaksanaannya. Pemerintah daerah perlu beralih ke pegawai negeri. Jika tidak, PPPK tidak akan tercapai karena perlu dibentuk dengan jumlah pegawai non-PNS yang tidak sebanding sehingga pemerintah Kabupaten Bandung tidak akan bisa menerapkan kebijakan ini. Menurut Hasibuan (2014), "apa baru siapa" merupakan istilah yang di dasarkan pada pegawai. Hasibuan (2014), menjelaskan bahwasanya proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, serta induksi merupakan teori yang dipakai membantu mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin melihat dan ingin mengetahui sudah sejauh mana efektifitas dan efisiensi dari strategi yang digunakan BKPSDM dalam melaksanakan pengadaan aparatur sipil negara, apakah strategi yang digunakan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku atau masih tidak adanya pemerataan. Berbagai permasalahan serta beberapa penelitian yang telah penulis jabarkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Bkpsdm Dalam Pengadaan Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Aceh Barat”. Adapun yang menjadi tujuan peneliti yaitu Bagaimana strategi Bkpsdm Dalam Pengadaan Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Aceh Barat.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi (Creswell, 2016). Penelitian ini peneliti laksanakan dengan menggunakan riset yang bersifat deskriptif serta cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Hal tersebut peneliti laksanakan melalui proses dan makna persepektif subjek yang lebih menonjolkan pada penelitian kualitatif ini, serta memanfaatkan landasan teori sebagai pemandu pada fokus penelitian agar sesuai dengan fakta lapangan. Menurut (Creswell, 2014) metode penelitian kualitatif melalui pendekatan fenomenologi merupakan jenis pendekatan dengan melakukan observasi kepada masyarakat guna mencari tahu fenomena yang terjadi. Alur dari metode ini untuk menjelaskan rencana berupa langkah-langkah berupa dari asumsi-asumsi luas maupun metode terperinci dari pengumpulan hingga interpretasi data (Creswell, 2016). Lokasi riset yang diambil peneliti yaitu Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Barat. Bapak Andri, SE (selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi ASN) dan Ilham tawakal, SE (selaku Kepala Bidang Analisis Perencanaan SDM Aparatur) merupakan narasumber yang dipilih peneliti dalam penyelesaian penelitian ini.

### **Hasil dan Pembahasan**

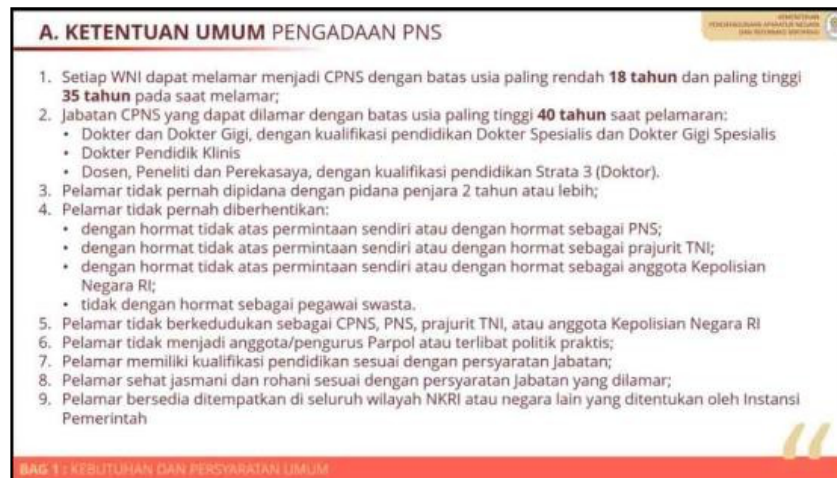
Efektivitas secara kualitas dan kuantitas agar kinerja pegawai dapat tercapai dapat diwujudkan melalui kegiatan pengadaan pegawai. Penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang serta *jobdesk* sangat penting guna menunjang tujuan secara efektif dan efisien Hasibuan (2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya dalam menunjang terwujudnya tujuan sebuah instansi dapat dilakukan dengan menumbuhkan gairah kerja dan kedisiplin tenaga kerja (pegawai). Mencerminkan berhasil tidaknya sebuah instansi bisa dilakukan melalui langkah pertama yaitu kegiatan pengadaan pegawai (Artiyany, 2019; Imelda, 2017; Wijono, 2018). Dalam mewujudkan tujuan relatif mudah jika pegawai yang diterima berkompeten. Namun sebaliknya, sangat sulit mencapai sebuah tujuan instansi apabila pegawai yang di peroleh tidak berkompeten serta sangat kurang menguasai dibidang yang di tempatkan, sehingga dalam pengadaan pegawai agar efektivitas kinerja pegawai dapat terwujud, sangat perlu untuk di perhatikan oleh BKPSDM Kabupaten Aceh Barat.

## Strategi Pengadaan Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat

Penulis telah melakukan penelitian dengan hasil yang peneliti dapatkan pada BKPSDM Aceh Barat adalah banyak pegawai yang merangkap jabatan sehingga hal ini menimbulkan banyaknya timbunan pekerjaan yang tidak dapat untuk diselesaikan dalam cakupan waktu yang telah ditentukan. Terkhususnya pada bagian administrasi. Hal ini sangat umum terjadi apalagi dibidang administrasi, sehingga banyaknya pekerjaan memberikan dampak kepada kinerja pegawai dibidang administrasi tersebut kurang maksimal. Sehingga, untuk meringankan beban kerja yang diberikan sangat dibutuhkan oleh instansi tersebut untuk melakukan pengadaan pegawai agar hasil kinerja yang diperoleh dapat tercapai secara efektif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat perlu melakukan langkah-langkah kegiatan analisis pekerjaan guna menghasilkan pegawai yang berkompeten serta bertanggungjawab dengan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2014) dalam sebuah instansi apabila ingin mewujudkan suatu tujuan sangat diperlukan analisis pekerjaan sehingga syarat-syarat apa saja yang diperlukan bagi pegawai yang akan di rekrut merupakan kewajiban penting sebuah instansi dalam menganalisis pekerjaan.

### Gambar 2. Persyaratan Umum



Sumber: BKN, 2022

Berdasarkan Gambar 2 di atas di tunjukkan bahwa persyaratan umum yang harus di penuhi oleh calon pelamar Aparatur Sipil Negara dimana persyaratan diatas merupakan persyaratan umum yang harus dimiliki oleh calon Apartur Sipil Negara. Setelah instansi menerbitkan syarat yang dibutuhkan, maka pihak instansi baru dapat melakukan kegiatan sebagai berikut:

### Kegiatan Penarikan

BKPSDM Kabupaten Aceh Barat terlihat telah melakukan penyampaian informasi secara terbuka secara luas baik melalui media massa maupun media cetak. Hal ini senada dengan wawancara peneliti bersama Bapak Andri, SE selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi ASN yang mengatakan,

.... ketika nantinya ada pengadaan PNS ataupun PPPK, itu pengumuman nya memang ada tertera di website resmi nya bahkan di media cetak juga bisa jadi diterbitkan. Jadi, pelamar pasti akan melihat sendiri apa saja persyaratan pelamar maupun formasi yang dibutuhkan. Sehingga nantinya ada jangka waktu bagi pelamar untuk mulai memasukkan persyaratan administrasi yang diminta” (wawancara, 05 Agustus 2022).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti melihat di era modern saat ini strategi yang dilakukan ini dirasa lebih efektif untuk dilakukan. Dikarenakan di era modern ini, masyarakat lebih aktif berselancar di media sosial daripada membaca kabar berita melalui media cetak. Ketika calon pegawai telah memasukan lamaran ke website yang telah diberikan, kegiatan selanjutnya yang dapat dilakukan yaitu melakukan proses seleksi syarat-syarat administrasi calon pegawai.

### Kegiatan Seleksi

Memilih ataupun menetapkan pelamar yang ditolak ataupun diterima dalam sebuah instansi merupakan istilah untuk proses seleksi (Labola, 2019). Ketika menetapkan pegawai baru, BKPSDM Aceh Barat harus melakukan secara cermat, jujur, dan objektif agar dapat memperoleh pegawai yang *qualified* dan penempatannya yang tepat.

Gambar 3.  
Alur Seleksi CPNS



Sumber: BKN (2022)

Berdasarkan Gambar 3 di atas, ada beberapa tahapan alur seleksi yang di adakan. Pertama, pelamar diwajibkan untuk melakukan pendaftaran akun di portal di SSCASN pada website resmi yang telah di berikan, kemudian setelah proses pendaftaran akun selesai, pelamar mendaftarkan diri pada formasi yang di buka atau yang dibutuhkan, kemudian mengunggah dokumen yang diminta. Setelah unggah dokumen, aka nada seleksi administrasi yang dilakukan untuk menyatakan apakah persyaratan sudah memenuhi kategori yang di minta ataukah belum. Setelah pengumuman administrasi, selanjutnya pelamar yang di nyatakan lulus akan mengikuti tes seleksi kompetensi dara (SKD) pada waktu dan jadwal yang telah di tentukan. Seleksi ini akan dilakukan secara online dan hasil seleksi akan di tayangkan langsung pada media yang telah ditentukan sehingga hasil tes secara transparansi akan terlihat. Kemudian, ketika hasil tes memenuhi passing grade, pelamar di nyatakan lulus untuk seleksi selanjutnya yaitu Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) dan setelah melakukan tes SKB, baru lah keluar pengumuman kelulusan pada setiap formasi yang dibutuhkan dan siapa saja yang di nyatakan lulus.

Bapak Andri, SE selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi ASN dan Bapak Ilham Tawakal, SE selaku Kepala Bidang Analisis Perencanaan SDM Aparatur juga membenarkan alur tahapan tersebut. Beliau mengatakan “iya benar, ada beberapa tahapan seleksi yang akan dilakukan. Seperti yang telah disebutkan, beberapa proses seleksi yang dimulai dari pendaftaran akun, pilih formasi, seleksi administrasi, tes SKD, kemudian tes SKB dan baru nanti pengumuman. Tahapan-tahapan tersebut memang sudah ditentukan di pusat. Jadi kita ya harus mengikuti”. (wawancara, 05 Agustus 2022) Hal tersebut menunjukkan bahwa proses kegiatan seleksi yang dilakukan sudah sangat efisien, sehingga ini menjadi hal dan poin utama dalam strategi pengadaan ASN di lakukan oleh BKPSDM Aceh Barat dalam mencari sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan setiap *jobdesk* yang ada.

### **Kegiatan Penempatan**

Penempatan pegawai pada jabatan maupun formasi yang dibutuhkan merupakan tindak lanjut dari prpses kegiatan penempatan yang dilakukan oleh BKPSDM Aceh Barat. Maka dari itu, pegawai yang telah di nyatakan lulus dapat mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di emban (Bahri, 2016; Loindong et al., 2015). Strategi selanjutnya yang dilakukan oleh BKPSDM Aceh Barat adalah penempatan calon pegawai pada unit yang dibutuhkan. Ilham tawakal, SE selaku Kepala Bidang Analisis Perencanaan SDM Aparatur mengatakan,

*“.... penempatan ini nantinya akan dilakukan sesuai kebutuhan yang formasi yang dibuka. Tentu, formasi yang dibuka itu memang formasi yang sedang dibutuhkan. Jadi otomatis semisal si A melamar di formasi yang dibuka di pelosok misa, tentu ketika dia lulus, dia akan kita tempatkan di pelosok juga. Kan dia sudah mendaftar, sudah ikut tes, jadi ketika lulus ya dia harus siap ada posisi itu”* (wawancara, 08 Agustus 2022).

Gambar 4.  
Penataan ASN



Sumber: BKN (2022)

Dari gambar 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa penataan ASN memang dilakukan sesuai kebutuhan yang di minta. Setiap unit-unit yang kekurangan, akan di tempatkan setiap calon pegawai yang telah di nyatakan lulus dari setiap formasi yang di buka. Strategi ini di lakukan agar setiap unit ataupun instansi yang kekurangan dapat secara maksimal menjalankan pekerjaan yang ada. Sehingga kebutuhan dalam pengadaan ASN memang benar-benar dilakukan untuk mencaricalon pegawai yang sesuai dengan *jobdesk* yang dibutuhkan.

### Kegiatan Orientasi

Orientasi atau pengenalan bagi pegawai baru harus dilaksanakan guna menyatakan bahwa mereka benar-benar diterima sehingga nantinya timbul rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya (Nadella & Rahadi, 2020). Bapak Ilham Tawakal, SE selaku Kepala Bidang Analis Perencanaan SDM Aparatur mengatakan,

*“.... Nanti nya semua calon pegawai yang di nyatakan lulus akan diikutkan Pelatihan Dasar (LATSAR) terlebih dahulu. Pelatihan ini akan diisi dengan materi dan juga aka nada kegiatan bela negara yang akan dilatih langsung oleh lulusan-lulusan dari IPDN”* (wawancara, 08 Agustus 2022).



**Gambar 5.**  
**Kegiatan Orientasi**



Sumber: BKN (2022)

Gambar di atas memperlihatkan mengenai pelatihan dasar CPNS yang di selenggarakan langsung oleh pemerintah daerah dalam mewujudkan SDM yang baik dan unggul. Peneliti menyimpulkan bahwa, kegiatan orientasi memang menjadi salah satu strategi yang juga diadakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat bagi calon pegawai ASN yang telah di nyatakan lulus adalah dengan menyelenggarakan Pelatihan Dasar (LATSAR) Calon Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan beberapa materi dan juga kegiatan bela negara. Pada Gambar 5 di atas, terlihat bahwa para calon pegawai yang telah selesai mengikuti seleksi sedang melaksanakan kegiatan orientasi. Dimana salah satu narasumber sedang memberikan materi atau arahan terkait hal-hal yang berhubungan dengan visi dan misi kinerja ASN.

Kegiatan orientasi ini sendiri bertujuan untuk dalam hal meningkatkan kompetensi pegawai, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharuan, menciptakan kesamaan visi dan misi serta memantapkan semangat pengabdian dan sikap yang berorientasi pada pelayanan, untuk mengetahui TUPOKSI yang akan di emban, serta mewujudkan *smart* ASN agar mampu bekerja sesuai aturan yang di berlakukan.

### **Kegiatan Induksi**

Kegiatan yang dilakukan untuk merubah perilaku individu (pegawai) agar dapat menyesuaikan diri merupakan istilah dari Induksi pegawai (Azmy, 2015). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat sangat berperan untuk melakukan kegiatan ini. Sehingga, BKPSDM perlu untuk melakukan pelatihan singkat untuk memberikan arahan bagi para pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai serta tata tertib yang telah di atur dalam sebuah instansi dan menyesuaikan waktu dapat menjalankan kegiatan pelatihan singkat ini dalam mendukung dalam membantu mendapatkan pegawai yang berkompeten.

Berdasarkan hasil yang peneliti dapatkan berdasarkan wawancara peneliti bersama narasumber, ada beberapa kegiatan induksi yang dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat yaitu: (1) Membuat sebuah rencana induksi pelatihan yang baik; (2) Isi pelatihan harus ditargetkan. Biasanya mencakup budaya, struktur, strategi, serta sistem yang telah diterapkan disebuah instansi; (3) Bentuk pelatihan harus fleksibel. Artinya, bentuk pelatihan harus didasarkan pada usia, latar belakang, dan konten pelatihan yang akan dilaksanakan; dan (4) Menetapkan efek dari induksi pelatihan sebagai sistem umpan balik evaluasi.

Beberapa paparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebaiknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat dalam melakukan kegiatan pengadaan pegawai sangat diperlukan beberapa strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam memperoleh pegawai yang berkompeten, berkualitas dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti jabarkan, ada beberapa problematika BKPSDM dalam pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu pertama dalam usulan pengadaan ASN yang di usulkan oleh BKPSDM kepada SKPK sering kali terjadinya kesalahan kesalahan seperti usulan yang di sampaikan SKPK seringkali tidak sesuai dengan ANJAB dan ABK yang sudah di susun oleh pihak BKPSDM hal ini bisa berakibat formasi yang di usulkan kedalam tes seleksi tidak sesuai kebutuhan jika tidak di analisis dengan teliti hal ini akan mengakibatkan SDM yang tidak di butuhkan akan bertambah yang kedua SKPK seringkali tidak menganalisis usulan kebutuhan dengan merata, ketiga nama jabatan yang di usul tidak sesuai dengan PERMENPAN 41, keempat nama jabatan yang di usulkan tidak mencerminkan program pemerintahan atau tidak sesuai dengan visi misi Bupati, dari beberapa problematika tersebut sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang strategi BKPSDM dalam pengadaan ASN. Guna menyelesaikan problematika yang terjadi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Aceh Barat menggunakan 5 strategi dalam menyelesaikan masalah tersebut. Diantaranya yaitu melalui: (1) Kegiatan Penarikan; (2) Kegiatan Seleksi; (3) Kegiatan Penempatan; (4) Kegiatan Orientasi; dan (5) Kegiatan Induksi.

### Referensi

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Artiyany, M. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Pikitring Sulawesi Selatan. *Tangible Journal*, 3(2), 103–119. <https://doi.org/10.47221/tangible.v3i2.14>
- Azmy, A. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i2.971>

- Badan Pusat Statistik. (2018). *Tingkat Kejahatan Narkotika*. 1–66.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 21. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i1.84>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2016a). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran* (Edisi Keem). Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W. (2016b). *Research Design: Pendekatan Metode Kuantitatif dan Campuran* (Edisi Keen). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faiz, A., Astuti, R. S., & Afrizal, T. (2020). Sistem Merit pada Sektor Pemerintahan : Proses Pengisian dan Penempatan Jabatan Pelaksana di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah. *Perspektif*, 9(2), 406–417. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3878>
- Hanamunika, G., Sari, D. S., & Dai, R. M. (2021). Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Responsive*, 3(3), 143. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.31921>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, N., & Prasetyorini, A. (2020). Effect of Climate Change on Planting Season and Productivity of Maize (*Zea mays* L.) in Malang Regency. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia*, 25(1), 118–128. <https://doi.org/10.18343/jipi.25.1.118>
- Imelda, S. (2017). Strategi Pengadaan Karyawan Pada PT Nusantara Borneo Motor Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–16.
- Loindong, S., Mananeke, L., & Pokatong, O. H. (2015). Analisis Kompetensi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 660–670.
- Mahaputra, A. B., Wairocana, I. G. N., & Satyawati, N. G. A. D. (2014). *Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (Asn) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*. 1–5.
- Nadella, N., & Rahadi, D. R. (2020). Pengembangan Kompetensi Di Masa Pandemi COVID 19. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 72–83. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.167>
- Padang, J. A. (2015). Proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Dengan Sistem Computer Assisted Test (Cat) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 3(2), 661–674.
- Prasodjo, E. (2014). *Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 8(1), 13–29.
- Rahayu, S., Malik, D., & Minarsih, M. M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karwayan Melalui Analisis SWOT Divisi Cash Processing Center. *Journal Of Management*, 4(4), 1–10.

- Wijono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo.
- Winarno, S. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 20(1), 173–178.
- Yanuaria, L. W. (2012). *Strategi Pt Kereta Api Indonesia (Kai) Dalam Meningkatkan Pelayanan Transportasi Kereta Api (Studi Kasus Di Kantor Daerah Operasi Vii Madiun Periode 2009-2011)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wittke, M. (2006) Design, construction, supervision and long-term behaviour of tunnels in Swelling rock. In: Van Cotthem, A., Charlier, R., Thimus, J.-F. and Tshibangu, J.-P. (eds.) *Eurock 2006: Multi physical coupling and long term behaviour in rock mechanics: Proceedings of the International Symposium of the International Society for Rock Mechanics, EUROCK 2006, 9-12 May 2006, Liège, Belgium*. London, Taylor & Francis. pp. 211–216