

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI KANTOR BPS KABUPATEN NIAS

By MESRA MEIWATI ZAI

69

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN DI KANTOR BPS KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



Oleh:

MESRA MEIWATI ZAI

NPM:2320191

32

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024

69

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN DI KANTOR BPS KABUPATEN NIAS**

81

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Nias

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan

Program Studi Manajemen

Oleh:

MESRA MEIWATI ZAI

NPM:2320191

32

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2024

© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2024
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Langkah Kecil Hari Ini Adalah Langkah Besar Dimasa Depan”

**

**“Ketika Usaha Disertai Doa, Tak Ada Yang Mustahil”
“Keberhasilan Bukanlah Tujuan, Melainkan Perjalanan ”**

1 PERSEMBAHAN:

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati penulis, karya sederhana ini dipersembahkan kepada:

1. Kemuliaan kepada Tuhan.
2. Orang tua dan keluarga besar yang selalu memberikan dukungan baik secara materil maupun moril dan juga tidak pernah berhenti untuk selalu mendoakan agar bisa menyelesaikan perkuliahan sesegera mungkin.
3. Dosen pembimbing, seluruh tenaga pengajar, dan tenaga administrasi, staf, dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Nias, yang telah memberikan bimbingan, ilmu, motivasi sepanjang proses perkuliahan dan penyusunan serta penyelesaian skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan, yang selalu memberi semangat, dukungan, dan kebersamaan dalam suka maupun duka selama masa perkuliahan.
5. Almamater tercinta, Universitas Nias, yang telah menjadi wadah untuk menimba ilmu dan mengembangkan diri selama ini.

ABSTRAK

Zai, Mesra Meiwati Zai. 2025. Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Skripsi. Dosen Pembimbing Delipiter Lase, S.E., M.Pd.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kantor BPS Kabupaten Nias telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dirancang secara sistematis dan bertahap. Proses dimulai dengan perencanaan kebutuhan SDM, pengumuman lowongan kerja yang dilakukan melalui berbagai saluran, seperti website resmi BPS dan media sosial (misalnya halaman Facebook), dan tahapan – tahapan seleksi yang telah diterapkan yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi dan Seleksi Akhir.

Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi di BPS Kabupaten Nias menunjukkan adanya perencanaan yang matang dan tahapan pelaksanaan yang sistematis, sehingga diharapkan dapat menghasilkan calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
1

Namun, terdapat pula beberapa kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, seperti pelamar mengalami kesulitan teknis, seperti kesalahan pada aplikasi atau gangguan akses pada manajemen situs web mitra. Hal ini terutama terjadi pada minggu-minggu awal pendaftaran, yang berdampak pada kurang optimalnya proses pendaftaran. Selanjutnya, banyak calon pelamar yang kurang memahami persyaratan administrasi yang ditetapkan sehingga berkas yang diunggah tidak lengkap atau tidak jelas (misalnya foto dokumen yang kurang jelas). Proses penyaringan awal yang belum optimal menyebabkan masih banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Terdapat kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pelamar, yang membuat tim seleksi harus bekerja ekstra untuk menyaring kandidat yang benar-benar memenuhi kriteria.
28

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kualifikasi

ABSTRACT

1
Zai, Mesra Meiwati Zai. 2025. Analysis of Employee Recruitment and Selection Process at the Nias Regency BPS Office. Thesis. Supervisor Delipiter Lase, S.E., M.Pd.

This study shows that the Nias Regency BPS Office has carried out the employee recruitment and selection process at the Nias Regency BPS Office which has been designed systematically and in stages. The process begins with planning HR needs, job vacancy announcements made through various channels, such as the official BPS website and social media (eg Facebook pages), and the selection stages that have been implemented, namely Administrative Selection, Competency Selection 46 and Final Selection.

Thus, the recruitment and selection process at the Nias Regency BPS shows 128 that there is careful planning and systematic implementation stages, so that it is 86 expected to produce qualified prospective employees who are in accordance with the needs of the organization.

37 However, there are also several obstacles faced in the recruitment and selection process at the Nias Regency BPS Office, such as applicants experiencing technical difficulties, such as errors in the application or disruption of access to the partner website management. This is especially true in the early weeks of registration, which results in a less than optimal registration process. Furthermore, many prospective applicants do not understand the administrative requirements set so that the uploaded files are incomplete or unclear (for example, unclear document photos). The initial screening process is not optimal, resulting in many applicants 127 95 who do not meet the qualifications. There is a gap between the qualifications required and the abilities and skills possessed by the applicant, which requires the selection team to work extra hard to filter candidates who truly meet the criteria.

Keywords: Recruitment, Selection, Qualifications

45
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan rahmatnya sehingga pada akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul: “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten NNias”.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari banyak hambatan-hambatan yang ditemui karena kurangnya pengalaman penulis maupun sumber yang dimiliki. Namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan masukan dan saran, penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu. Pada kesempatan ini, dengan hati yang tulus, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., sebagai Rektor Universitas Nias.
2. Bapak Dr. Ayler B. Ndraha, S.STP., M.Si., sebagai Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Nias.
3. Ibu Maria Magdalena Bate'e., S.E., M.M., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Ibu Idarni Harefa, S.E, M.M. sebagai Plt. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
5. Bapak Delipiter Lase, S.E, M.Pd. sebagai Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis selama proses penyusunan Skripsi ini, beliau dengan sabar membimbing penulis melalui setiap tahap penulisan dari awal hingga akhir, dedikasi dan komitmen beliau dalam membimbing mahasiswa sangat luar biasa, disaat-saat sulit ketika penulis menghadapi kebuntutan dalam penelitian, beliau selalu hadir dengan solusi dan perspektif baru dan membuka wawasan penulis, beliau bukan hanya bertindak sebagai pembimbing tetapi juga bertindak sebagai orangtua bagi penulis khususnya dilingkungan kampus yang selalu membantu dan memberikan arahan.
6. Bapak Eliaman Zebua S.T. sebagai Kasubbag Umum Kantor BPS Kabupaten Nias dan yang telah membantu penulis dalam proses penelitian.
7. Bapak/Ibu Dosen di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

8. Teristimewa kepada orang tua tercinta, beserta segenap anggota keluarga yang selalu memberikan semangat dan dukungan baik secara materi maupun secara moril, serta kasih sayang dan pengertian kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.⁸⁹
9. Rekan-rekan mahasiswa/i di kampus Universitas Nias dan khususnya di Program Studi Manajemen yang selalu ikut bersama-sama berjuang dalam penyusunan Skripsi ini sampai terselesaikan.

⁴⁷ Penulis menyadari bahwa karena keterbatasan yang ada, penyusunan Skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak dalam penyempurnaan Skripsi ini. Akhir kata, semoga Skripsi ini bermanfaat dan menjadi berkat bagi setiap pembaca. Ya'ahowu.⁸⁴

Gunungsitoli, Februari 2025

Penulis,

MESRA MEIWATI ZAI

NIM. 2320191

109
DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	ix
17 BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus Penelitian	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat Teoretis	5
1.5.2 Manfaat Praktis	5
31 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Konsep Dasar Rekrutmen	7
2.1.1 Definisi Rekrutmen	7
2.1.2 Tujuan dan Pentingnya Rekrutmen	8
2.1.3 Sumber Rekrutmen	9
2.1.4 Metode Rekrutmen.....	9
2.2 Proses Seleksi Karyawan	10
2.2.1 Definisi Seleksi Karyawan.....	10
2.2.2 Tahapan Seleksi Karyawan	11
2.2.3 Alat dan Teknik Seleksi	12
2.2.4 Kriteria dan Standar Seleksi.....	12
2.3 Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik.....	13
2.3.1 Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik	13
2.3.2 Karakteristik Proses Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik	14
2.3.3 Tantangan dalam Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik	14
2.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	14
2.4.1 Teori Rekrutmen dan Seleksi SDM	14
2.4.2 Rekrutmen dan Seleksi dalam Kerangka Kompetensi	15
2.4.3 Kinerja dan Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi	15
2.5 Penelitian Terdahulu	15
2.6 Kerangkak berpikir/konseptual	19

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
3.1 Desain Penelitian.....	20
3.2 Lokasi dan Subjek Penelitian	20
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.3.1 Wawancara Mendalam.....	21
3.3.2 Observasi.....	21
3.3.3 Dokumentasi	22
3.4 Teknik Analisis Data.....	22
3.5 Keabsahan Data.....	22
3.6 Prosedur Penelitian	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	24
4.1.1 Sejarah Umum Kantor BPS Kabupaten Nias	24
4.1.2 Kegiatan Operasional Kantor BPS Kabupaten Nias	25
4.1.3 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias.....	27
36 4.1.4 Visi dan Misi Kantor BPS Kabupaten Nias	41
4.1.5 Deskripsi Informan.....	27
4.2 Hasil Penelitian.....	29
1 4.2.1 Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias?.....	30
3 4.2.2 Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias?.....	34
18 4.2.3 Apakah proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias sudah dilaksanakan secara transparan dan objektif?.....	36
59 4.3 Pembahasan.....	39
4.3.1 Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.....	39
4.3.2 Analisis Kendala dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi.....	40
4.3.3 Analisis Transparansi dan Objektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.2 Saran.....	45

DAFTAR PUSTAKA	46
Lampiran	<small>17</small> Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Waktu Rekrutmen dan Seleksi Mitra Statistik Tahun 2024.....	3
Table 3.1 Jadwal Penelitian.....	20
36 Tabel 4.1 visi dan Misi Kantor BPS Kabupaten Nias.....	27

67
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pengumuman Rekrutmen.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias.....	27

66
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, yang pada akhirnya dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Waruwu et al., 2023). Rekrutmen yang efektif berperan dalam menarik kandidat yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta mampu berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan harus mampu menarik dan menilai karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang sesuai dengan profil pekerjaan yang dibutuhkan (Dessler, 2020).

Pada era digitalisasi dan globalisasi saat ini, persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas semakin ketat. Kandidat dapat dengan mudah mengakses informasi tentang lowongan pekerjaan dan memilih organisasi yang menawarkan kondisi kerja lebih menarik. Perusahaan dan organisasi harus lebih proaktif dalam mengidentifikasi talenta yang sesuai, mengingat bahwa tenaga kerja yang berkualitas merupakan salah satu elemen kunci keberhasilan jangka panjang organisasi (Noe et al., 2019). Menurut Mondy & Martocchio (2016), strategi rekrutmen yang baik mencakup pendekatan yang berkelanjutan untuk menarik kandidat, menilai kecocokan mereka dengan organisasi, serta memastikan bahwa kandidat memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Namun, tantangan terbesar dalam proses rekrutmen adalah kegagalan dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi secara akurat. Kesalahan ini seringkali mengarah pada penggunaan metode rekrutmen yang tidak tepat dan seleksi karyawan yang kurang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi dan menghambat pencapaian tujuan strategis jangka panjang (Armstrong & Taylor, 2023). Proses rekrutmen dan seleksi yang terburu-buru atau tidak terencana dengan baik juga

dapat menyebabkan perusahaan melakukan kesalahan dalam memilih karyawan yang tepat, sehingga berpotensi menambah beban kerja dan menurunkan produktivitas.

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi, perekrutan yang efektif harus memastikan bahwa proses ini tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan kesesuaian nilai-nilai dan budaya organisasi. Proses seleksi yang memperhatikan kesesuaian budaya kerja dapat meningkatkan retensi karyawan serta mengurangi turnover(Wright, 2021). Hal ini juga memperkuat motivasi dan kepuasan kerja, yang secara keseluruhan meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi semakin relevan. Teknologi membantu mempercepat dan mempermudah proses penilaian kandidat melalui tes daring, wawancara virtual, serta analisis data kandidat secara otomatis (Braugh, 2008). Di Kantor BPS Kabupaten Nias, pemanfaatan teknologi sudah mulai diterapkan untuk mendukung proses ini, namun masih diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk mengatasi berbagai kendala dan memaksimalkan peluang yang ada.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai di Kantor BPS Kabupaten Nias, beberapa kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi telah teridentifikasi. Beberapa masalah yang muncul antara lain keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, ketidakcocokan kriteria seleksi dengan kebutuhan posisi, serta pelaksanaan proses seleksi yang terburu-buru tanpa memperhatikan tahapan yang seharusnya. Akibatnya, terdapat potensi untuk merekrut karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan organisasi kepada masyarakat (Mondy & Martocchio, 2016)

Kantor BPS Kabupaten Nias secara rutin mengadakan proses rekrutmen dan seleksi tahunan untuk karyawan tidak tetap dengan metode terbuka dengan menggunakan media online seperti Facebook dan Google, khususnya untuk posisi mitra statistik. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa Kantor BPS mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Berikut adalah jadwal rekrutmen dan seleksi mitra statistik di Kantor BPS Kabupaten Nias untuk tahun 2024.

Tabel 1.2 Waktu Rekrutmen dan Seleksi Mitra Statistik Tahun 2024

Kegiatan	Tanggal
Pengumumanrekrutmenmitrastatistik 2024	1 November 2023
Perekrutancalonmitrastatistik 2024	1-30 November 2023
Tahapseleksiadministrasi	1-25 November 2023
Tahapseleksikompetensi	6-30 November 2023
Pengumumanakhirmitrastatistik 2024	15 Desember 2023

Data diolaholehpeneliti, 2024.

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias, yang mengadakan rekrutmen dan seleksi karyawan tidak tetap setiap tahun. Meskipun proses ini menunjukkan beberapa perkembangan positif, masih terdapat tantangan-tantangan yang perlu diatasi, termasuk keterbatasan sumber daya dan ketidakcocokan kriteria seleksi. Dengan evaluasi yang berkelanjutan serta pemanfaatan teknologi, diharapkan proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dapat terus diperbaiki untuk menjadi lebih efektif, efisien, serta inklusif.



Gambar 1.2 Pengumuman Rekrutmen
(Sumber: <http://www.niaskab.bps.go.id/2024>)

46

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan, dengan mengangkat judul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias."

93

1.2 Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas, peneliti memfokuskan penelitian pada analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Adapun fokus penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek berikut:

1. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
3. Transparansi dan objektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias.

16

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias?
3. Apakah proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias sudah dilaksanakan secara transparan dan objektif?

1.4 44 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
2. Mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
3. Menganalisis apakah proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dilaksanakan dengan transparansi dan objektivitas.

1.5 57 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Berikut penjelasan dari masing-masing manfaat tersebut:

1.5.1 78 Manfaat Teoretis

1. Pengembangan ilmu pengetahuan: Penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal proses rekrutmen dan seleksi di sektor pemerintahan. Dengan demikian, dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori terkait manajemen rekrutmen dan seleksi, serta membantu peneliti lain dalam memahami kendala dan tantangan dalam pelaksanaannya.
2. Kontribusi pada penelitian sejenis: Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang berfokus pada analisis rekrutmen dan seleksi di instansi pemerintah maupun sektor swasta, khususnya yang ingin meneliti efektivitas, efisiensi, serta transparansi dalam proses rekrutmen.
3. Peningkatan pemahaman konseptual: Penelitian ini memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan proses rekrutmen dan seleksi, serta bagaimana transparansi dan objektivitas berperan dalam meningkatkan kualitas SDM yang direkrut.

1.5.2 59 Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor BPS Kabupaten Nias: Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan rekomendasi kepada Kantor BPS Kabupaten Nias dalam

memperbaiki dan mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen, sehingga mendapatkan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Bagi pengambil kebijakan di organisasi pemerintah: Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengambil keputusan di instansi pemerintahan lain dalam mengevaluasi dan mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih baik, terutama dalam menghadapi tantangan sumber daya dan teknologi.
3. Bagi Praktisi SDM: Praktisi di bidang sumber daya manusia dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memperbaiki metode rekrutmen dan seleksi di organisasi mereka, dengan fokus pada transparansi, objektivitas, dan efektivitas proses

34
BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Rekrutmen

2.1.1 Definisi Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar yang berkualitas untuk memenuhi syarat pekerjaan yang dibuka oleh perusahaan.¹⁸ Rekrutmen menurut (Arisandy & Augusty, 2023) adalah proses penyaringan pegawai yang melalui tahapan yang telah ditentukan berdasarkan keinginan perusahaan agar memenuhi kriteria yang diinginkan perusahaan. Menurut Sunyoto dalam (Kharisma & Wening, 2023), rekrutmen didefinisikan sebagai aktifitas yang bertujuan untuk menemukan dan menarik pelamar untuk bergabung dengan sebuah perusahaan proses ini melibatkan identifikasi kualifikasi, keahlian, kemampuan, motivasi dan pengetahuan, pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.²

Menurut Soetrisno dalam (Kharisma & Wening, 2023) rekrutmen didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan. Menurut (Arfin, 2022) rekrutmen merupakan proses awal dimana perusahaan akan menentukan karakteristik dan kualifikasi pekerjaan yang harus dimiliki oleh pelamar kerja.⁶²

Berdasarkan pengertian rekrutmen menurut para ahli diatas disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mencari menemukan dan menarik calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini melibatkan serangkaian aktivitas untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.¹²⁴

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen dan seleksi meliputi:

- a) Efektivitas proses rekrutmen: Menilai bagaimana proses rekrutmen dapat mempengaruhi kualitas kandidat yang diterima, serta memastikan bahwa karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023).

- 115
- b) Efisiensi proses seleksi: Menganalisis apakah proses seleksi sudah berjalan secara efisien dan bebas dari bias. Proses yang tidak efisien dapat menyebabkan pemborosan waktu dan sumber daya, serta berpotensi menyebabkan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi (Mondy & Martocchio, 2016).
 - c) Peningkatan kualitas SDM: Memastikan bahwa metode rekrutmen dan seleksi yang digunakan dapat menarik kandidat yang berkualitas, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan organisasi (Breaugh, 2008).
 - d) Kesesuaian dengan regulasi dan standar: Mengidentifikasi apakah proses yang digunakan telah sesuai dengan regulasi yang berlaku, serta mencari area yang perlu diperbaiki.
 - e) Pengalaman kandidat: Menilai pengalaman kandidat selama proses rekrutmen untuk memahami persepsi mereka terhadap organisasi, sehingga dapat membantu meningkatkan proses rekrutmen di masa depan (Mondy & Martocchio, 2016).

115

2.1.2 Tujuan dan Pentingnya Rekrutmen

Rekrutmen bertujuan untuk menghasilkan sekelompok pelamar yang memenuhi sifat-sifat untuk dipekerjakan dalam suatu. Menurut (Asdrayany & Zohriah, 2024) dalam kegiatan rekrutmen memiliki tujuan yang ingin dicapai, yaitu:

1. Mendapatkan sumber daya tenaga yang profesional
2. Mendapatkan pelamar yang sesuai kualifikasi
3. Membuat kriteria tertentu untuk calon pelamar
4. Sebagai kebutuhan seleksi.

Tujuan rekrutmen tidak hanya mendapatkan pelamar dalam jumlah besar tetapi juga menghindari biaya pada proses seleksi personal yang besar karena banyaknya pelamar tidak memenuhi syarat yang mungkin disebabkan oleh penggunaan teknologi yang luas. Menurut Schehuler dan Susan dalam (Kharisma & Wening, 2023) kegiatan rekrutmen tersebut adalah:

1. Memastikan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi terpenuhi dengan merekrut pekerja dengan jenis dan level yang sesuai
2. Mengumpulkan informasi mengenai kondisi tenaga kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik
3. Membuat materi rekrutmen yang efektif untuk menarik calon pegawai yang berkualitas
4. Membuat program rekrutmen yang terencana untuk terpadu dengan kegiatan SDM lainnya, bekerja sama antara manajer dan karyawan untuk menemukan calon pegawai yang berkualitas.
5. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan metode rekrutmen yang digunakan
6. Menindaklanjuti calon karyawan yang diterima maupun ditolak untuk mengevaluasi keefektifan proses rekrutmen yang dilakukan.

21

2.1.3 Sumber Rekrutmen

Setiap perusahaan atau organisasitentunya menginginkan atau memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan, sumber rekrutmen menurut (Napitupulu, 2024)(Ibrahim & Hakam, 2014) ada dua ³⁸ yaitu:

a. Sumber internal

Sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahugaskan atau diretas tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali.

b. Sumber eksternal

Proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan, perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua karyawan ang mereka butuhkan dari staf yang ada sekarang bisa merupakan bukan anggota organisasi.

35

2.1.4 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen merupakan suatu proses yang diterapkan oleh perusahaan untuk menarik orang – orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah

yang cukup dan dengan persyaratan yang sesuai dengan proses penempatan staf
dan mengisi posisi – posisi yang kosong pada organisasi atau perusahaan.
Menurut (Aisyah & Giovanni, 2018) metode rekrutmen calon karyawan baru
dibagi menjadi dua metode yaitu:

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar kemasyarakatan luas. Dengan metode terbuka itu diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified menjadi lebih besar.

2. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

2.2 Proses Seleksi Karyawan

2.2.1 Definisi Seleksi Karyawan

Seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan dan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan dari perusahaan (Dewi et al., 2021). Menurut (Ibrahim & Hakam, 2014) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Menurut (Kemenuh, 2022) seleksi merupakan proses penyaringan calon tenaga kerja yang memenuhi svarat dan kriteria yang ditetapkan. Seleksi merupakan tahapan penting yang memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau tidak untuk posisi yang dibutuhkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

121

Berdasarkan pengertian seleksi menurut para ahli diatas disimpulkan bahwa Seleksi adalah proses memilih calon karyawan dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Hal ini melibatkan langkah – langkah untuk mengevaluasi membandingkan dan memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.
61
10

2.2.2 Tahapan Seleksi Karyawan

75

Menurut (Yullyanti, 2011) proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Menurut (Retno Widowati & Aulia Agustina, 2021) secara garis besar proses seleksi berlangsung sesuai dengan tahapan - tahapan sebagai berikut:

1. Seleksi atau surat lamaran, yaitu menyisihkan lamaran yang tidak memenuhi kriteria, dipertimbangkan apakah ia akan diterima untuk diseleksi pada tahapan seleksi selanjutnya.
2. Wawancara awal, dalam tahapan ini calon diwawancarai oleh staf/pegawai dibagian sumber daya manusia, untuk mendapatkan gambaran umum tentang kesesuaian calon dengan pekerjaan yang ia lamar
3. Penilaian akhir, pada tahap ini hasil dari tahapan sebelumnya dinilai secara keseluruhan untuk sampai diambil keputusan akhir calon mana yang akan diterima atau ditolak
4. Pemberitahuan dan wawancara akhir, wawancara akhir dilakukan para calon tenaga kerja yang diterima, kemudian diterangkan tentang berbagai kebijakan terutama yang menyangkut kebijakan dalam bidang sumber daya manusia, seperti gaji dan imbalan lainnya.
5. Penerimaan, dalam tahap akhir ini para calon tenaga kerja mendapat surat keputusan diterima bekerja pada perusahaan, dengan berbagai persyaratan pekerjaan, adakalanya tenaga kerja diminta untuk menandatangani sebuah kotrak kerja.

2.2.3 Alat dan Teknik Seleksi

3

Menurut (Retno Widowati & Aulia Agustina, 2021) pelaksanaan proses seleksi harus memenuhi beberapa persyaratan terlebih dahulu, diantaranya adalah:

1. Adanya informasi analisis jabatan yang menggambarkan deskripsi pekerjaan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada pada jabatan tersebut.
2. Adanya rencana sumber daya manusia yang dapat memberikan informasi kepada pemberi keputusan mengenai ada atau tidaknya lowongan karyawan pada suatu instansi.
3. Fungsi rekrutmen harus dipastikan berhasil untuk menjamin para pemberi keputusan bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih

Menurut (Retno Widowati & Aulia Agustina, 2021) teknik seleksi antar lain

9

- a. Seleksi administrasi: seleksi berupa surat surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan, antara lain: Ijazah, riwayat hidup, domisili atau keberadaan status yang bersangkutan, surat lamaran, sertifikasi keahlian, pas foto, copy identitas, pengalaman kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, surat keterangan sehat dari dokter, akte kelahiran.
- b. Seleksi secara tertulis, dimana meliputi, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat, dan prestasi,
- c. Seleksi tidak tertulis dimana meliputi dimana meliputi, wawancara, praktik, serta kesehatan atau medis

2.2.4 Kriteria dan Standar Seleksi

Kriteria dan standar seleksi karyawan menurut (Garaika et al., 2019)

16

1. Kualifikasi: kriteria yang menjadi dasar seleksi karyawan, seperti keahlian, pengalaman, pendidikan, umur, jenis kelamin, bakat, tempramen, karakter, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreatif.
2. Integritas: calon karyawan yang memiliki integritas yaitu tidak takut untuk membuat kesalahan atau menerima tanggungjawab.

3. Kemampuan komunikasi: calon karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat mendengarkan, menulis dan berbicara dengan baik.
4. Kemampuan multi-tasking: calon karyawan yang mampu bekerja dalam beberapa proyek secara bersamaan.
5. Antusiasme: calon karyawan yang antusias dalam bekerja menunjukkan bahwa mereka senang dengan pekerjaan yang akan dilakukan.¹⁰⁶
6. Kemampuan pengambilan keputusan: calon karyawan yang memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik
7. Kemampuan kolaborasi: calon karyawan yang mudah berkolaborasi dengan tim.
8. Daya analisis: calon karyawan yang memiliki daya analisis yang tinggi.

Untuk menyaring kandidat, perusahaan dapat menggunakan berbagai metode seleksi seperti:

- ⁴²
1. Tes kemampuan
 2. Tes integritas
 3. Tes kepribadian
 4. Tes pengetahuan tentang pekerjaan
 5. Referensi
 6. Tes kemampuan berdasarkan situasi
 7. Wawancara
 8. Praktis kerja
 9. Contoh hasil kerja

2.3 Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

2.3.1 Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

Mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia akan membantu meningkatkan kinerja organisasi dan memastikan bahwa pelayanan publik dilakukan dengan standar tinggi. Menurut (Yansen, 2024) keterbukaan dan keadilan merupakan prinsip

dasar dalam proses rekrutmen, keterbukaan berarti bahwa informasi tentang lowongan pekerjaan harus disebarluaskan secara luas dan transparan sehingga semua individu yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk melamar, keadilan dalam proses seleksi berarti bahwa setiap calon harus dinilai berdasarkan kriteria yang objektif dan relevan dengan posisi yang dilamar.

2.3.2 Karakteristik Proses Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

Karakteristik pekerjaan/jabatan biasanya ditetapkan berdasarkan deskripsi atau spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan/jabatan. Menurut (Rakhmawanto, 2016) rekrutmen ini merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak – banyaknya calon tenaga kerja sesuai dengan formasi yang tersedia/dibutuhkan, seleksi merupakan proses penempatan keputusan dalam menerima atau tidak menerima, setelah mempertimbangkan pelamar untuk suatu pekerjaan/jabatan. Proses seleksi dilakukan dengan cara menempatkan karakteristik perilaku yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan setiap jabatan yang memerlukan tenaga kerja berdasarkan persyaratan dan mengukur kemampuan calon berdasarkan karakteristik tersebut

2.3.3 Tantangan dalam Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

Dalam melakukan rekrutmen dan seleksi di sektor publik sebagian besar perusahaan sangat kesulitan untuk menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi, masalah anggaran, dan rekruter harus berorientasi pada target untuk mencapai hasil terbaik dalam menarik kandidat (Wiroko, 2017).

2.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.4.1 Teori Rekrutmen dan Seleksi SDM

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang dapat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Menurut (Bakar et al., 2023) Pemilihan karyawan yang tepat melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen ulang dan pelatihan yang berulang dengan pengembangan system

rekrutmen dan seleksi yang efektif organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan mencapai keunggulan yang berkelanjutan.

54

2.4.2 Rekrutmen dan Seleksi dalam Kerangka Kompetensi

Rekrutmen dan seleksi dalam kerangka kompetensi merupakan pendekatan yang berfokus pada pencarian dan pemilihan calon karyawan berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan. Pendekatan ini menggunakan kecocokan antara kandidat dengan kebutuhan spesifik pekerjaan bukan hanya kualifikasi formal.

15

2.4.3 Kinerja dan Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Proses yang dirancang dengan baik dapat membantu organisasi dalam menemukan dan mempekerjakan kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Menurut (Titisari & Ikhwan, 2021) 123 ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi antara lain:

- Kriteria dan standar
- Metode rekrutmen
- Proses seleksi
- Evaluasi dan tinjauan

40

2.5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	(Hadi et al., 2018)	2018	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan posisi yang tepat didalam mengisi suatu jabatan jika jabatan tersebut tidak dibuat dalam suatu batasan yang jelas serta menyangkut

					<p>7</p> <p>pada PT. Boga Lestari Sentosa ruang lingkup jabatan dan spesifikasi si pemegang jabatan. Yang bisa dijadikan dasar untuk melakukan rekrutmen dan seleksi. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi maka calon karyawan yang diterima sudah sesuai dengan kriteria kriteria yang diperlukan dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan.</p>
2	(Kharisma & Wening, 2023)	2023	Peran Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematik	2	Faktor utama yang menyebabkan tidak efektifnya proses rekrutmen yaitu praktik nepotisme, pelaksanaan proses rekrutmen masih manual, tidak memenuhi target, jumlah pelamar sedikit penggunaan metode rekrut yang tidak tepat, job posting tidak spesifik. Jika proses rekrutmenya buruk maka secara langsung akan

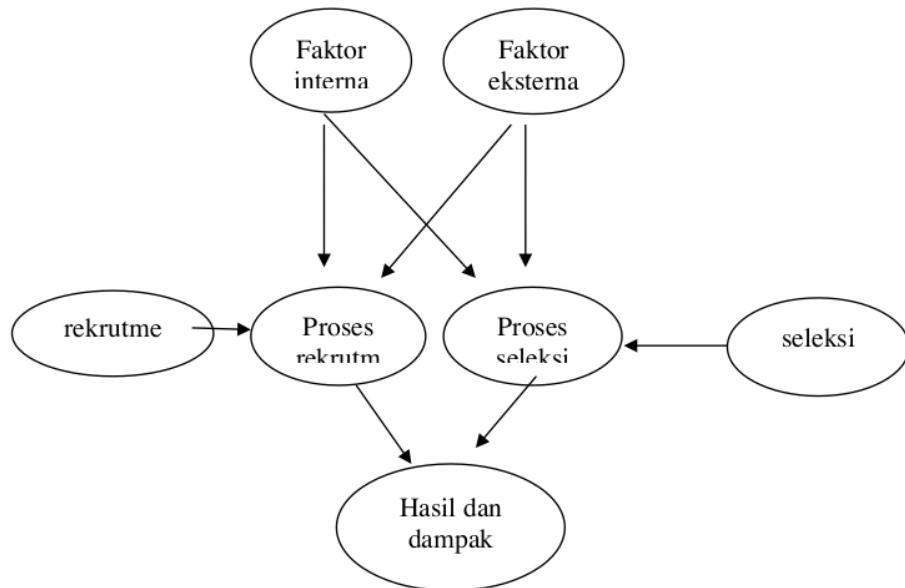
				berpengaruh buruk terhadap kinerja dan kualitas karyawan. Proses seleksi yang tepat dan mengakomodasi faktor-faktor seperti usia dan pengalaman dapat membantu memastikan bahwa kualitas karyawan perusahaan perusahaan adalah pilihan terbaik.
3	(Aulia, 2019)	2019 4	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya	Metode rekrutmen yang ada di RSIA Kendangsari Merr Surabaya terdiri dari promosi rotasi pengumuman pekerjaan, iklan, situs web resmi, rekomendasi karyawan, departemen tenaga kerja, agen penempatan tenaga kerja dan program pelatihan tenaga kerja.
4	(Ummah, 2019)	2019 4	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Bank BCA Syariah	Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemasaran merupakan faktor risiko yang dapat menimbulkan pembajakan internal. Pembuatan lowongan semenarik mungkin untuk menarik minat calon karyawan, pekerjaan calon karyawan yang tidak memenuhi kebutuhan pegawai rekrutmen dan penugasan pegawai.

5	(Dinda & Siti Aisyah, 2023)	2023	Analisi Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi untuk mendapatkan Karyawan yang bermutu (Studi Kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Kota Medan)	merumuskan ada dua metode seleksi yaitu metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Adapun ciri karyawan yang bermutu menurut PT. Prima Multi Peralatan adalah karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang dibagikan secara profesional, karyawan yang dapat mengikuti sikap, disiplin, kreatif, inovatif dan luwes dalam menyelesaikan tugas, karyawan yang dapat menjaga nama baik perusahaan, dan karyawan yang dapat memajukan perusahaan.
----------	-----------------------------------	------	--	--

2.6 Kerangka berpikir

Kerangka Kerja adalah rumusan konsep pemecahan masalah penelitian, yang secara umum diuraikan sedemikian rupa sehingga penelitian dapat berjalan dalam ruang lingkup yang ditentukan. Menurut McGaghie dalam Hayati (2020), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut.²⁴ Adapun kerangka berpikir dari peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut¹⁰

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti (2025)

BAB 10 III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena yang kompleks secara detail dengan pendekatan yang fleksibel. Oleh karena itu, pendekatan ini dipilih untuk menggali informasi tentang tahapan rekrutmen, kendala yang dihadapi, serta menilai aspek transparansi dan objektivitas proses rekrutmen tersebut.

56

3.2 Lokasi, Subjek dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Kantor BPS Kabupaten Nias. Subjek penelitian terdiri dari beberapa pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, antara lain:

- Kepala Kantor BPS Kabupaten Nias
- Tim HRD atau SDM yang bertanggung jawab atas rekrutmen dan seleksi
- Karyawan atau pegawai yang telah melewati proses rekrutmen dan seleksi

Penggunaan berbagai subjek penelitian ini sejalan dengan konsep triangulasi sumber untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian (Miles et al., 2014)

Table 3.1
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024					Tahun 2025			
		10	Jul.	Agst.	Sep.	Okt.	Nov.	Des.	Jan.	Feb
1	Pengajuan Judul Skripsi & <i>Outline</i> Penelitian									
2	Bimbingan & Pembuatan Proposal									
3	Penyempurnaan Hasil Proposal									

39									
4	Seminar Hasil Proposal Penelitian								
5	Turun Penelitian								
6	Pengolahan Data dan Analisis Data								
7	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi								
8	Sidang Ujian Meja Hijau (UMH)								

Sumber: Olahan Peneliti (2025).

73 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa metode kualitatif untuk memperoleh informasi yang mendalam, yaitu:

118 3.3.1 Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai pihak terkait untuk mengumpulkan data tentang tahapan rekrutmen, kriteria seleksi, kendala yang dihadapi, serta persepsi mengenai transparansi dan objektivitas proses seleksi. Wawancara mendalam memberikan kebebasan kepada responden untuk mengemukakan pandangannya, sehingga dapat memberikan data yang kaya dan mendalam (Creswell & Creswell, 2022).

103 3.3.2 Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung jalannya proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk menyaksikan prosedur yang digunakan dalam seleksi dan administrasi rekrutmen, serta mengamati interaksi antara pelaksana dan calon karyawan. Observasi langsung membantu memvalidasi data dari wawancara dan dokumen yang diperoleh (Patton, 2015).

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi yang relevan dalam penelitian ini meliputi pengumpulan dokumen terkait rekrutmen dan seleksi, seperti surat edaran lowongan kerja, formulir pendaftaran, kriteria seleksi, dan evaluasi hasil seleksi. Dokumentasi ini berfungsi untuk memperkaya informasi dan memverifikasi data dari wawancara dan observasi (Yin, 2017).

23

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif dengan model interaktif yang dikemukakan oleh Miles et al. (2014), yaitu melalui tahapan berikut:

- a. Reduksi Data: Menyaring dan memilah informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian dan rumusan masalah. Reduksi data ini membantu dalam fokus penelitian untuk analisis lebih lanjut.
63
- b. Penyajian Data: Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi untuk memudahkan pemahaman tentang alur proses rekrutmen, kendala yang dihadapi, serta evaluasi terhadap aspek transparansi dan objektivitas proses seleksi.
- c. Penarikan Kesimpulan: Setelah data dianalisis dan disajikan, peneliti akan menarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dan memberikan gambaran tentang efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias.
112

3.5 Keabsahan Data

58

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dan metode. Menurut (Creswell & Creswell, 2022), triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk memverifikasi temuan penelitian dengan membandingkan data dari berbagai sumber atau metode. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan data dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga hasil penelitian lebih kredibel dan akurat.
43

90

3.6 Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain:

- a. Perencanaan: Peneliti menyusun instrumen penelitian, seperti panduan wawancara, format observasi, dan daftar dokumen yang perlu dikumpulkan.
- b. Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan pengumpulan dokumentasi yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi.
- c. Analisis Data: Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh.
- d. Pelaporan Hasil: Hasil penelitian disusun dalam bentuk laporan penelitian, yang dipaparkan secara sistematis untuk memenuhi tujuan penelitian.

97

Dengan metode yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, mengidentifikasi kendala, serta mengevaluasi transparansi dan objektivitas dalam pelaksanaan proses tersebut.

80

53

40
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Kantor BPS Kabupaten Nias

87

Penelitian ini dilakukan di kantor BPS Kabupaten Nias yang berlokasi di jl. Ampera No. 3, Mudik, kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.

Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder

Membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikian nasional.

Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.

Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

4.1.2 Kegiatan Operasional Kantor BPS Kabupaten Nias

48

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyebarluaskan data statistik di wilayah Kabupaten Nias. Kegiatan operasional BPS Kabupaten Nias mencakup berbagai aspek, mulai dari pengumpulan data hingga penyediaan informasi statistik kepada pengguna. BPS Kabupaten Nias menjalankan berbagai kegiatan pengumpulan data untuk menghasilkan statistik yang akurat dan relevan. Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan meliputi:

- a. Sensus: Sensus merupakan kegiatan pengumpulan data secara menyeluruh tentang semua penduduk atau unit usaha di wilayah tertentu. Sensus dilakukan secara periodik untuk mendapatkan gambaran lengkap tentang kondisi penduduk atau unit usaha.
- b. Survei: Survei merupakan kegiatan pengumpulan data dari sampel yang representatif dari populasi. Survei dilakukan untuk memperoleh informasi tentang karakteristik tertentu dari populasi.
- c. Administrasi: Pengumpulan data administrasi dilakukan dengan memanfaatkan data yang dikumpulkan oleh instansi pemerintah atau lembaga lainnya. Data administrasi dapat digunakan untuk melengkapi data yang dikumpulkan melalui sensus atau survei

Setelah data dikumpulkan, BPS Kabupaten Nias melakukan pengolahan data untuk menghasilkan statistik yang siap disebarluaskan. Pengolahan data meliputi:

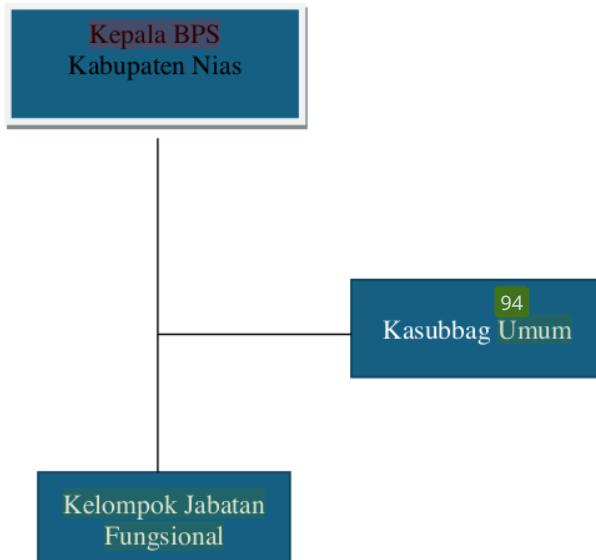
- a. Pembersihan data: Data yang dikumpulkan perlu dibersihkan dari kesalahan atau ketidakkonsistenan.
- b. Pengelompokan data: Data dikelompokkan berdasarkan karakteristik tertentu untuk memudahkan analisis.
- c. Perhitungan statistik: Data diolah untuk menghasilkan statistik deskriptif seperti rata-rata, median, dan standar deviasi.

BPS Kabupaten Nias menyediakan Pelayanan Statistik Terpadu (PST) untuk memudahkan akses masyarakat terhadap informasi statistik. PST menyediakan berbagai layanan, seperti:

- a. Konsultasi statistik: Masyarakat dapat berkonsultasi dengan petugas BPS Kabupaten Nias untuk mendapatkan informasi statistik yang dibutuhkan.
- b. Pelatihan statistik: BPS Kabupaten Nias menyelenggarakan pelatihan statistik untuk meningkatkan kapasitas masyarakat dalam memahami dan menggunakan data statistik.
- c. Penyediaan data statistik: BPS Kabupaten Nias menyediakan data statistik melalui website resmi, publikasi, dan media lainnya.

1

4.1.3 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias

125

4.1.4 Visi dan Misi Kantor BPS Kabupaten Nias

79

Kantor BPS Kabupaten Nias memiliki Visi dan Misi yang telah dibentuk sebagai berikut:

Tabel 4.1 visi dan Misi Kantor BPS Kabupaten Nias

VISI BPS KABUPATEN NIAS 2020-2024		70 MISI BPS KABUPATEN NIAS 2020 – 2024
Penyedia Data Statistik Berkualitas Untuk Indonesia Maju		<ol style="list-style-type: none">1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional 742. Membina OPD/Instansi melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan 123. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah

TUJUAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar Pembangunan 2. Meningkatnya kolaborasi, integrasi, sinkronisasi dan standardisasi dalam penyelenggaraan SSN 3. Meningkatnya pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN 4. Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi
--------	--

4.1.5 Deskripsi Informan

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa informan sebagai sumber data, maka yang menjadi informan ⁴ sebagai berikut:

1. Informan Kunci

Informan kunci pada penelitian ini adalah Bpk. Eliaman Zebua, S.T. yang merupakan penanggung jawab dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias. Adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan kunci dikarenakan beliau yang menentukan setiap kelayakan kualifikasi pelamar sebelum ditetapkan menjadi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Sehingga peneliti meyakini bahwa beliau mengetahui metode rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di kantor BPS Kabupaten Nias

2. Informan Pendukung

Untuk menambah keakuratan informasi atau data yang dibelikan oleh informan kunci, maka peneliti juga menggunakan informan pendukung untuk menambah informasi yang dibutuhkan peneliti dalam memecahkan rumusan masalah penelitian. Adapun informan pendukung dalam penelitian ini terdiri atas 4 orang, yaitu:

- a. Yuris Trisman Zega, SST yang merupakan Ketua dalam pelaksana kegiatan proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, ⁴ adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan beliau yang mengetahui bagaimana terlaksananya kegiatan ²¹ proses rekrutmen dan seleksi dan metode apa saja yang di gunakan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi di kantor BPS Kabupaten Nias.

- b. Trisno Yan Utama Harefa, SST yang merupakan Ketua dalam bidang seleksi administrasi proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, ⁴ adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan beliau yang mengetahui bagaimana terlaksananya kegiatan dan seleksi dan metode apa saja yang di gunakan dalam melakukan seleksi di kantor BPS Kabupaten Nias.
- c. Epianus Zega, SST yang merupakan Ketua dalam bidang seleksi kompetensi dn ⁴ seleksi akhir dalam proses seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan beliau yang mengetahui bagaimana terlaksananya kegiatan dan seleksi dan metode apa saja yang di gunakan dalam melakukan seleksi di kantor BPS Kabupaten Nias.
- d. Hiskia Harefa, SST yang merupakan karyawan di kantor BPS Kabupaten ⁴ Nias, ⁴ adapun alasan peneliti memilih beliau menjadi informan pendukung dikarenakan pada saat ditetapkan menjadi karyawan di kantor BPS Kabupaten Nias beliau telah melalui tahapan dan proses rekrutmen dan seleksi yang sudah diterapkan di kantor BPS Kabupaten Nias.

4.2 ⁵ Hasil Penelitian

Setelah menjabarkan hal-hal yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian, teori-teori yang telah mengukuhkan penelitian, dan metode penelitian yang digunakan, maka pada bab ini dijelaskan mengenai hasil dari penelitian. Hasil penelitian akan dijabarkan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Pembahasan dalam bab ini diperoleh melalui hasil pengumpulan data melalui studi wawancara, observasi, dokumentasi, terhadap informan yang dibutuhkan dalam penelitian, serta diskusi yang terfokuskan terhadap masalah yang diteliti. Penelitian ini sendiri menggunakan metode kualitatif dimana nantinya peneliti dapat mendeskripsikan dan menggambarkan serta menggali data berdasarkan apa yang dibicarakan oleh sumber data sebagaimana keadaan yang terjadi di lokasi melalui wawancara dan observasi. ⁵ Pada bab hasil penelitian dan pembahasan ini, akan menguraikan berbagai hal mengenai hasil wawancara sebagai berikut:

1

4.2.1 Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias

Dalam merekrut seorang karyawan biasanya setiap perusahaan menggunakan proses dan tahapan tertentu. Adapun hal ini diterapkan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan sehingga nantinya karyawan yang ditetapkan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara maksimal dan optimal. Berikut peneliti uraikan hasil penelitian yang telah di tanyakan kepada informan kunci dan informan pendukung, yaitu:

1. Bagaimana tahapan dalam proses rekrutmen karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Adapun tahapan yang menjadi dasar perekrutan yang kami lakukan dalam perekrutan calon mitra statistik di Kantor BPS Kabupaten Nias adalah melakukan perencanaan awal tingkat kebutuhan SDM yang sesuai dengan kekosongan karyawan. Selanjutnya melakukan pengumuman Lowongan Kerja yang dimana Proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan kerja yang biasanya dipublikasikan melalui media online, Kantor BPS Kabupaten Nias. Pengumuman ini akan berisi informasi tentang posisi yang tersedia, persyaratan, dan cara melamar. Selanjutnya melakukan Seleksi Administrasi, Setelah batas waktu penerimaan lamaran, tim rekrutmen akan melakukan seleksi administrasi untuk menyaring pelamar berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan. Tahap ini meliputi pengecekan kelengkapan dokumen, selanjutnya melakukan seleksi bagi calon kandidat yang melewati seleksi administrasi. Tahapan terakhir yaitu Pengumuman Hasil dimana setelah semua tahapan selesai, tim rekrutmen akan

*mengumumkan hasil seleksi dan menentukan kandidat yang
terpilih untuk mengisi posisi yang tersedia.*

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

- 41
2. Apa saja kriteria atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan dalam proses rekrutmen?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Ada beberapa persyaratan yang wajib dimiliki dan dipenuhi oleh calon karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi ini adalah: bukan aparatur sipil negara, sehat jasmani/rohani, disiplin dan berkomitmen, bersedia bekerja terikat kontrak, bersedia mengikuti pelatihan (jika ada, mampu berbahasa indonesia dengan baik serta membaca dan menulis huruf latin, mampu berkomunikasi dengan baik, diutamakan berpendidikan minimal tamat SMA/sederajat, diutamakan berumur 18 s.d 50 tahun pada saat registrasi, diutamakan memiliki, menguasai dan dapat menggunakan komputer/gadget/ tablet/ smartphon, diutamakan memiliki dan mampu mengendarai kendaraan bermotor, diutamakan berpengalaman dengan kegiatan sensus/survei di BPS, diutamakan berasal dari penduduk berdomisili setempat/lokal, mampu bekerjasama dan berkoordinasi dengan anggota tim, pegawai BPS, Aparatur Desa/Kelurahan, Ketua/Pengurus SLS dan lain – lain.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

- 22
3. Metode atau media apa saja yang digunakan untuk mengumumkan lowongan pekerjaan?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Yuris Trisman Zega, SST sebagai informan pendukung menyatakan bahwa:

Media yang digunakan dalam menyampaikan informasi tentang perekrutan di kantor BPS Kabupaten nias dapat

*ditinjau melalui halaman facebook BPS Kabupaten Nias
dan di website https://niaskab.bps.go.id
(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)*

4. Bagaimana tahapan seleksi dilakukan setelah rekrutmen?
Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Trisno Yan Utama Harefa, SST sebagai informan pendukung menyatakan bahwa:

Seleksi dilakukan dalam 3 (tiga) tahapan yaitu: Seleksi Administrasi, Pada Tahapan ini dilaksanakan oleh Tim dari Bidang Seleksi Administrasi yang bertugas dalam melakukan pemeriksaan, validasi dan penolakan berkas apabila tidak sesuai dengan persyaratan, yang dilakukan semuanya pada website manajemen mitra. Seleksi Kompetensi Pada tahapan ini dilaksanakan oleh Tim Bidang Seleksi Kompetensi dan Seleksi Akhir yang meliputi proses seleksi melalui sistem (website manajemen mitra), Seleksi Akhir Pada tahap ini, semua Ketua Bidang pada panitia rekrutmen mitra dan Ketua Tim Kerja Fungsi dilibatkan untuk bisa memberikan kriteria penilaian khusus yang dipandu oleh Ketua Bidang Seleksi Kompetensi dan Seleksi Akhir.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

5. **Siapa saja pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi?**
Berdasarkan hasil wawancara yang **1** *sebagai informan kunci menyatakan bahwa:*

Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan telah terbentuk struktural kepanitiaan yang akan bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan tersebut mulai dari pengarah, penanggung jawab, dan pelaksana kegiatan. Dalam bidang pelaksana kegiatan ada bagian tugas yang telah dibentuk mulai dari bidang publisitas, bidang seleksi administrasi, bidang seleksi kompetensi dan seleksi akhir.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

6. Apakah ada prosedur penilaian khusus yang digunakan dalam proses seleksi?

Jika ya, bagaimana mekanismenya?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

*Dalam proses seleksi adapun hal yang perlu diutamakan bagi calon karyawan seperti: Diutamakan berumur 17 s.d 110
50 tahun pada saat ini. Diutamakan berpendidikan minimal tamat SMA sederajat. Diutamakan berstatus "Mitra Internal". Diutamakan bertempat tinggal pada provinsi/kabupaten/kota yang sama dengan wilayah kerja yang dipilih. Diutamakan berpengalaman menggunakan komputer Assited Personal Interviewing (CAPI). Diutamakan berpengalaman pernah mengikuti kegiatan sensus/survei. Diutamakan memiliki kendaraan bermotor. Diutamakan mampu mengendarai kendaraan bermotor. Diutamakan memiliki HP android. Diutamakan nilai minimal 60*

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

7. Bagaimana transparansi proses rekrutmen dan seleksi dijaga di Kantor BPS Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Kantor BPS Kabupaten Nias mempublikasikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi, termasuk persyaratan, tahapan, dan jadwal, melalui website resmi BPS dan media lainnya. Kantor BPS Kabupaten Nias membuka komunikasi dengan calon karyawan untuk menjawab pertanyaan dan memberikan informasi yang dibutuhkan.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

3

4.2.2 Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias?

- 58**
- 1.** Apa saja tantangan atau kendala yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen karyawan?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Epianus Zega, SST sebagai informan pendukung menyatakan bahwa:

Selama kegiatan rekrutmen Calon Mitra Statistik Tahun 2025 khususnya pada tahap seleksi administrasi di BPS Kabupaten Nias, ada beberapa hambatan/permasalahan yang dihadapi, antara lain: 1. Seringnya aplikasi mengalami error aplikasi maupun tidak bisa diakses. Terutama pada 2 minggu pertama yang sangat menyulitkan calon mitra untuk melakukan pendaftaran. 2. Kurangnya pemahaman calon mitra terhadap persyaratan yang diminta, sehingga berkas-berkas tidak diupload dengan lengkapi. 3. Kualitas berkas administrasi yang kurang baik sehingga menyulitkan panitia untuk melakukan seleksi.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

- 2.** Apakah ada kendala teknis seperti keterbatasan teknologi atau administrasi dalam pelaksanaan proses seleksi?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Selama kegiatan rekrutmen Calon Mitra Statistik Tahun 2025 khususnya pada tahap tes kompetensi di BPS Kabupaten Nias, ada beberapa hambatan/permasalahan yang dihadapi, antara lain: 1. Aplikasi Sobat maupun website mitra.bps.go.id terkadang mengalami error maupun proses maintenance. 2. Calon mitra lupa password akun, email ataupun laman tes kompetensi yang tidak muncul. 3.

Terdapat calon mitra yang tidak bisa submit jawaban ataupun lupa jadual/sesi tes kompetensi.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

99

3. Bagaimana kendala terkait sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi (misalnya jumlah pelamar yang tidak sesuai kualifikasi)?

32

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Hal ini bisa terjadi mungkin salah satu pemicunya seperti proses penyaringan awal mungkin tidak efektif dalam menyaring pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Dan terdapat juga kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan perusahaan dengan keterampilan yang dimiliki pelamar.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

4. Apakah ada kendala yang berasal dari kebijakan internal atau eksternal yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi?

15

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Selama kegiatan rekrutmen khususnya pada tahap seleksi administrasi di BPS Kabupaten Nias, ada beberapa hambatan/permasalahan yang dihadapi, antara lain: 1. Seringnya aplikasi Sobat mengalami error aplikasi maupun tidak bisa diakses. Terutama pada 2 minggu pertama yang sangat menyulitkan calon mitra untuk melakukan pendaftaran. 2. Kurangnya pemahaman calon mitra terhadap persyaratan yang diminta, sehingga berkas-berkas tidak diupload dengan lengkap. 3. Kualitas berkas administrasi yang kurang baik sehingga menyulitkan panitia untuk melakukan seleksi.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

5. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Kantor BPS Kabupaten Nias untuk mengatasi kendala tersebut?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Terkait hambatan dan permasalahan di atas, BPS Kabupaten Nias telah melakukan beberapa hal berikut ini: 1. Mengimbau calon mitra untuk tetap sabar dan memantau website saat dalam keadaan stabil. 2. Membantu calon mitra dengan kondisi tersebut dengan cara membuka layanan gangguan melalui google.form 3. Mengarahkan calon mitra untuk mengulang kembali atau memilih kembali sesi tes kompetensi

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

4.2.3 Apakah proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias sudah dilaksanakan secara transparan dan objektif?

1. Bagaimana Kantor BPS memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan secara objektif?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Dalam proses rekrutmen dan seleksi telah Membuat pengumuman perekrutan melalui medsos, website ataupun media publisitas lainnya. Membentuk tim kerja panitia perekrutan, dan seleksi. setiap tahapan perekrutan dipublis di medsos/website. Melaksanakan SOP yang ditetapkan di BPS RI

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

2. Apakah ada sistem atau mekanisme pengawasan dalam proses rekrutmen dan seleksi? Jika ya, bagaimana mekanismenya?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Ya...ada pengawasan sesuai SOP perekrutan dan seleksi.

Pengawasan juga dilakukan melalui pembentuk tim kerja sesuai SK yang telah dibentuk.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

3. Bagaimana kriteria penilaian objektif ditetapkan dalam proses seleksi karyawan?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Epianus Zega, SST sebagai informan pendukung menyatakan bahwa:

Kriteria penilaian objektif dilakukan dengan berdasarkan tes kompetensi yang berlaku dan yang telah ditetapkan dan dilakukan seleksi akhir untuk menentukan hasil.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

4. Apakah ada feedback atau evaluasi yang diberikan kepada peserta yang tidak lolos seleksi?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Hal ini akan diinformasikan melalui aplikasi serta dihubungi melalui WA

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

5. Bagaimana penilaian Anda mengenai transparansi proses ini? Apakah ada ruang untuk perbaikan?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Dalam melakukan penilaian ruang perbaikan pasti ada, dimungkinkan untuk menambah fitur/menu yang baru seperti menambahkan fitur "mitra yang diblacklist/bermasalah"

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

6. Adakah potensi praktik ketidakadilan atau subjektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi? Jika ya, bagaimana upaya yang dilakukan untuk mencegahnya?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Hiskia Harefa, SST sebagai informan pendukung menyatakan bahwa:

Dalam hal ini tidak ada potensi karena semua proses dilaksanakan secara terbuka. Semua calon mitra/pelamar telah mengetahui mekanismenya

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

7. Apakah Anda memiliki masukan atau saran untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Dengan berbagai hambatan/permasalahan yang dihadapi Tim Perekutan BPS Kabupaten Nias, ada beberapa saran yang dapat digunakan untuk perbaikan kegiatan rekrutmen selanjutnya, diantaranya adalah: 1. Perencanaan dan persiapan sistem yang telah terbukti maupun teruji sebelumnya, sehingga permasalahan tentang aplikasi tidak menjadi suatu penghalang. 2. Menu seleksi tes kompetensi diperluas lagi sehingga bisa menjadi referensi yang standar yang bisa diaplikasikan oleh BPS Kabupaten/Kota.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

- 50 19
8. Apakah ada hal lain yang ingin Anda sampaikan terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan di sini?

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

Di Mohon kepada semua calon pelamar agar menaati aturan yang telah ditetapkan dan selalu ikuti informasi terbaru.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias

18

Pada sub-bab ini, penelitian mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dirancang secara sistematis dan bertahap. Proses dimulai dengan perencanaan kebutuhan SDM , di mana kantor BPS melakukan analisis terhadap kekosongan dan proyeksi beban kerja berdasarkan rencana kerja tahunan. Langkah awal ini sangat penting karena menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan.

Selanjutnya, pengumuman lowongan kerja dilakukan melalui berbagai saluran, seperti website resmi BPS dan media sosial (misalnya halaman Facebook). Pengumuman ini tidak hanya memuat informasi tentang posisi yang tersedia, tetapi juga persyaratan dan tata cara pendaftaran yang harus dipenuhi oleh calon pelamar. Proses pelaksanaan rekrutmen ini dapat didasarkan pada teori Aisyah & Giovanni, (2018) yang menjelaskan tentang metode dalam penerimaan karyawan baru, bahwa ada dua cara pelaksanaanya yaitu metode terbuka dan tertutup. Sebagai lembaga yang di bawah naungan pemerintah, Kantor BPS Kabupaten Nias melakukan rekrutmen dengan metode terbuka. Hal ini dilakukan sebagai langkah mendapat karyawan baru yang lebih kompeten.

Tahapan seleksi yang diterapkan pun terbagi menjadi beberapa fase, yaitu:

1. Seleksi Administrasi:

Pada tahap awal ini, berkas-berkas dan dokumen pelamar diperiksa untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Calon yang tidak memenuhi kriteria administrasi langsung tidak dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Seleksi Kompetensi:

Setelah seleksi lulus administrasi, calon pelamar mengikuti tes kompetensi yang dirancang untuk mengukur kemampuan teknis dan pengetahuan sesuai dengan posisi yang dilamar.

3. Seleksi Akhir:

Tahap terakhir melibatkan penilaian secara menyeluruh oleh tim kerja yang terdiri dari berbagai bidang, sehingga dapat memberikan penilaian tujuan dan menentukan kandidat terbaik untuk posisi yang tersedia.

Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi di BPS Kabupaten Nias menunjukkan adanya perencanaan yang matang dan tahapan pelaksanaan yang sistematis, sehingga diharapkan dapat menghasilkan ²⁰ calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

64

4.3.2 Analisis Kendala dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

Meski proses rekrutmen dan seleksi telah diterapkan dengan prosedur yang terstruktur, penelitian mengidentifikasi beberapa kendala yang muncul selama pelaksanaannya, dalam wawancara yang dilakukan kepada pihak BPS Kabupaten Nias, ada beberapa poin yang peneliti soroti dan merupakan kendala ³⁹ yang perlu dievaluasi, antara lain sebagai berikut:

1. Kendala Teknologi dan Aplikasi:

Banyak pelamar mengalami kesulitan teknis, seperti kesalahan pada aplikasi atau gangguan akses pada manajemen situs web mitra. Hal ini terutama terjadi pada minggu-minggu awal pendaftaran, yang berdampak pada kurang optimalnya proses pendaftaran. Masalah teknis lain yang ditemukan adalah kesulitan dalam mengunggah dokumen, lupa password, atau masalah pada tampilan halaman tes kompetensi.

2. Kendala Administrasi dan Kualitas Berkas:

Banyak calon pelamar yang kurang memahami persyaratan administrasi yang ditetapkan sehingga berkas yang diunggah tidak lengkap atau tidak jelas (misalnya foto dokumen yang kurang jelas). Hal ini menyulitkan tim seleksi dalam melakukan verifikasi dan validasi dokumen, yang berpotensi menghambat kelancaran proses seleksi administrasi.

3. Kendala Sumber Daya Manusia (SDM):

Proses penyaringan awal yang belum optimal menyebabkan masih banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Terdapat

28

kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pelamar, yang membuat tim seleksi harus bekerja ekstra untuk menyaring kandidat yang benar-benar memenuhi kriteria.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, BPS Kabupaten Nias telah melakukan beberapa upaya, antara lain dengan membuka layanan bantuan (misalnya melalui Google Form) untuk membantu calon pelamar yang mengalami kendala, serta memberikan imbauan agar calon pelamar terus memantau perkembangan sistem selama proses pendaftaran dan tes kompetensi.

4.3.3 Analisis Transparansi dan Objektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi

Transparansi dan objektivitas menjadi aspek penting dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Dari hasil wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Transparansi Proses:

Seluruh informasi terkait proses rekrutmen—mulai dari pengumuman lowongan, tahapan seleksi, hingga kriteria penilaian—dipublikasikan secara terbuka melalui media resmi seperti website dan media sosial BPS Kabupaten Nias.

Informasi mengenai SOP (Standard Operating Procedure) yang dijalankan pun ikut dipublikasikan sehingga seluruh pihak, termasuk calon pelamar, mengetahui alur dan mekanisme yang diterapkan.

2. Mekanisme Pengawasan dan Evaluasi:

Dibentuknya tim kerja atau kepanitiaan yang bertanggung jawab dalam setiap tahapan seleksi memastikan bahwa setiap proses yang dilakukan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Proses seleksi dilakukan secara objektif melalui penilaian berbasis tes kompetensi dan seleksi administrasi yang telah distandarisasi.

Adanya mekanisme feedback, di mana calon pelamar yang tidak lolos seleksi mendapatkan informasi melalui aplikasi atau komunikasi langsung (misalnya melalui WhatsApp), merupakan bukti komitmen terhadap transparansi.

3. Upaya Pencegahan Subjektivitas:

Penggunaan kriteria penilaian yang jelas dan penilaian oleh tim yang terdiri dari beberapa pihak (misalnya Ketua Bidang dan Ketua Tim Fungsi Kerja) membantu mengurangi potensi subjektivitas dalam menentukan kandidat terbaik.

Saran untuk menambahkan fitur tambahan, seperti fitur “mitra yang diblacklist/bermasalah,” menunjukkan adanya upaya untuk terus memperbaiki sistem pengawasan dan menjaga objektivitas proses.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa kendala teknis dan administrasi, proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dilaksanakan secara transparan dan objektif. Keterbukaan informasi dan mekanisme pengawasan yang ketat menunjukkan komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.¹⁰⁵ Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kesiapan sistem teknologi dan peningkatan pemahaman pelamar calon pelamar mengenai persyaratan administrasi.

Berdasarkan analisis mendalam dari sub-bab ketiga di atas, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dirancang secara sistematis dan bertahap, dimulai dari perencanaan SDM hingga penetapan kandidat melalui serangkaian tahapan seleksi.¹⁸

Kendala yang dihadapi terutama bersumber dari aspek teknologi, administrasi, dan kesenjangan antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan organisasi, namun telah ada upaya perbaikan yang dilakukan oleh pihak BPS. Transparansi dan objektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi ditegakkan melalui informasi publikasi secara terbuka, pelaksanaan SOP yang ketat, serta mekanisme pengawasan yang melibatkan tim multidisiplin, meskipun perbaikan dalam aspek teknis masih diperlukan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya ¹⁰⁷ menggambarkan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias, tetapi juga memberikan gambaran menyeluruh mengenai tantangan ¹⁵ dan upaya

perbaikan yang dapat dijadikan referensi untuk proses penyempurnaan di masa mendatan

5 BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa Kantor BPS Kabupaten Nias telah melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dirancang secara sistematis dan bertahap. Proses dimulai dengan perencanaan kebutuhan SDM, pengumuman lowongan kerja yang dilakukan melalui berbagai saluran, seperti website resmi BPS dan media sosial (misalnya halaman Facebook), dan tahapan – tahapan seleksi yang telah diterapkan yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi dan Seleksi Akhir.

Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi di BPS Kabupaten Nias menunjukkan adanya perencanaan yang matang dan tahapan pelaksanaan yang sistematis, sehingga diharapkan dapat menghasilkan calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Namun, terdapat pula beberapa kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, seperti pelamar mengalami kesulitan teknis, seperti kesalahan pada aplikasi atau gangguan akses pada manajemen situs web mitra. Hal ini terutama terjadi pada minggu-minggu awal pendaftaran, yang berdampak pada kurang optimalnya proses pendaftaran. Selanjutnya, banyak calon pelamar yang kurang memahami persyaratan administrasi yang ditetapkan sehingga berkas yang diunggah tidak lengkap atau tidak jelas (misalnya foto dokumen yang kurang jelas). Proses penyaringan awal yang belum optimal menyebabkan masih banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Terdapat kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pelamar, yang membuat tim seleksi harus bekerja ekstra untuk menyaring kandidat yang benar-benar memenuhi kriteria.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, BPS Kabupaten Nias telah melakukan beberapa upaya, antara lain dengan membuka layanan bantuan

(misalnya melalui Google Form) untuk membantu calon pelamar yang mengalami kendala, serta memberikan himbauan agar calon pelamar terus memantau perkembangan sistem selama proses pendaftaran dan tes kompetensi.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias beberapa saran yang diberikan seperti:

1. Peningkatan transparansi

Kantor BPS Kabupaten Nias dapat meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen dengan mempublikasikan informasi lowongan kerja secara jelas dan terbuka, serta menyediakan panduan yang mendetail mengenai kriteria seleksi dan proses yang harus dilalui oleh pelamar. Hal ini berguna untuk ¹³⁰ dapat membantu calon pelamar mengetahui apa saja yang menjadi kriteria dan kebutuhan pada saat melakukan pelamaran. Sehingga calon pelamar tidak merasa kebingungan dalam melakukan ataupun melengkapi berkas.

2. Menambahkan metode seleksi

Untuk meningkatkan efektifitas seleksi di kantor BPS Kabupaten Nias dapat disarankan untuk menambah berbagai metode penilaian, seperti tes psikologi, asesmen kompetensi, dan wawancara berbasis perilaku, yang ¹⁵ dapat memberikan gambaran lebih luas tentang kemampuan dan kecocokan calon karyawan dibidang tertentu.

3. Pelatihan untuk tim rekrutmen

Hal ini juga dapat disarankan untuk melakukan pelatihan tim rekrutmen secara berkala mengenai teknik wawancara, penilaian kandidat dan penggunaan alat bantu teknologi dalam melakukan proses rekrutmen dan meningkatkan kualitas seleksi. ¹

Dengan mengimplementasikan saran diatas diharapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di aktor BPS Kabupaten Nias dapat menghasilkan calon ²karyawan yang berkualitas dan dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103–118.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.003>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw Hill.
- Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi, Ed.). Future Science.
- Wright, E. S. (2021). The Effects of Organizational Culture on Employee Turnover. *Performance Improvement Quarterly*, 34(3), 303–319.
<https://doi.org/10.1002/piq.21372>
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), 272–285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Arisandy, D., & Augusty, H. (2023). Sistem Rekrutmen Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *Community Development Journal*, 4(6), 12308–12312.
- Asdrayany, D., & Zohriah, A. (2024). Analisis rekrutmen tenaga dalam organisasi pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 34–44.

- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan Baru Di Rsia Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 3(2), 107–119. <https://doi.org/10.33086/mtpbj.v3i2.690>
- Bakar, A., Hasan, S. Z., Mustari, V. H., Hanafiah, H., & Mere, K. (2023). Pengembangan Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Yang Efektif Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Community Development Journal*, 4(4), 8484–8489.
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 49–55. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.334>
- Dinda, D. N. H., & Siti Aisyah. (2023). Analisis Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan Yang Bermutu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i1.313>
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 2(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&p=g=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmqr6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Ibrahim, M. Z., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Seleksi Terhadap Penemoatan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 1–10. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Kemenuh, I. A. J. P. (2022). Implementasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan di alamkul kul boutique resort. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(2), 321–335. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i2.21>
- Napitupulu, D. (2024). Strategi Rekrutmen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Teknologi, Volume 4 N(2)*, 1–7.
- Rakhmawanto, A. (2016). Dasar-dasar Rekrutmen dan Perencanaan Pegawai.

- Perencanaan Dan Rekrutmen Pegawai*, 1–41. <https://pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ADPG4340-M1.pdf>
- Retno Widowati, & Aulia Agustina. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Ummah, M. S. (2019). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN BANK BCA SYARIAH ” SKRIPSI. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbaneco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SYSTEM PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wiroko, E. P. (2017). Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia. *Psypathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2), 193–204. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i2.1442>
- Yansen, A. (2024). Implementasi Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(5), 514–527.
- Yullyanti, E. (2011). Article 2 2-11-2011 Recommended Citation Recommended Citation YULLYANTI. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 10. <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Yin, R. K. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.

Lampiran



ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI KANTOR BPS KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

37%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|--|----------------|
| 1 | etheses.uin-malang.ac.id
Internet | 477 words — 5% |
| 2 | jurnal.politeknik-kebumen.ac.id
Internet | 277 words — 3% |
| 3 | www.e-jurnalmitramanajemen.com
Internet | 276 words — 3% |
| 4 | jurnal.itscience.org
Internet | 173 words — 2% |
| 5 | repository.umsu.ac.id
Internet | 94 words — 1% |
| 6 | sdmberkualitas.blogspot.com
Internet | 92 words — 1% |
| 7 | openjournal.unpam.ac.id
Internet | 91 words — 1% |
| 8 | journal.sinov.id
Internet | 80 words — 1% |
| 9 | zheanjejee.blogspot.com
Internet | 80 words — 1% |

10	docplayer.info Internet	67 words — 1%
11	repository.nusaputra.ac.id Internet	64 words — 1%
12	babel.bps.go.id Internet	60 words — 1%
13	rbtv.disway.id Internet	58 words — 1%
14	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	57 words — 1%
15	journal.uinsgd.ac.id Internet	56 words — 1%
16	repository.ub.ac.id Internet	56 words — 1%
17	repository.upbatam.ac.id Internet	56 words — 1%
18	ejournal.atmajaya.ac.id Internet	51 words — < 1%
19	www.researchgate.net Internet	48 words — < 1%
20	repository.uhamka.ac.id Internet	40 words — < 1%
21	repository.bsi.ac.id Internet	39 words — < 1%

- 22 Internet 38 words – < 1%
-
- 23 123dok.com Internet 36 words – < 1%
-
- 24 eprints.itn.ac.id Internet 36 words – < 1%
-
- 25 pdffox.com Internet 36 words – < 1%
-
- 26 repositori.stiamak.ac.id Internet 36 words – < 1%
-
- 27 kuliahjurusanilmumanajemen.blogspot.com Internet 34 words – < 1%
-
- 28 swa.co.id Internet 34 words – < 1%
-
- 29 dinastirev.org Internet 33 words – < 1%
-
- 30 repository.stikes-yrsds.ac.id Internet 32 words – < 1%
-
- 31 dedi1968blog.files.wordpress.com Internet 31 words – < 1%
-
- 32 docobook.com Internet 31 words – < 1%
-
- 33 digilib.unimed.ac.id Internet 29 words – < 1%
-
- 34 text-id.123dok.com

35 repository.iainbengkulu.ac.id
Internet

26 words – < 1%

36 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet

25 words – < 1%

37 repository.uinjkt.ac.id
Internet

25 words – < 1%

38 repository.umy.ac.id
Internet

25 words – < 1%

39 www.scribd.com
Internet

25 words – < 1%

40 repository.stienobel-indonesia.ac.id
Internet

24 words – < 1%

41 repository.untag-sby.ac.id
Internet

23 words – < 1%

42 id.hrnote.asia
Internet

21 words – < 1%

43 jurnal.univpgri-palembang.ac.id
Internet

21 words – < 1%

44 eprints.walisongo.ac.id
Internet

20 words – < 1%

45 repository.ipb.ac.id
Internet

20 words – < 1%

46 repository.uinjambi.ac.id

Internet

20 words – < 1%

47 repository.uki.ac.id
Internet

20 words – < 1%

48 repota.jti.polinema.ac.id
Internet

20 words – < 1%

49 ejournal.upi.edu
Internet

19 words – < 1%

50 id.123dok.com
Internet

19 words – < 1%

51 journal.stikomyos.ac.id
Internet

19 words – < 1%

52 publikasijurnalilmiah.com
Internet

19 words – < 1%

53 digilib.uin-suka.ac.id
Internet

18 words – < 1%

54 dspace.uii.ac.id
Internet

18 words – < 1%

55 ejournal.uniska-kediri.ac.id
Internet

18 words – < 1%

56 repositori.uma.ac.id
Internet

18 words – < 1%

57 repository.upi.edu
Internet

18 words – < 1%

58 eprints.uny.ac.id

Internet

17 words – < 1%

59 lib.unnes.ac.id
Internet

17 words – < 1%

60 es.scribd.com
Internet

16 words – < 1%

61 jurnal.darmajaya.ac.id
Internet

16 words – < 1%

62 ojs.unpkediri.ac.id
Internet

16 words – < 1%

63 pt.scribd.com
Internet

16 words – < 1%

64 eprints.undip.ac.id
Internet

15 words – < 1%

65 eprints.unmer.ac.id
Internet

15 words – < 1%

66 www.coursehero.com
Internet

15 words – < 1%

67 eprints.upj.ac.id
Internet

14 words – < 1%

68 jurnal.bsi.ac.id
Internet

14 words – < 1%

69 library.um.ac.id
Internet

14 words – < 1%

70 ppid.bps.go.id

71 www.unigoro.ac.id
Internet

14 words – < 1%

72 adoc.pub
Internet

13 words – < 1%

73 eprints.bbg.ac.id
Internet

13 words – < 1%

74 repository.uin-suska.ac.id
Internet

13 words – < 1%

75 repository.uinsu.ac.id
Internet

13 words – < 1%

76 repository.unej.ac.id
Internet

13 words – < 1%

77 www.soka.co.ke
Internet

13 words – < 1%

78 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet

12 words – < 1%

79 fr.scribd.com
Internet

12 words – < 1%

80 repository.iainpalopo.ac.id
Internet

12 words – < 1%

81 repository.unmuhjember.ac.id
Internet

12 words – < 1%

82 eprints.unpak.ac.id

Internet

11 words – < 1%

83 new.widyamataram.ac.id
Internet

11 words – < 1%

84 repository.unsri.ac.id
Internet

11 words – < 1%

85 repository.unwidha.ac.id
Internet

11 words – < 1%

86 Hendrasyah Putra, Syamsul Maarif.
"Improvement Strategy of Employee
Performance PT. Perkebunan Nusantara V", Media Ekonomi
dan Manajemen, 2019
Crossref

10 words – < 1%

87 Viktor Bastian Zendrato, Eliyunus Waruwu,
Fatolosa Hulu, Syah Abadi Mendorfa. "Strategi
kepemimpinan dalam pengamanan Pemilu di wilayah hukum
Polres Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024
Crossref

10 words – < 1%

88 distribusipemasaran.com
Internet

10 words – < 1%

89 kc.umn.ac.id
Internet

10 words – < 1%

90 moam.info
Internet

10 words – < 1%

91 repository.its.ac.id
Internet

10 words – < 1%

92 repository.radenintan.ac.id
Internet

10 words – < 1%

93 repository.um-palembang.ac.id
Internet

10 words – < 1%

94 repository.unibos.ac.id
Internet

10 words – < 1%

95 Ade Gafar Abdullah, Tutin Aryanti, Agus Setiawan,
Maizam Binti Alias. "Regionalization and
Harmonization in TVET", CRC Press, 2017
Publications

9 words – < 1%

96 eprints.umg.ac.id
Internet

9 words – < 1%

97 garuda.kemdikbud.go.id
Internet

9 words – < 1%

98 johannessimatupang.wordpress.com
Internet

9 words – < 1%

99 journal2.unusa.ac.id
Internet

9 words – < 1%

100 morinforent.wordpress.com
Internet

9 words – < 1%

101 ojspustek.org
Internet

9 words – < 1%

102 repository.usahid.ac.id
Internet

9 words – < 1%

103 www.jim.unindra.ac.id
Internet

9 words – < 1%

- 104 Maulida Jofa Dini, Nur Sayidah, Sri Utami Ady. "Tinjauan Literatur Pemasaran Rumah Bersubsidi", *Jurnal Minfo Polgan*, 2024
Crossref
-
- 105 bankmandiri.co.id Internet 8 words – < 1%
-
- 106 dokumen.tips Internet 8 words – < 1%
-
- 107 ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet 8 words – < 1%
-
- 108 eprints.uns.ac.id Internet 8 words – < 1%
-
- 109 etheses.uinsgd.ac.id Internet 8 words – < 1%
-
- 110 idpost.co.id Internet 8 words – < 1%
-
- 111 j-innovative.org Internet 8 words – < 1%
-
- 112 jig.rivierapublishing.id Internet 8 words – < 1%
-
- 113 journal.mbuunivpress.or.id Internet 8 words – < 1%
-
- 114 jurnalmadani.org Internet 8 words – < 1%
-
- 115 mohawnulaliem.blogspot.com Internet 8 words – < 1%

- 116 press.umsida.ac.id
Internet 8 words – < 1 %
- 117 quwcinkquw.blogspot.com
Internet 8 words – < 1 %
- 118 realitassemu.blogspot.com
Internet 8 words – < 1 %
- 119 repo.stieimalang.ac.id
Internet 8 words – < 1 %
- 120 repo.unikadelasalle.ac.id
Internet 8 words – < 1 %
- 121 repository.eka-prasetya.ac.id
Internet 8 words – < 1 %
- 122 repository.ut.ac.id
Internet 8 words – < 1 %
- 123 www.gultomlawconsultants.com
Internet 8 words – < 1 %
- 124 Anggis Rahma Nurisma, Annisa Amelia Cahyani,
Amanda Ferisia Herdianti, Syunu Trihantoyo,
Nuphanudin Nuphanudin. "Efektivitas Proses Rekrutmen Guru
dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan", TSAQOFAH, 2024
Crossref 7 words – < 1 %
- 125 repositori.uin-alauddin.ac.id
Internet 7 words – < 1 %
- 126 repository.fe.unj.ac.id
Internet 7 words – < 1 %

-
- 127 Ade Gafar Abdullah, Ida Hamidah, Siti Aisyah, Ari Arifin Danuwijaya, Galuh Yuliani, Heli S.H. Munawaroh. "Ideas for 21st Century Education", CRC Press, 2017 Publications 6 words – < 1 %
- 128 Ade Gafar Abdullah, Vina Adriany, Cep Ubud Abdullah. "Borderless Education as a Challenge in the 5.0 Society", CRC Press, 2020 Publications 6 words – < 1 %
- 129 Wahid Wahyu Riyanto, Tryiis ARR. "Analisis Proses Perekrutan Karyawan Pada CV Wahana Cakra Jaya", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Crossref 6 words – < 1 %
- 130 zombiedoc.com Internet 6 words – < 1 %
-

EXCLUDE QUOTES

OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY

ON

EXCLUDE SOURCES

OFF

EXCLUDE MATCHES

OFF