

ANALISIS REKRUTMEN SDM PADA BNPB JAKARTA

Sahli Nurdin ¹⁾, Susan Febriantina ²⁾, Adnan Kasofi ³⁾

Universitas Negeri Jakarta

Correspondence			
Email: sahlinnurdin@gmail.com		No. Telp: 085210895544	
Submitted 29 Juni 2025	Accepted 1 Juli 2025	Published 2 Juli 2025	

ABSTRAK

Perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses penting dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten. Dengan meningkatnya intensitas bencana akibat perubahan iklim, BNPB membutuhkan tenaga profesional yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan fisik, mental, dan kemampuan adaptasi dalam situasi darurat. Oleh karena itu, perekrutan yang efektif dan efisien sangat menentukan keberhasilan BNPB dalam menyiapkan SDM yang tepat sesuai kebutuhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dengan empat informan dari bagian SDM BNPB Jakarta. Tujuannya adalah untuk menganalisis sistem perekrutan, mengidentifikasi kendala, dan menilai efektivitas proses rekrutmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BNPB telah menerapkan mekanisme rekrutmen secara sistematis dan transparan sesuai prosedur nasional dari Kementerian PANRB dan BKN, dengan memanfaatkan aplikasi digital SSCASN. Namun, masih terdapat kendala seperti lamanya proses (hingga satu tahun), gangguan server saat pendaftaran, dan kurangnya informasi yang menghambat koordinasi. Upaya mengatasi kendala dilakukan melalui sosialisasi aktif, pelibatan SDM berpengalaman, dan koordinasi dengan BKN. Informan menilai proses rekrutmen sudah cukup efektif berkat sistem seleksi yang terstruktur dan berbasis teknologi digital.

Kata kunci: Perekrutan SDM, BNPB, Efektivitas rekrutmen, SSCASN, Teknologi digital

ABSTRACT

Human Resources (HR) recruitment is a crucial process in meeting the need for a competent workforce. With the increasing intensity of disasters due to climate change, the National Disaster Management Agency (BNPB) requires professionals who possess not only technical skills but also physical and mental readiness and adaptability in emergency situations. Therefore, effective and efficient recruitment is crucial for BNPB's success in preparing the right HR to meet needs. This study used a qualitative approach through in-depth interviews with four informants from the HR department of BNPB Jakarta. The aim was to analyze the recruitment system, identify obstacles, and assess the effectiveness of the recruitment process. The research results show that the National Disaster Management Agency (BNPB) has implemented a systematic and transparent recruitment mechanism in accordance with national procedures from the Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform (PANRB) and the National Civil Service Agency (BKN), utilizing the SSCASN digital application. However, obstacles remain, such as lengthy processes (up to one year), server disruptions during registration, and a lack of information that hinders coordination. Efforts to address these obstacles are being made through active outreach, the involvement of experienced human resources, and coordination with the BKN. Informants assess the recruitment process as quite effective thanks to the structured, digital-technology-based selection system.

Keywords: Human Resource Recruitment, BNPB, Recruitment Effectiveness, SSCASN, Digital Technology

Pendahuluan

Peningkatan frekuensi dan intensitas bencana di Indonesia, seperti banjir, tanah longsor, dan gempa bumi akibat perubahan iklim, menuntut kesiapsiagaan nasional yang kuat, terutama dalam hal penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. BNPB sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas menangani penanggulangan bencana secara nasional memerlukan tenaga kerja profesional yang memiliki keahlian teknis, kesiapan fisik dan mental, serta kemampuan beradaptasi di bawah tekanan. Namun demikian, keterbatasan jumlah SDM yang ahli dalam bidang mitigasi bencana, manajemen krisis, dan teknologi kebencanaan masih menjadi hambatan utama dalam operasional lembaga.

Menurut Putri et al. (2023), SDM merupakan individu atau karyawan yang menjadi penggerak dalam suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, dibutuhkan proses rekrutmen yang sistematis dan strategis. Ongki et al. (2024) menyatakan bahwa proses rekrutmen mencakup pencarian, penilaian, dan pemilihan

individu yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan serta selaras dengan nilai organisasi. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang tepat sangat menentukan kualitas dan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Di sisi lain, pesatnya perkembangan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam sistem perekrutan, khususnya melalui digitalisasi dan pemanfaatan platform daring. Hal ini menuntut organisasi untuk mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan ekspektasi calon karyawan (Kasofi et al., 2022). Namun, dalam praktiknya, rekrutmen di lingkungan pemerintahan seperti BNPB seringkali terkendala oleh regulasi yang ketat, sistem seleksi yang panjang, dan keterbatasan fleksibilitas saat menghadapi kebutuhan mendesak, terutama di situasi darurat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme rekrutmen SDM di BNPB Jakarta, mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi selama proses rekrutmen, serta mengevaluasi sejauh mana sistem tersebut mampu menjawab tantangan kebutuhan SDM yang profesional dan adaptif dalam penanggulangan bencana.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara mendalam fenomena yang sedang diteliti. Menurut Sukmadinata (dalam Fatimah & Rosyidah, 2021), penelitian kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, sikap, kepercayaan, serta aktivitas sosial individu maupun kelompok. Perreault dan McCarthy (dalam Gunawan & Masnuna, 2023) juga menegaskan bahwa penelitian kualitatif menggali informasi secara mendalam dan terbuka terhadap berbagai tanggapan, bukan hanya jawaban ya atau tidak. Selain itu, Poerwandari (dalam Windayanti & Febrian, 2022) menyebutkan bahwa data dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung berbentuk naratif.

Metode studi kasus digunakan untuk menggali kasus rekrutmen SDM di BNPB Jakarta secara komprehensif dalam konteks kehidupan nyata. Menurut Yin, studi kasus merupakan proses pencarian pengetahuan guna menyelidiki dan memeriksa fenomena dalam konteks yang nyata. Hal ini sejalan dengan pendapat Walgito yang menyatakan bahwa studi kasus bertujuan mempelajari secara mendalam suatu fenomena atau peristiwa (dalam Poltak & Widjaja, 2024).

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Peneliti memilih empat responden dari total 28 pegawai SDM di BNPB Jakarta yang dianggap paling berkompeten dan memahami proses rekrutmen. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Esterberg (dalam Asmara et al., 2021) menyebutkan bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide, serta dapat dilakukan secara fleksibel tergantung pada situasi dan kebutuhan penelitian.

Selain wawancara, observasi dilakukan untuk mengamati fenomena secara langsung, dan dokumentasi dilakukan dengan menelaah arsip serta data tertulis yang relevan. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu menggabungkan data dari berbagai sumber dan metode (wawancara, observasi, dan dokumentasi). Teknik analisis data kualitatif dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian berlangsung.

Hasil dan Pembahasan

Perekrutan SDM di BNPB Jakarta

Perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam menjamin kesiapan organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya dalam konteks kebencanaan yang memerlukan respons cepat, tepat, dan profesional. Berdasarkan

hasil wawancara dan data yang diperoleh, pelaksanaan rekrutmen SDM di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Jakarta mengikuti prosedur misi nasional yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) serta Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Rekrutmen dimulai dari analisis kebutuhan pegawai yang didasarkan pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing unit kerja. Hasil analisis tersebut diusulkan ke BKN untuk formasi ASN. Setelah mendapat persetujuan formasi, BNPB melaksanakan proses seleksi yang dilakukan secara digital melalui aplikasi SSCASN milik BKN. Proses seleksi ini terdiri dari beberapa tahapan, yakni seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar (SKD), seleksi kompetensi bidang (SKB) khusus untuk CPNS, serta pemberkasan untuk pengusulan Nomor Induk Pegawai (NIP) atau Nomor Induk PPPK.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hermawan et al. (2023) yang menunjukkan bahwa transformasi digital dalam layanan kepegawaian mampu meningkatkan transparansi dan efisiensi rekrutmen. Demikian pula penelitian di BPBD Luwu mengonfirmasi bahwa kapasitas SDM dan kebijakan berpengaruh signifikan terhadap kesiapsiagaan bencana. Dalam konteks ini, digitalisasi melalui SSCASN memberi nilai tambah bagi BNPB dalam menjamin proses yang sistematis, efisien, dan minim manipulasi data.

Kendala dan Solusi dalam Pelaksanaan Perekrutan

Meskipun sistem rekrutmen di BNPB Jakarta telah mengikuti standar nasional dan berbasis digital, pelaksanaannya tidak lepas dari berbagai kendala. Salah satu hambatan utama adalah lamanya durasi rekrutmen yang dapat memakan waktu hingga satu tahun. Kondisi ini membutuhkan komitmen besar dari panitia seleksi, yang sering kali harus bekerja di luar jam kerja akibat informasi dari pusat (misalnya pengumuman formasi) yang datang secara mendadak.

Selain itu, kendala teknis juga sering terjadi, seperti sulitnya akses ke sistem SSCASN karena tingginya jumlah pendaftar secara bersamaan, serta kesalahan administratif, seperti dokumen yang diunggah tidak sesuai ketentuan. Permasalahan ini juga ditemukan dalam penelitian oleh Putu & Anggitayani (2025), di mana penggunaan sistem CAT dalam seleksi ASN menghadapi tantangan teknis serupa saat jumlah peserta membeludak.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, BNPB Jakarta melakukan sejumlah langkah strategis seperti melibatkan SDM berpengalaman dalam proses seleksi, menyediakan informasi aktif melalui media sosial, serta membuka ruang sanggah agar pelamar dapat memperbaiki kesalahan administratif. Koordinasi intensif dengan BKN juga menjadi kunci penting dalam menangani berbagai hambatan teknis dan administratif.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Permatasari & Sinduwiatmo (2024) yang menyatakan bahwa BPBD di beberapa daerah juga menghadapi tantangan geografis dan keterbatasan sumber daya dalam perekrutan, yang berdampak pada efektivitas pelatihan dan ketersediaan SDM di wilayah rawan bencana.

Efektivitas Perekrutan SDM

Efektivitas rekrutmen dapat diukur dari sejauh mana proses tersebut mampu menjaring kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan data lapangan, informan menyatakan bahwa efektivitas rekrutmen SDM di BNPB Jakarta tergolong tinggi. Hal ini dikarenakan seluruh proses dilakukan secara nasional, dengan jadwal yang terstruktur, aturan yang jelas, serta dukungan sistem digital yang mempercepat tahapan seleksi dari pendaftaran hingga pengumuman akhir.

Meskipun demikian, terdapat beberapa catatan penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas di masa depan. Salah satunya adalah perlunya evaluasi mendalam terhadap analisis kebutuhan pegawai, mengingat kebutuhan birokrasi yang dinamis setiap tahunnya. Selain itu, kesiapan anggaran dan sarana prasarana pendukung juga menjadi faktor penentu dalam kelancaran proses rekrutmen.

Penelitian dari Abdullah et al. (2022) mendukung temuan ini, di mana efisiensi dan keandalan sistem aplikasi SSCASN berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan kepegawaian. Evaluasi terhadap sistem ini dapat menjadi dasar untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen secara menyeluruh.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan dari BNPB Jakarta, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan sumber daya manusia (SDM) di BNPB telah berjalan secara sistematis dan sesuai dengan regulasi nasional yang ditetapkan oleh Kementerian PAN-RB dan BKN. Penggunaan sistem digital SSCASN memberikan kontribusi besar terhadap efisiensi pelaksanaan seleksi, mulai dari tahap pendaftaran hingga pemberkasan. Meskipun demikian, proses tersebut memerlukan waktu yang relatif panjang dan koordinasi yang intensif antara berbagai pihak.

Kendala yang dihadapi BNPB selama proses rekrutmen, seperti keterlambatan informasi pengumuman, kesalahan administratif, dan gangguan teknis, berhasil diatasi melalui keterlibatan SDM berpengalaman, optimalisasi media sosial sebagai sarana sosialisasi, serta pelaksanaan verifikasi dokumen yang ketat. Hal ini mencerminkan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan teknis dan administratif secara adaptif.

Secara umum, rekrutmen SDM di BNPB Jakarta dapat dinilai cukup efektif karena dilakukan secara terstruktur, transparan, dan berbasis teknologi informasi. Namun demikian, agar proses ini terus mengalami perbaikan dan peningkatan kualitas, diperlukan evaluasi berkala terhadap aspek anggaran, infrastruktur pendukung, serta penyesuaian formasi sesuai dengan dinamika kebutuhan organisasi setiap tahunnya. Strategi tersebut penting untuk memastikan bahwa SDM yang direkrut tidak hanya memenuhi kuantitas, tetapi juga kualitas yang sesuai dengan tantangan kebencanaan yang dihadapi BNPB.

Referensi

- Abdullah, P. P., Rahmawati, R., Sensuse, D. I., Lusa, S., Arief, A., & Adi, P. (2022). Evaluasi Kualitas Layanan E-Government Pada Aplikasi Pendaftaran Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara Menggunakan Model E-GovQual Berdasarkan Perspektif Pengguna. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 9(6), 1297. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2022956130>
- Asmara, R. F., Ramadhani, A., Arindra, T. P. H., Cholifah, V. A., & Hamidah, A. N. (2021). *Perbandingan Jumlah Tangkapan Ikan Terhadap Ekosistem Ikan di Laut di Kawasan Pantai Kenjeran Surabaya dan Sekitarnya dengan Metode Observasi*. 1–6. https://www.academia.edu/download/95807131/Perbandingan_Jumlah_Tangkapan_Ikan_Terhadap_Ekosistem_Ikan_di_Laut.pdf
- Fatimah, S., & Rosyidah, I. (2021). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK DI MTs SA MIFTAHUL HIKMAH PARENGAN TUBAN. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 3(1), 66–75. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v3i1.872>
- Gunawan, O. A., & Masnuna. (2023). Perancangan Company Profile Sebagai Media Promosi PT Bhineka Advertising. *Jurnal Seni Dan Desain*, 1(6), 62–69. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i6.785>
- Hermawan, K. T., Pusparani, I. G., & Solihudin, D. (2023). Transformasi Digital Layanan Kepegawaian Pemerintah Daerah Kota Cirebon: Studi Kasus Kebijakan Sistem Administrasi Manajemen Pemerintahan (SAMPEAN). *Jurnal Studi Kebijakan Publik*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.21787/jskp.2.2023.13-26>
- Kasofi, A., Maulida, E., Ningrum, H. F., Riyadi, S. A., & Organisasi, B. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pada Pegawai Biro Kepegawaian*

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia *The Effect of Organizational Culture and Communication on The Performance of Employees in Bureau of Staffing Ministry of Heal.* 1(1), 37–48. <https://preprodjournal-update.binawan.ac.id/JMBD/article/download/705/290>
- Ongki, M., Sopandi, A., & Supratikta, H. (2024). Pentingnya Rekrutmen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntandi*, 2(5), 71–76. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Permatasari, T. O., & Sinduwiatmo, K. (2024). *Improving Disaster Response in Indonesia Through Culturally Integrated Communication Strategy.* 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.53697/ijgaes.v1i2.3346>
- Poltak, H., & Widjaja, R. R. (2024). Pendekatan Metode Studi Kasus dalam Riset Kualitatif. *Journal of Local Architecture and Civil Engineering*, 2(2), 50–58. <https://doi.org/10.59810/localengineering>
- Putri, J. A., Febriantina, S., & Rachmadania, R. F. (2023). *Pengelolaan Diversity Karyawan Dalam Organisasi.* 3(1), 167–171. [7f124041f719fd80397295e0a0e84831b0b5.pdf](https://doi.org/10.59810/localengineering)
- Putu, N., & Anggitayani, D. (2025). *Implementasi Sistem Computer Assisted Test (CAT) Pada Penerimaan Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara Sebagai Inovasi Transparansi Dari Badan Kepegawaian Negara Regional X.* 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.61292/shkr.222>
- Windayanti, & Febrian, W. D. (2022). *Peranan Employer Branding dan Motivasi Kerja Untuk Menciptakan Employee Engagement di Universitas XYZ.* 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i2.153>