

Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di DP3A Kabupaten Nabire: Studi terhadap Kesesuaian Kompetensi dengan Tugas

Yemima Pauti Lantang^{1*}, Kristian Hoegh Pride Lambe², Corvis L. Rantererung³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail:

yemimaplantang@gmail.com¹

*Penulis korespondensi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire dengan menitikberatkan pada kesesuaian kompetensi pegawai terhadap tugas yang dijalankan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap lima informan kunci yang terdiri atas pimpinan dan staf DP3A, serta dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa DP3A telah menerapkan sistem rekrutmen formal berbasis kompetensi melalui tahapan seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan asesmen kompetensi. Secara umum, kompetensi pegawai yang direkrut dinilai cukup sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan, terutama melalui mekanisme penempatan berbasis kompetensi serta dukungan orientasi dan pelatihan awal. Namun demikian, efektivitas sistem masih menghadapi sejumlah kendala, antara lain keterbatasan jumlah dan kualitas pelamar, keterbatasan sumber daya, serta adanya pengaruh faktor non-teknis dalam proses seleksi. Penelitian ini merekomendasikan penguatan asesmen kompetensi, perluasan jaringan rekrutmen, serta evaluasi dan monitoring berkelanjutan guna meningkatkan kesesuaian kompetensi dan kinerja organisasi.

Kata kunci: rekrutmen, seleksi pegawai, kompetensi, sektor publik, DP3A.

Abstract

This study aims to evaluate the employee recruitment and selection system at the Office for Women's Empowerment and Child Protection (DP3A) of Nabire Regency, with a particular focus on the alignment between employees' competencies and their assigned job responsibilities. A qualitative descriptive approach with a case study design was employed. Data were collected through in-depth interviews with five key informants consisting of managerial and operational staff at DP3A and were analyzed using thematic analysis. The findings indicate that DP3A has implemented a formal competency-based recruitment system encompassing administrative screening, written tests, interviews, and competency assessments. Overall, the recruited employees demonstrate a satisfactory alignment between their competencies and job duties, supported by competency-based placement as well as initial orientation and training programs. However, the effectiveness of the system is constrained by several challenges, including a limited number of qualified applicants, resource constraints, and the influence of non-technical factors during the selection process. This study recommends strengthening competency assessment mechanisms, expanding recruitment networks, and implementing continuous evaluation and monitoring to enhance competency alignment and organizational performance in the public sector.

Keywords: recruitment, employee selection, competency alignment, public sector, DP3A.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor publik, khususnya melalui penerapan sistem rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi. Rekrutmen

dan seleksi yang efektif diyakini mampu menghasilkan pegawai dengan tingkat *person-job fit* yang tinggi, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan publik (Boon et al., 2019; Ployhart et al., 2020). Dalam konteks pemerintahan, isu ini semakin relevan seiring dengan tuntutan penerapan sistem merit,

transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan aparatur sipil negara (OECD, 2021).

Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa implementasi rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi di sektor publik masih menghadapi tantangan serius. Ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan tuntutan jabatan, keterbatasan asesmen kompetensi yang objektif, serta intervensi non-teknis dalam proses seleksi kerap menjadi hambatan utama (Kim & Park, 2021; Van der Meer et al., 2022). Kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas organisasi dan kualitas layanan publik, terutama pada instansi yang memiliki fungsi sosial strategis.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire merupakan perangkat daerah yang memiliki peran krusial dalam pelaksanaan kebijakan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Kompleksitas permasalahan sosial, budaya, dan geografis di wilayah Papua Tengah menuntut keberadaan pegawai yang tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga memiliki kompetensi substantif, sensitivitas sosial, serta kemampuan teknis yang relevan. Namun, meskipun DP3A telah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi formal berbasis kompetensi, efektivitas sistem tersebut dalam menghasilkan kesesuaian kompetensi dengan tugas masih jarang dievaluasi secara empiris.

Tabel 1 menyajikan gambaran umum fenomena permasalahan rekrutmen dan seleksi pegawai di sektor publik yang relevan dengan konteks penelitian ini.

Tabel 1. Fenomena Permasalahan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Sektor Publik

Fenomena	Dampak Organisasional
Keterbatasan pelamar berkualitas	Rendahnya kompetensi pegawai
Asesmen kompetensi yang belum optimal	Ketidaksesuaian kompetensi dengan tugas
Faktor non-teknis dalam seleksi	Menurunnya objektivitas dan kepercayaan publik
Keterbatasan sumber daya	Proses seleksi tidak efisien

Sumber: Pengamatan awal peneliti (2025)

Fenomena tersebut menegaskan bahwa keberadaan prosedur formal belum tentu menjamin tercapainya kesesuaian kompetensi pegawai dengan tuntutan jabatan. Dengan demikian, diperlukan evaluasi kritis terhadap

sistem rekrutmen dan seleksi yang tidak hanya menilai prosedur, tetapi juga output kompetensi yang dihasilkan.

Urgensi Penelitian

Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena menyentuh langsung efektivitas manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya pada instansi yang menangani isu strategis seperti pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Selain itu, masih terbatasnya studi empiris yang mengkaji rekrutmen dan seleksi pegawai di daerah terpencil serta mengaitkannya secara langsung dengan kesesuaian kompetensi dan tugas memperkuat relevansi penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya berkontribusi pada pengembangan literatur MSDM sektor publik, tetapi juga memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi penguatan sistem merit dan peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat daerah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan urgensi tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang diterapkan di DP3A Kabupaten Nabire?
2. Sejauh mana sistem rekrutmen dan seleksi tersebut menghasilkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tugas yang dijalankan?
3. Apa saja kendala yang memengaruhi efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam mewujudkan kesesuaian kompetensi pegawai dengan tugas?

TINJAUAN LITERATUR

Rekrutmen dan Seleksi dalam Sektor Publik

Rekrutmen dan seleksi merupakan fungsi inti dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh individu dengan kompetensi terbaik sesuai kebutuhan organisasi. Dalam sektor publik, proses ini tidak hanya berorientasi pada efisiensi administratif, tetapi juga pada prinsip merit, transparansi, dan akuntabilitas guna menjamin profesionalisme aparatur negara (OECD, 2021). Rekrutmen dipahami sebagai proses menarik sejumlah kandidat potensial, sedangkan seleksi merupakan

mekanisme penyaringan untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan (Armstrong & Taylor, 2023).

Berbagai studi mutakhir menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi di sektor publik masih menghadapi tantangan struktural, seperti keterbatasan instrumen asesmen kompetensi, ketergantungan pada kualifikasi formal, serta pengaruh faktor non-teknis dalam pengambilan keputusan (Kim & Park, 2021; Van der Meer et al., 2022). Kondisi ini menegaskan bahwa keberadaan prosedur formal belum tentu menjamin kualitas hasil seleksi apabila tidak diikuti dengan pengukuran kompetensi yang valid dan reliabel.

Konsep Kompetensi Pegawai

Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik personal yang memungkinkan individu menjalankan tugas secara efektif (Boyatzis, 2018). Dalam konteks organisasi publik, kompetensi pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan kebijakan dan kualitas pelayanan publik (Hondeghem et al., 2019).

Pendekatan berbasis kompetensi menekankan pentingnya keselarasan antara kebutuhan jabatan dan kapasitas individu (Rachman et al., 2024). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi cenderung memiliki kinerja organisasi dan kepuasan kerja yang lebih baik (Boon et al., 2019; Ployhart et al., 2020). Namun, dalam praktiknya, pengukuran kompetensi di sektor publik sering kali masih bersifat normatif dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan riil jabatan.

Kesesuaian Kompetensi dengan Tugas (*Person–Job Fit*)

Kesesuaian kompetensi dengan tugas, atau *person–job fit*, merujuk pada tingkat kecocokan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan. Teori *person–environment fit* menyatakan bahwa kesesuaian tersebut berpengaruh langsung terhadap kinerja, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja (Kristof-Brown et al., 2023).

Studi empiris menunjukkan bahwa ketidaksesuaian kompetensi dengan tugas dapat menyebabkan penurunan kinerja, meningkatnya stres kerja, serta rendahnya kualitas pelayanan

publik (Van Vianen, 2018; De Cooman et al., 2020). Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi yang tidak memperhatikan *person–job fit* berpotensi menghasilkan pegawai yang secara administratif memenuhi syarat, tetapi tidak optimal dalam pelaksanaan tugas substantif (Matulessy et al., 2025).

Evaluasi Sistem Rekrutmen dan Seleksi

Evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi bertujuan menilai sejauh mana proses yang diterapkan mampu menghasilkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Evaluasi ini mencakup aspek prosedural, kualitas asesmen, serta hasil seleksi dalam bentuk kesesuaian kompetensi dan kinerja pegawai (Dessler, 2020).

Dalam sektor publik, evaluasi sistem rekrutmen menjadi semakin penting seiring dengan tuntutan reformasi birokrasi dan penguatan sistem merit. Penelitian terbaru menegaskan bahwa evaluasi yang berkelanjutan memungkinkan organisasi mengidentifikasi kelemahan sistem seleksi, memperbaiki mekanisme asesmen, dan meminimalkan intervensi non-teknis (OECD, 2021; Kim & Park, 2021). Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai dasar perbaikan kebijakan SDM secara strategis.

Penelitian Terdahulu dan Posisi Penelitian

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji rekrutmen dan seleksi di sektor publik, namun sebagian besar berfokus pada aspek prosedural dan kepatuhan terhadap regulasi (Van der Meer et al., 2022). Studi lain menyoroti implementasi sistem merit dan tantangan objektivitas seleksi, tetapi belum secara spesifik mengaitkannya dengan kesesuaian kompetensi pegawai terhadap tugas, terutama di konteks pemerintah daerah dan wilayah terpencil (Kim & Park, 2021).

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini memposisikan diri dengan mengevaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di DP3A Kabupaten Nabire serta menilai secara langsung kesesuaian kompetensi pegawai dengan tugas yang dijalankan. Dengan fokus pada konteks daerah dan fungsi sosial organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur MSDM sektor publik sekaligus memberikan implikasi praktis bagi penguatan kebijakan kepegawaian.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai serta kesesuaiannya dengan kompetensi dan tugas yang dijalankan, yang tidak dapat diukur secara kuantitatif semata. Desain studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi fenomena secara kontekstual dalam satu organisasi sektor publik, yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire, sebagai unit analisis tunggal.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelaksanaan tugas di DP3A Kabupaten Nabire. Mengingat sifat penelitian yang menekankan kedalaman informasi, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling (Memon et al., 2025).

Sampel penelitian terdiri atas lima informan kunci, yang dipilih berdasarkan kriteria: (1) memiliki keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai atau (2) memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas serta kompetensi jabatan di DP3A. Informan tersebut meliputi unsur pimpinan dan pegawai struktural maupun fungsional. Jumlah informan dianggap memadai karena data yang diperoleh telah mencapai saturasi informasi, di mana tidak ditemukan temuan substantif baru dari wawancara tambahan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah. Lokasi ini dipilih karena DP3A memiliki peran strategis dalam penanganan isu sosial yang kompleks dan membutuhkan dukungan sumber daya manusia dengan kompetensi yang sesuai. Pengumpulan data dilakukan selama periode November 2025 hingga Januari 2026, yang mencakup tahapan persiapan, wawancara mendalam, serta klarifikasi data.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui **wawancara mendalam (in-depth interviews)** menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur (Sugiyono, 2020). Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang komprehensif terkait proses rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, serta persepsi informan mengenai kesesuaian kompetensi dengan tugas. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, seperti dokumen kebijakan kepegawaian, struktur organisasi, dan uraian tugas jabatan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik (thematic analysis) (Braun & Clarke, 2019). Proses analisis dimulai dengan transkripsi hasil wawancara, dilanjutkan dengan tahap pengkodean terbuka untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang relevan dengan tujuan penelitian. Tema-tema tersebut kemudian dikategorikan dan diinterpretasikan untuk menjelaskan pola-pola terkait sistem rekrutmen dan seleksi serta kesesuaian kompetensi pegawai dengan tugas. Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, yaitu membandingkan informasi dari berbagai informan dan dokumen pendukung (Miles et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire merupakan perangkat daerah yang memiliki mandat strategis dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan terkait pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Pelaksanaan tugas DP3A menuntut sumber daya manusia dengan kompetensi teknis, administratif, dan sosial yang memadai, mengingat kompleksitas permasalahan yang dihadapi, seperti kekerasan terhadap perempuan dan anak, isu kesetaraan gender, serta tantangan sosial-budaya lokal.

Dalam struktur organisasinya, DP3A Kabupaten Nabire terdiri atas unsur pimpinan, unit administratif, serta bidang teknis yang menangani program-program substansial. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai di instansi ini mengikuti mekanisme formal pemerintahan daerah, dengan penekanan pada pemenuhan persyaratan administratif dan kompetensi dasar sesuai ketentuan yang berlaku.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan lima informan kunci yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap proses rekrutmen, seleksi, serta pelaksanaan tugas di DP3A Kabupaten Nabire. Karakteristik responden disajikan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Keterlibatan dalam Rekrutmen
1	Kepala Dinas	Perempuan	>10 tahun	Pengambil keputusan
2	Sekretaris Dinas	Laki-laki	6–10 tahun	Koordinasi administrasi
3	Kepala Bidang	Perempuan	6–10 tahun	Penempatan pegawai
4	Staf Teknis	Perempuan	1–5 tahun	Pelaksana tugas
5	Staf Administrasi	Laki-laki	1–5 tahun	Dukungan operasional

Sumber: Data primer penelitian (2025)

Karakteristik ini menunjukkan bahwa informan merepresentasikan level struktural dan fungsional yang relevan untuk mengevaluasi sistem rekrutmen dan seleksi secara komprehensif.

Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Hasil wawancara menunjukkan bahwa DP3A Kabupaten Nabire telah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi formal berbasis regulasi pemerintah daerah. Proses seleksi meliputi tahapan administrasi, tes tertulis, wawancara, dan penilaian kompetensi dasar.

Salah satu informan menyatakan:

“Proses rekrutmen sudah mengikuti aturan yang berlaku, mulai dari seleksi administrasi sampai wawancara, sehingga secara prosedural sudah cukup jelas.”

Temuan ini mengindikasikan bahwa dari sisi prosedural, DP3A telah berupaya menerapkan prinsip merit. Namun, beberapa informan juga mengungkapkan bahwa keterbatasan jumlah pelamar dan sumber daya sering kali membatasi pilihan kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Kesesuaian Kompetensi dengan Tugas

Mayoritas informan menilai bahwa secara umum kompetensi pegawai cukup sesuai dengan tugas yang dijalankan, terutama setelah melalui proses penempatan dan orientasi kerja. Seorang staf teknis menyampaikan:

“Awalnya memang perlu penyesuaian, tetapi setelah diberikan arahan dan pelatihan, tugas bisa dijalankan dengan baik.”

Meskipun demikian, terdapat pengakuan bahwa tidak semua pegawai memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman yang sepenuhnya relevan dengan tugas substantif DP3A, sehingga proses adaptasi menjadi lebih panjang.

Kendala dalam Implementasi Sistem

Beberapa kendala utama yang teridentifikasi meliputi keterbatasan pelamar berkualitas, minimnya instrumen asesmen kompetensi yang mendalam, serta pengaruh faktor non-teknis dalam proses seleksi. Salah satu informan menyatakan:

“Kadang pilihan calon pegawai terbatas, jadi yang penting memenuhi syarat dulu, baru kompetensi diasah setelahnya.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa logika seleksi masih cenderung *compliance-driven* daripada *competency-driven* secara penuh.

Analisis Tematik

Hasil analisis tematik terhadap data wawancara menghasilkan empat tema utama yang dirangkum dalam **Tabel 3**.

Tabel 3. Hasil Analisis Tematik

Tema Utama	Subtema	Indikator Temuan
Sistem rekrutmen formal	Prosedur seleksi	Seleksi administrasi, tes, wawancara
Kesesuaian kompetensi	Penempatan pegawai	Adaptasi tugas, pelatihan awal
Kendala rekrutmen	Keterbatasan sumber daya	Pelamar terbatas, asesmen sederhana
Faktor non-teknis	Pertimbangan eksternal	Objektivitas seleksi belum optimal

Analisis ini memperlihatkan bahwa keberhasilan rekrutmen tidak hanya ditentukan oleh keberadaan prosedur, tetapi juga oleh kualitas asesmen dan konteks implementasinya.

Pembahasan

Hasil penelitian menjawab rumusan masalah pertama dengan menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi di DP3A Kabupaten Nabire telah berjalan secara formal dan sesuai regulasi. Temuan ini sejalan dengan pandangan OECD (2021) yang menekankan pentingnya prosedur merit dalam sektor publik. Namun, hasil penelitian ini juga memperkuat argumen Kim dan Park (2021) bahwa kepatuhan prosedural tidak selalu berbanding lurus dengan efektivitas hasil seleksi.

Rumusan masalah kedua terkait kesesuaian kompetensi dengan tugas dijawab melalui temuan bahwa kompetensi pegawai relatif sesuai, tetapi masih membutuhkan proses adaptasi dan penguatan melalui pelatihan. Hal ini mengonfirmasi konsep *person-job fit* yang menyatakan bahwa kesesuaian tidak selalu bersifat instan, melainkan dapat dikembangkan melalui intervensi organisasi.

Rumusan masalah ketiga terjawab dengan teridentifikasinya kendala struktural dan non-teknis yang memengaruhi efektivitas sistem. Temuan ini menunjukkan bahwa tantangan utama bukan pada ketiadaan sistem, melainkan pada keterbatasan kapasitas implementasi dan evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa reformasi rekrutmen di sektor publik perlu melampaui aspek prosedural menuju penguatan asesmen kompetensi yang lebih substantif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Nabire serta menilai kesesuaiannya dalam menghasilkan pegawai dengan kompetensi yang relevan terhadap tugas yang dijalankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa DP3A telah menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi formal yang mengacu pada regulasi dan prinsip merit dalam sektor publik.

Secara umum, sistem yang diterapkan mampu menghasilkan tingkat kesesuaian kompetensi pegawai dengan tugas yang relatif

memadai, terutama melalui mekanisme penempatan berbasis kebutuhan organisasi serta dukungan orientasi dan pelatihan awal. Temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian kompetensi tidak semata-mata ditentukan pada tahap seleksi, tetapi juga dipengaruhi oleh proses adaptasi dan pengembangan pegawai setelah penempatan.

Namun demikian, penelitian ini menemukan bahwa efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi masih menghadapi sejumlah kendala, seperti keterbatasan jumlah dan kualitas pelamar, instrumen asesmen kompetensi yang belum optimal, serta pengaruh faktor non-teknis dalam proses seleksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan prosedur formal belum sepenuhnya menjamin objektivitas dan kualitas hasil seleksi.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep *person-job fit* dalam konteks sektor publik dengan menunjukkan bahwa kesesuaian kompetensi bersifat dinamis dan kontekstual. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bagi pemerintah daerah untuk memperkuat asesmen kompetensi, memperluas jaringan rekrutmen, serta melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem seleksi guna meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang terbatas serta fokus pada satu instansi pemerintah daerah, sehingga temuan belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, melibatkan lebih banyak instansi atau wilayah, serta menguji secara empiris hubungan antara kesesuaian kompetensi, kinerja pegawai, dan kualitas layanan publik agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/014920631881871>

- 8
- Boyatzis, R. E. (2018). *The competent manager: A model for effective performance* (2nd ed.). Wiley.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed). SAGE Publications.
- De Cooman, R., Vantilborgh, T., Bal, P. M., & Lub, X. (2020). Creating inclusive work environments through person–job fit. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100703. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hondeghem, A., Horton, S., & Scheepers, S. (2019). Public service motivation and organizational performance: Review and future directions. *Public Administration Review*, 79(5), 671–684. <https://doi.org/10.1111/puar.13077>
- Kim, S., & Park, S. (2021). Managing human resources in public organizations: Toward a competency-based framework. *Public Personnel Management*, 50(2), 194–214. <https://doi.org/10.1177/0091026020959490>
- Kristof-Brown, A. L., Li, C. S., & Schneider, B. (2023). Fitting in and doing good: A review of person–environment fit research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 1–29. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053450>
- Matulessy, F. S., Halik, J. B., Triyatun, N., Hani, U., Alimuddin, M., Salakory, H. S. M., & Lambe, K. H. . (2025). *PEREKONOMIAN INDONESIA : Tantangan dan Peluang di Era Globalisasi* (1st ed.). PT Srikandi Books Press.
- Memon, M. A., Ramayah, T., Ting, H., & Cheah, J. (2025). PURPOSIVE SAMPLING : A REVIEW AND GUIDELINES FOR QUANTITATIVE RESEARCH. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 9(1), 1–23. [https://doi.org/10.47263/JASEM.9\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.9(1)01)
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications Inc.
- OECD. (2021). *Public employment and management: Strengthening the public service workforce*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4f4e6c8a-en>
- Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., & Maltarich, M. A. (2020). Human capital is dead; long live human capital resources! *Journal of Management*, 46(2), 371–398. <https://doi.org/10.1177/0149206319834641>
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Sugiyono. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Van der Meer, F. M., Van den Berg, C. F., & Dijkstra, G. S. A. (2022). Public service recruitment: Trends, challenges, and future directions. *Public Management Review*, 24(3), 319–340. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1900376>
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person–environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75–101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>