

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

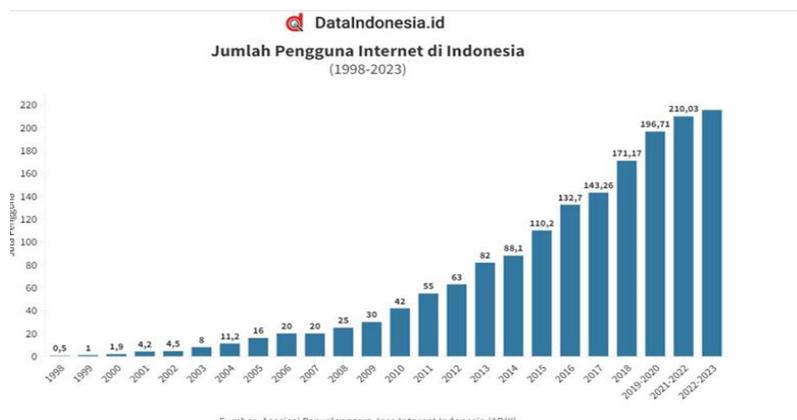
Revolusi Industri 4.0, dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Pemerintah Indonesia telah mengemukakan komitmen yang sangat tinggi untuk dapat memanfaatkan teknologi informasi yang berbasis elektronik digital (Kelibay, 2020). Transformasi digital yang tepat pada sektor pemerintahan akan mengubah sistem operasional birokrasi agar menjadi lebih baik dan dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat mengadopsi teknologi digital ini diterapkan dengan tepat terhadap setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD), maka pemerintah tidak hanya dapat memberikan pelayanan lebih cepat, akan tetapi pemerintah juga dapat menghemat anggaran belanja (Suhermawan et al., 2023).

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang upaya dalam meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam rangka untuk

meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien (Prihartono & Tuti, 2023). Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) sudah menjadi kewajiban dalam berbagai aspek pemerintahan, termasuk dalam pengelolaan data, pelaporan, dan pelayanan publik (Kalihva, 2023). TIK telah mengubah cara dunia beroperasi di bidang internet (R. A. Kusuma, 2019). Penggunaan internet yang semakin meluas dan perkembangan teknologi industri memberikan dorongan besar untuk mengadopsi teknologi dalam pelayanan publik.

Gambar 1.1 Jumlah Pengguna Internet di Indonesia

Tahun 2023



Sumber : (APJII, 2023)

Berdasarkan hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), pengguna internet di Indonesia mencapai 215,63 juta orang pada periode 2022-2023 (Rosadi et al., 2023). Jumlah ini meningkat 2,67% dibandingkan periode sebelumnya yaitu 210,03 juta pengguna. Persentase pengguna internet di Indonesia yang berjumlah sekitar 275,77 juta orang adalah sebagai berikut. Persentasenya jauh lebih rendah yaitu 1,17 % dibandingkan 77,02 % pada 2021-2022. Di Indonesia, tingkat penetrasi internet pada perempuan sekitar 79,32%, lebih tinggi dibandingkan tingkat penetrasi laki-laki yang berkisar 77,36%. Namun pada tahun 2022-2023, persentase pengguna internet di perkotaan diperkirakan sebesar 77,36%. Adapun, tingkat penetrasi internet di wilayah perkotaan sebesar 77,36% pada 2022-2023. Persentasenya pun lebih baik ketimbang di wilayah perdesaan yang sebesar 79,79% (Ghafar et al., 2023).

Pada masa pemerintahan Jokowi-Jusuf Kalla (2014-2019), pada masa ini reformasi birokrasi dipahami secara praktis sehingga setiap orang efektif dan mendominasi

lapangan (Mila et al., 2020). Fokus pemerintah pada reformasi birokrasi ada dalam Nawacita No. 2, yang menyatakan bahwa pemerintah akan membangun pemerintahan yang bersih, efisien, demokratis dan handal (Habibi, 2020). Prioritas utama adalah mengembalikan kepercayaan publik terhadap lembaga demokrasi, rekonstruksi kelembagaan, peningkatan standar pelayanan publik, peningkatan kompetensi aparatur, pemantauan dan pengawasan, serta pelibatan masyarakat dalam proses perumusan kebijakan (Gunawan, 2020).

Pidato “Visi Indonesia” Presiden terpilih Jokowi pada 14 Juli 2019 fokus pada salah satu tujuan penting reformasi birokrasi. Jokowi menekankan pentingnya pelayanan publik yang cepat dan tidak berbelit-belit, terutama terkait perizinan. Bahkan, Jokowi akan menggelar pemerasan yang menghalangi perizinan. Ia juga menyampaikan urgensi mengubah pola pikir mesin birokrasi yang monoton dan terjebak dalam zona nyaman. Ke depan, birokrasi Indonesia harus adaptif, mampu menghadapi segala perubahan dan

produktif, inovatif dan berdaya saing. Setidaknya inilah poin-poin penting dari bentuk birokrasi yang dapat diambil dari “Visi Indonesia (Faedlulloh et al., 2021).

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa : Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pada masa pemerintahan Joko Widodo, Pemerintah Indonesia sudah mengambil langkah yang signifikan dalam menunjang transformasi digital pada setiap sektor pemerintahan (Wirawan, 2020). Salah satunya adalah memodernisasi birokrasi negara. Kemudian, terjadi

perubahan paradigma pemerintahan dari yang sebelumnya bersifat konvensional atau *face to face* menjadi pemerintahan yang digital sehingga terciptanya efisien dan transparan (Bachtiar et al., 2020). Digitalisasi dianggap sebagai aspek penting untuk mencapai efisiensi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Agus, 2023). Oleh sebab itu, digitalisasi merupakan hal yang tidak dapat kita hindari (Firdaus et al., 2021). Saat ini, Aparatur Sipil Negara dituntut untuk beradaptasi terhadap transformasi teknologi agar fungsi pelayanan publik bisa lebih efisien, tepat dan cepat (Faeflulloh et al., 2020).

Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aktor utama dalam reformasi birokrasi sangat bergantung pada pencapaian kepuasan dalam pelayanan publik (Prabowo Hadi, 2022). Oleh sebab itu, ASN harus bisa memahami TIK dan mengintegrasikannya pada pekerjaan mereka (F. K. Kusuma, 2022). Birokrasi digital diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dalam proses administrasi dan pelayanan publik (Maulani, 2020). Hal ini termasuk

memotong birokrasi yang tidak perlu, mengurangi *paper-based processes*, dan mengoptimalkan penggunaan data. Kebijakan nasional yang didorong oleh pemerintah pusat, termasuk Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), mendukung transformasi digital birokrasi di tingkat lokal.

Untuk mencapai digitalisasi birokrasi, reformasi birokrasi memerlukan strategi pengembangan SDM aparatur yang sesuai dengan persiapan rekrutmen ASN untuk era digital (Firmansyah, 2023). Permasalahan yang paling mendasar saat ini terkait sumber daya manusia ASN adalah profesionalitas serta mempunyai kompetensi yang tinggi sesuai dengan bidangnya, seperti yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang yang kemudian menjadi harapan dari masyarakat serta pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga saat ini yang merupakan harapan yang masih jauh dari kenyataan (Kelibay, 2020). Upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas fungsi SDM aparatur pemerintah, menekankan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia

untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dan menganjurkan proses implementasi yang bertahap dan berkelanjutan dengan perencanaan yang cermat. Secara keseluruhannya menunjukkan pendekatan yang disengaja untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam pemerintahan (Kelibay, 2020). Pengembangan sumber daya manusia bagi ASN merupakan bagian dari manajemen ASN yang berarti pengelolaan ASN yang berorientasi untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (Sensu et al., 2023).

Kota Sorong adalah salah satu kota yang strategis karena merupakan pintu keluar masuk dan transit ke Papua pada umumnya dan Papua Barat Daya pada khususnya. Kota Sorong juga merupakan kota industri, perdagangan dan jasa, karena Kota Sorong dikelilingi oleh kabupaten lain yang mempunyai sumber daya alam yang sangat potensial sehingga membuka peluang bagi investor dalam maupun luar negeri untuk menanamkan modalnya (BPS, 2022).

Masyarakat Kota Sorong sangat antusias dalam pembangunan fasilitas internet karena sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan, masyarakat Kota Sorong saat ini sangat berharap, bahwa dengan adanya kehadiran internet dapat membantu sektor-sektor strategis seperti pelayanan kesehatan, sekolah, dan kantor pemerintah daerah. Oleh sebab itu, pada penelitian kali ini penulis mencoba mengungkapkan Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menunjang Birokrasi Digital pada Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong.

Pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aspek penting dalam peralihan Kota Sorong menuju birokrasi digital di Provinsi Papua Barat Daya (Nakul, 2022). Dalam mendukung pembangunan dan pelayanan publik yang optimal dibutuhkan birokrasi yang efisien dan berkualitas (Saktiananda et al., 2023). Birokrasi digital di Kota Sorong merupakan suatu pendekatan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang mengintegrasikan

teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dengan proses administrasi dan pelayanan publik. Kota Sorong juga sedang berupaya mengadopsi dan menunjang birokrasi digital demi meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kualitas layanan kepada masyarakat.

Masyarakat Kota Sorong mendukung perekrutan Pegawai Negeri Sipil dengan cara yang sesuai dengan ketentuan hukum Otonomi Khusus Provinsi Papua, dengan penekanan yang jelas pada prioritas masyarakat Asli Papua dalam jabatan pemerintahan. (Awoitauw, 2023). Porsi besar jabatan Aparatur Sipil Negara diperuntukkan bagi masyarakat asli Papua, dengan jaminan dari Pemerintah Indonesia. Tujuannya untuk mendorong pembangunan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Bumi Cenderawasih (Rumbiak, 2023). Pemerintah tidak hanya fokus pada aspek numerik, namun juga melakukan perubahan spesifik pada batasan usia OAP yang melamar posisi CPNS, diperpanjang menjadi 50 tahun di Papua, menyimpang dari ketentuan umum 35- batas usia tahun

menurut Undang-undang (Rumbiak, 2023). Menpan RB juga menambahkan terdapat upaya rekrutmen yang signifikan terhadap jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) sehubungan dengan pembentukan daerah otonom baru di Papua, dan hal ini berlaku secara seragam di beberapa daerah tertentu di Papua (Rumbiak, 2023). Perhatian khusus pemerintah terhadap penyelenggaraan dan peningkatan keterampilan Aparatur Sipil Negara di Papua melalui pelaksanaan magang bagi ASN yang berstatus OAP. Urgensinya ditekankan untuk mencapai tujuan yang lebih luas yaitu percepatan pembangunan, kemajuan, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat (Rumbiak, 2023). Tidak hanya bertujuan untuk mewujudkan percepatan pembangunan, namun dengan adanya DOB Papua juga mampu menciptakan pelayanan publik yang diharapkan jauh lebih cepat dan mudah serta birokrasi publik di Tanah Papua dapat menjadi lebih ramping (Rumbiak, 2023).

Mayoritas ASN di Papua adalah Orang Asli Papua (OAP), ini merupakan hal yang sangat wajar karena memiliki

pemahaman yang lebih mendalam tentang sifat dan budaya OAP. (Awoitauw, 2023). Dengan begitu, pelayanan terhadap OAP akan jauh lebih baik karena bahasa dan sukunya sama serta lebih memahami bagaimana cara mendekati dan berkomunikasi dengan masyarakat asli Papua. Selain itu, penyebab lainnya adalah karena mereka sedang menjalankan pengabdian dan melayani rakyat dan membalas jasa pemerintah dengan cara menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Untuk seleksi SDM di wilayah DOB Papua ada tiga poin. Berikut poin-poinnya: pertama, pengukuhan dalam jabatan bagi yang telah menduduki jabatan setara dengan jabatan yang masih satu rumpun jabatan, khususnya yang berasal dari provinsi induk. Kedua, uji kesesuaian dalam jabatan (job fit), bagi pegawai yang telah menduduki jabatan setara dengan rumpun jabatan yang berbeda. Sedangkan yang ketiga adalah seleksi terbuka dan kompetitif berdasarkan peraturan perundang-undangan, apabila tidak terdapat kesesuaian ASN dengan jabatan yang dibutuhkan, baik dari

dalam lingkungan Provinsi Papua maupun di luar Provinsi Papua (Awoitauw, 2023).

Ketika banyak ASN adalah OAP bukan berarti rasis atau pilih kasih. Tetapi ini merupakan keistimewaan yang diberikan kepada seluruh rakyat Papua. Mereka berhak diberi kemudahan agar menjadi abdi negara sekaligus mengayomi dan melayani rakyat. Ketika OAP jadi ASN maka mereka akan lebih mengerti bagaimana cara berkomunikasi dan mengatasi berbagai kebutuhan orang Papua, karena memahami bahasa dan karakteristiknya (Awoitauw, 2023).

Adapun beberapa permasalahan yang terjadi di Kota Sorong dalam membentuk pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong antara lain:

1. Ketersediaan infrastruktur yang belum memadai, dalam hal ini Kota Sorong sedang menghadapi tantangan dalam infrastruktur yang belum memadai, seperti konektivitas internet yang tidak stabil dan terbatas sehingga dapat menghambat kemampuan Aparatur

Sipil Negara (ASN) dalam mengakses dan menggunakan aplikasi serta menghambat digitalisasi birokrasi secara efisien (Kelibay, 2019).

Tabel 1.1 Jumlah Infrastruktur Komunikasi di Pemerintah Kota Sorong, 2018-2022

Tabel 8.4.2 Jumlah Infrastruktur Komunikasi di Pemerintah Kota Sorong, 2018-2022
Table *Number of Communication Infrastructure in Sorong Municipality Government, 2018-2022*

Jenis Layanan	2018	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Jaringan Fiber Optic (FO)	2	2	2	3	3
Jaringan Wireless	*	13	18	18	18
Jaringan Virtual Private Network (VPN)	1	1	1	1	1
CCTV	20	20	20	20	20

Sumber/Source: Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Sorong

Sumber : (BPS, 2022)

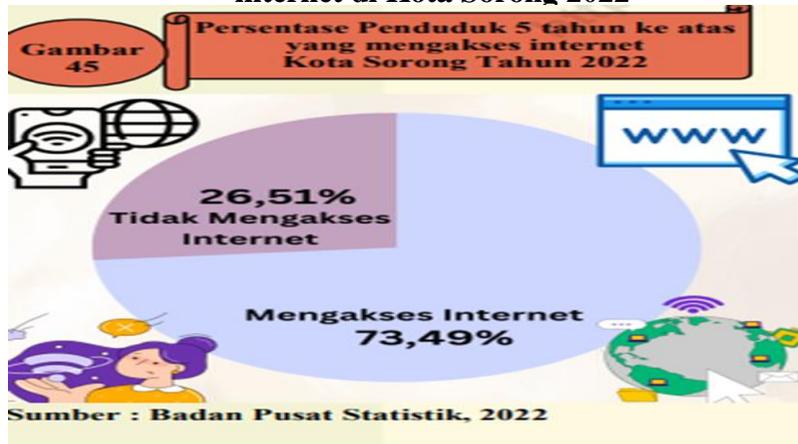
Pada tabel diatas menunjukkan bahwa pemerintah Kota Sorong mendukung masyarakat terkait dengan penerapan *E-Government*. Hal ini ditandai dengan pemasangan akses internet di perkampungan sehingga memudahkan masyarakat di dalam untuk mengakses website pemerintah.

Penerapan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) dimulai sejak lahirnya Inpres Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*. Inpres ini menandai dimulainya musim semi elektronik pelayanan publik. Jumlah infrastruktur komunikasi di Pemerintah Kota Sorong dengan jenis layanan Jaringan Fiber Optic pada tahun 2018 hingga 2020 Kota Sorong menggunakan 2 Jaringan Fiber Optic. Kemudian, pada tahun 2021 hingga 2022 Kota Sorong menggunakan 3 Jaringan Fiber Optic. Pada jenis layanan jaringan wireless menunjukkan bahwa pada tahun 2018 Kota Sorong belum menggunakan jaringan wireless. Pada tahun 2019 Kota Sorong menggunakan 13 jaringan wireless. Kemudian pada tahun 2020-2022 Kota Sorong menggunakan 18 jaringan wireless. Pada jenis layanan jaringan virtual network menunjukkan bahwa pada tahun 2018 hingga 2022 Kota Sorong menggunakan 1 jaringan virtual network. Pada jenis layanan CCTV menunjukkan bahwa pada tahun 2018

hingga 2022 Kota Sorong menggunakan 20 CCTV (BPS, 2022).

2. Sumber Daya Manusia yang belum memadai, dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah utama Kota Sorong sehingga kesulitan menemukan calon Aparatur Sipil Negara yang mempunyai keterampilan dan diperlukan untuk mengoperasikan sistem dan teknologi digital yang digunakan dalam birokrasi digital (Kelibay, 2019).
3. Kurangnya dana dan anggaran, dalam hal ini untuk meningkatkan birokrasi digital dibutuhkan investasi berupa perangkat keras, perangkat lunak, dan pelatihan. Akibat kurangnya anggaran yang memadai untuk mendukung peralihan ini dapat menjadi hambatan serius dalam mengadopsi pola rekrutmen yang sesuai (Kelibay, 2019)

Gambar 2.1 Jumlah penduduk yang mengakses internet di Kota Sorong 2022



Sumber: (BPS, 2022)

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa presentase penduduk 5 tahun ke atas yang mengakses internet sebanyak 73,49 persen, sedangkan 26,51 persen sisanya belum/tidak mengakses internet. Hal ini didukung dengan metode pembelajaran masa kini yang sudah melibatkan internet mulai dari Sekolah Dasar hingga perkuliahan. Meskipun hanya 26,51 persen penduduk yang belum atau tidak mengakses internet, hal ini tetap menjadi perhatian pemerintah Kota Sorong untuk meratakan teknologi internet di seluruh penjuru Kota Sorong, terutama di wilayah dataran tinggi yang masih susah dijangkau oleh internet (BPS, 2022).

Dari literature yang ditemukan oleh (DESSA, 2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN) di kabupaten Mimika adalah pengumuman, pendaftaran dan verifikasi administrasi. Sistem rekrutmen pegawai di kabupaten Mimika dilaksanakan secara offline Hal ini, cenderung masih membuka peluang terjadinya intervensi penguasa. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan teknik penelitian yang digunakan adalah teknik purposive yaitu dengan mengambil sampel informan penelitian sebanyak 13 (tiga belas) orang, sebagai pertimbangan bahwa informan yang dipilih memenuhi kriteria dengan tujuan penelitian. Selanjutnya oleh (Nurhasanah, 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa melihat kondisi rekrutmen yang ada sekarang, walaupun sudah menerapkan merit system dalam rekrutmen terbuka, tetap saja dalam pelaksanaannya ketika sampai kepada tahapan evaluasi masih terdapat permasalahan yang cukup signifikan dan secara tidak langsung menunjukkan belum berhasilnya sistem ini. Penelitian ini

menggunakan metode kualitatif deskriptif. (Bleskadit et al., 2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa produktifitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), terhadap pelayanan publik yang dapat ditandai dengan minimnya ketersediaan sarana-prasarana atau alat penunjang dalam melakukan kegiatan pelayanan publik seperti alat printer. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. (Winarni, 2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa teknologi digital kompatibel dengan rancangan digital birokrasi, hanya saja problem literasi teknologi pada level aparat birokrasi dan masyarakat pengguna layanan publik masih menjadi hambatan signifikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dan yang terakhir oleh (Bachtiar et al., 2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dari beberapa faktor yang ada, yang cukup mempengaruhi ketidaksiapan masyarakat untuk berpartisipasi dalam birokrasi digital diantaranya yakni faktor budaya adopsi teknologi yang tidak merata, kualitas SDM yang masih rendah, dan adanya ketimpangan infrastruktur. Untuk menekan semua faktor

penghambat partisipasi masyarakat dalam birokrasi digital, penting kiranya untuk memastikan kualitas pendidikan, memperkuat *e-literacy*, melakukan sosialisasi secara intensif, serta mengusahakan pendistribusian infrastruktur teknologi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan menggunakan data sekunder.

Oleh karena itu, penelitian ini mengisi (gap) dari penelitian di atas yang mana sebagian besar Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur masih terdapat kekhawatiran terkait dengan intervensi penguasa dalam proses rekrutmen yang dilakukan secara offline. Hal ini, dapat menciptakan potensi praktik nepotisme atau ketidaktransparan dalam seleksi dan penempatan ASN. Kemudian walaupun teknologi digital sesuai dengan rancangan birokrasi digital, literasi teknologi pada tingkat aparat birokrasi dan masyarakat pengguna layanan publik masih menjadi hambatan. Hal ini mungkin menghambat

kemampuan pemerintah untuk mengadopsi teknologi digital secara efektif.

Faktor penghambat dalam proses pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara bagi Orang Asli Papua dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kota Sorong adalah kualitas SDM yang masih rendah, dan ketimpangan infrastruktur menjadi penghambat partisipasi masyarakat dalam birokrasi digital. Hal Ini membuktikan adanya ketidaksetaraan dalam akses dan pemanfaatan teknologi digital. Penelitian ini penting untuk pemerintah Kota Sorong agar dapat menerapkan proses rekrutmen yang lebih transparan, yang mencakup pengumuman lowongan pekerjaan, tahap seleksi, dan pengumuman hasil secara terbuka, memastikan bahwa proses rekrutmen diawasi secara ketat untuk mencegah praktik nepotisme atau ketidaktransparan. Sosialisasi yang intensif tentang manfaat teknologi digital dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik perlu dilakukan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di

sektor pemerintahan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Menginvestasikan infrastruktur teknologi yang merata, terutama di wilayah-wilayah yang mungkin masih kurang terjangkau serta harus memastikan bahwa masyarakat di seluruh wilayah Kota Sorong sudah memiliki akses yang setara terhadap fasilitas teknologi seperti internet, komputer, dan akses ke perangkat lunak pemerintahan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian yaitu pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif deskriptif serta hasil penelitian menunjukkan bahwa pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara dalam menunjang birokrasi digital masih terdapat kekhawatiran dan yang menjadi penghambat dalam membentuk pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara dalam menunjang birokrasi digital adalah kualitas sumber daya manusia dan infrastruktur yang belum memadai sehingga partisipasi masyarakat dalam birokrasi

digital menjadi terhambat. Sedangkan perbedaannya ada pada teknik analisis data pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis data dengan cara mengumpulkan informasi melalui hasil wawancara. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *vosviewer* dan Q-DAS (*Qualitative Data Analysis Software*) Nvivo 12 plus untuk mengumpulkan mengelola, dan menganalisis data secara efektif, efisien, dan valid. Selanjutnya didukung dengan beragam jenis tinjauan literatur yang menguatkan kebenaran penelitian terdahulu, untuk mengetahui pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Kota Sorong

Berdasarkan latar belakang diatas, pola rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong pada masa pemerintahan Jokowi menjadi lebih selektif dan memprioritaskan kompetensi teknologi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa birokrasi negara

memiliki tenaga kerja yang mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan mengimplementasikannya dalam penyelenggaraan pemerintahan yang lebih efisien dan berkualitas. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong” dengan menggunakan teori Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara (ASN)

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong Pada Badan Kepagawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong, Provinsi Papua Barat Daya?
2. Apa saja kendala pemerintah Kota Sorong dalam membentuk Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong Pada Badan

Kepagawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Sorong, Provinsi Papua Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong Pada Badan Kepagawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong, Provinsi Papua Barat Daya
2. Untuk mengetahui apa saja kendala pemerintah Kota Sorong dalam membentuk Pola Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Bagi Orang Asli Papua Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Di Kota Sorong Pada Badan Kepagawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sorong, Provinsi Papua Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, mengevaluasi sejauh mana pola rekrutmen mendukung pemberdayaan masyarakat lokal, terutama orang asli Papua, dalam mengambil peran aktif

dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kota Sorong.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, Dengan mengoptimalkan pola rekrutmen aparatur sipil negara, diharapkan dapat memberikan manfaat konkret bagi perkembangan sumber daya manusia aparatur di Kota Sorong, khususnya bagi orang asli Papua, dan sekaligus memperkuat fondasi inklusi dan keberagaman dalam administrasi pemerintahan setempat.