

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI KANTOR BPS KABUPATEN NIAS

By MESRA MEIWATI ZAI

4
**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN DI KANTOR BPS KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



Oleh:
MESRA MEIWATI ZAI
NPM:2320191

10
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal yang sangat krusial bagi perusahaan atau organisasi dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas. Langkah ini berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Waruwu et al. , 2023). Rekrutmen yang efektif mampu menarik kandidat-kandidat yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh sebab itu, metode rekrutmen dan seleksi yang diimplementasikan harus mampu menarik dan mengevaluasi calon karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan motivasi yang sesuai dengan profil pekerjaan yang dibutuhkan (Dessler, 2020).

Di era digitalisasi dan globalisasi saat ini, persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja berkualitas semakin ketat. Para kandidat kini dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai lowongan pekerjaan dan memilih organisasi yang menawarkan kondisi kerja yang 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.

Tantangan utama dalam proses rekrutmen adalah kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi dengan tepat. Kesalahan dalam hal ini sering kali mengakibatkan penggunaan metode rekrutmen yang kurang sesuai serta pemilihan karyawan yang tidak tepat untuk posisi yang dibutuhkan. Dampak dari kesalahan ini dapat merugikan kinerja organisasi dan menghambat pencapaian tujuan strategis jangka panjang (Armstrong dan Taylor, 2023).

Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara terburu-buru atau tanpa perencanaan yang matang dapat menyebabkan perusahaan mengambil keputusan yang salah dalam memilih karyawan, yang pada gilirannya bisa menambah beban kerja dan menurunkan produktivitas.

Dalam konteks rekrutmen dan seleksi, penting untuk memastikan bahwa proses ini tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian antara nilai-nilai individu dan budaya organisasi. Seleksi yang mengutamakan kecocokan budaya kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan retensi karyawan serta mengurangi angka turnover (Wright, 2021). Dengan demikian, hal ini turut memperkuat motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi semakin menjadi hal yang relevan dan penting. Teknologi membantu mempercepat dan mempermudah proses penilaian kandidat melalui tes daring, wawancara virtual, serta analisis data kandidat secara otomatis (Breaugh, 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 risiko merekrut karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan organisasi kepada masyarakat (Mondy dan Martocchio, 2016).

Kantor BPS Kabupaten Nias secara rutin melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi tahunan untuk posisi karyawan tidak tetap dengan metode terbuka, memanfaatkan media online seperti Facebook dan Google, terutama 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 1.1 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 1.1 Pengumuman Rekrutmen
(Sumber: <http://www.niaskab.bps.go.id/2024>)

6 Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Untuk itu, penulis mengambil judul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias."

33 1.2 Fokus Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar, peneliti akan memfokuskan kajian pada analisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa aspek yang akan dibatasi, yaitu:

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

37 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias dilaksanakan?
- 2 2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias?
3. Sudahkah proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dilaksanakan dengan transparan dan objektif?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengungkap bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
2. Mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias.
3. Menganalisis sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dilaksanakan dengan prinsip transparansi dan objektivitas.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari sisi teoretis maupun praktis. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing manfaat tersebut:

1.5.1 Manfaat Teoretis

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini berpotensi untuk memperkaya literatur yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek proses rekrutmen dan seleksi di sektor pemerintahan. Dengan demikian, hasilnya dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori yang berkaitan dengan manajemen rekrutmen dan seleksi, serta membantu peneliti lain dalam memahami kendala dan tantangan yang muncul dalam praktiknya.
2. Kontribusi pada Penelitian Sejenis: Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian lain yang fokus pada analisis rekrutmen dan seleksi di instansi pemerintah maupun sektor swasta, terutama yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam proses rekrutmen.
3. Peningkatan Pemahaman Konseptual: Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta peran transparansi dan objektivitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang direkrut.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor BPS Kabupaten Nias: Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan dan rekomendasi yang berguna bagi Kantor BPS Kabupaten Nias untuk memperbaiki dan mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam rekrutmen, sehingga mampu menjaring tenaga kerja yang lebih berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Bagi Pengambil Kebijakan di Organisasi Pemerintah: Temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan berharga bagi pengambil keputusan di instansi pemerintahan lainnya dalam mengevaluasi dan mengembangkan sistem rekrutmen yang lebih baik, terutama dalam menghadapi tantangan terkait 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 penekanan pada transparansi, objektivitas, dan efektivitas proses.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Rekrutmen

2.1.1 Definisi Rekrutmen

Rekrutmen adalah sebuah proses penting yang dilakukan perusahaan untuk mencari dan menarik pelamar berkualitas guna mengisi posisi yang tersedia. Menurut Arisandy dan Augusty (2023), rekrutmen mencakup tahap penyaringan pegawai yang mengikuti prosedur tertentu, bertujuan untuk memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Sunyoto dalam penelitian Kharisma dan Wening (2023) mendefinisikan rekrutmen sebagai sebuah kegiatan yang berfokus pada pencarian dan pengundangan pelamar untuk bergabung dengan sebuah perusahaan. Proses ini terdiri dari identifikasi kualifikasi, keahlian, kemampuan, motivasi, dan pengetahuan pelamar agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, Soetrisno dalam Kharisma dan Wening (2023) menegaskan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang diadakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari, menemukan, dan menarik calon pelamar yang siap dipekerjakan. Arfin (2022) juga menambahkan bahwa rekrutmen adalah tahap awal di mana perusahaan menetapkan karakteristik serta kualifikasi yang harus dimiliki oleh para pelamar kerja.

Berdasarkan pemahaman mengenai rekrutmen yang disampaikan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses yang bertujuan untuk mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menggaet pelamar yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang diperlukan untuk posisi tertentu.

Dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi, ⁹⁷ ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a) Efektivitas Proses Rekrutmen: Ini berkaitan dengan penilaian terhadap bagaimana proses rekrutmen dapat mempengaruhi kualitas kandidat yang diterima serta ³⁹ memastikan bahwa karyawan yang direkrut cocok dengan kebutuhan organisasi (Armstrong dan Taylor, 2023).
- b) Efisiensi Proses Seleksi: Diperlukan analisis untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan secara efisien dan tanpa bias. Proses yang tidak efisien dapat mengakibatkan pemborosan waktu dan sumber daya, serta meningkatkan risiko penempatan ¹³ karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi (Mondy dan Martocchio, 2016).
- c) ⁶⁶ Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM): Sangat penting untuk memastikan bahwa metode rekrutmen dan seleksi yang digunakan mampu menarik kandidat berkualitas, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kualitas layanan organisasi (Breugh, 2008).
- d) Kesesuaian dengan Regulasi dan Standar: Penting untuk mengidentifikasi apakah proses yang diterapkan telah sesuai dengan regulasi yang berlaku serta menemukan aspek-aspek yang perlu ditingkatkan.
- e) Pengalaman Kandidat: Menilai pengalaman kandidat selama proses rekrutmen menjadi kunci untuk memahami persepsi mereka terhadap organisasi, sehingga dapat memberikan masukan yang berguna untuk meningkatkan proses rekrutmen di masa mendatang (Mondy dan Martocchio, 2016).

2.1.2 Tujuan dan Pentingnya Rekrutmen

Rekrutmen bertujuan untuk menciptakan sekelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan di suatu organisasi. Menurut Asdrayany dan Zohriah (2024), kegiatan ¹⁷ rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Menarik sumber daya tenaga kerja yang profesional.
2. Memperoleh pelamar yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
3. Menetapkan kriteria tertentu untuk calon pelamar.
4. Memenuhi kebutuhan seleksi.

Tujuan rekrutmen tidak hanya untuk mendapatkan banyak pelamar, tetapi juga untuk mengurangi biaya dalam proses seleksi yang mungkin tinggi akibat banyaknya pelamar yang tidak memenuhi syarat. Hal ini bisa terjadi karena penggunaan teknologi yang meluas. Sebagaimana diungkapkan oleh Schehuler dan Susan (dalam Kharisma dan Wening, 2023), kegiatan rekrutmen juga memiliki fokus sebagai berikut:

1. Memastikan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi terpenuhi dengan merekrut pekerja yang sesuai dengan jenis dan level yang dibutuhkan.
2. Mengumpulkan informasi tentang kondisi tenaga kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih baik.
3. Membuat materi rekrutmen yang efektif untuk menarik calon pegawai berkualitas.
4. Merancang program rekrutmen yang terencana dan terpadu dengan kegiatan sumber daya manusia lainnya, serta menjalin kerja 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. Melakukan tindak lanjut terhadap calon karyawan yang diterima maupun ditolak untuk mengevaluasi keefektifan proses rekrutmen yang dilaksanakan.

2.1.3 Sumber Rekrutmen

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan untuk memperoleh sumber tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu (2024) dan Ibrahim serta Hakam (2014), terdapat dua sumber rekrutmen yang dapat diidentifikasi:

a. Sumber Internal

Sumber internal mencakup karyawan yang saat ini bekerja di perusahaan dan bisa dipromosikan, dipindahtugaskan, atau diberikan tanggung jawab

baru. Selain itu, mantan karyawan yang memiliki kinerja baik juga dapat dipanggil kembali untuk bergabung dengan perusahaan.

4 b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal merujuk pada proses perekrutan tenaga kerja yang dilakukan dari pasar tenaga kerja di luar organisasi. Dalam hal ini, perusahaan tidak selalu dapat memenuhi semua kebutuhan karyawan dari staf yang ada saat ini, dan mungkin perlu mencari kandidat yang berasal dari luar organisasi.

2.1.4 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen adalah proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik calon karyawan pada waktu yang tepat, dengan jumlah yang mencukupi, serta memenuhi persyaratan yang sesuai. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengisi posisi kosong dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Aisyah dan Giovanni (2018), metode rekrutmen calon karyawan baru dapat dibagi menjadi dua kategori:

1. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah pendekatan yang memungkinkan informasi tentang rekrutmen disebarluaskan secara luas. Hal ini dapat dilakukan melalui iklan di media massa, baik cetak maupun elektronik, serta melalui penyebaran informasi secara lisan oleh orang lain. Dengan menggunakan metode terbuka, diharapkan akan terdapat banyak lamaran yang masuk, sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas akan semakin besar.

2. Metode Tertutup

Sebaliknya, metode tertutup hanya menginformasikan rekrutmen kepada karyawan atau individu tertentu. Akibatnya, jumlah lamaran yang diterima cenderung sedikit, sehingga peluang untuk menemukan karyawan yang baik menjadi lebih sulit.

2.2 Proses Seleksi Karyawan

2.2.1 Definisi Seleksi Karyawan

Seleksi merupakan proses di mana perusahaan mencari kandidat yang paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan, serta mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan yang telah ditetapkan (Dewi et al. , 2021). Ibrahim dan Hakam (2014) mendefinisikan seleksi sebagai suatu aktivitas yang bertujuan untuk memilih dan menentukan pelamar yang diterima atau ditolak menjadi karyawan. Sementara itu, Kemenuh (2022) menekankan bahwa seleksi adalah proses penyaringan calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan kriteria yang ditentukan.

Proses seleksi sangat krusial, karena memastikan keputusan apakah seorang pelamar diterima atau tidak untuk posisi yang dibutuhkan. Rangkaian proses ini dimulai sejak pelamar mengajukan lamaran kerja hingga diakhiri dengan pengambilan keputusan mengenai penerimaan.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses memilih calon karyawan dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau sesuai untuk jabatan tertentu. Proses ini melibatkan berbagai langkah untuk mengevaluasi, membandingkan, serta memilih kandidat yang paling memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi.

2.2.2 Tahapan Seleksi Karyawan

Menurut Yullyanti (2011), proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan pengambilan keputusan terhadap lamaran tersebut. Sementara itu, Retno Widowati dan Aulia Agustina (2021) menjelaskan bahwa secara umum, proses seleksi berlangsung melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Seleksi Surat Lamaran: Pada tahap ini, lamaran yang tidak memenuhi kriteria akan disisihkan, dan dipertimbangkan apakah lamaran tersebut layak diterima untuk proses seleksi selanjutnya.
2. Wawancara Awal: Dalam tahap ini, calon pelamar akan diwawancarai oleh staf di bagian sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk

mendapatkan gambaran umum mengenai kesesuaian calon dengan posisi yang dilamar.

3. Penilaian Akhir: Pada tahap ini, hasil dari tahapan sebelumnya akan dievaluasi secara keseluruhan untuk menentukan keputusan akhir mengenai calon mana yang akan diterima atau ditolak.
4. Pemberitahuan dan Wawancara Akhir: Calon yang diterima akan menjalani wawancara akhir, di mana mereka akan diberi penjelasan mengenai berbagai kebijakan perusahaan, terutama yang terkait dengan sumber daya manusia, seperti gaji dan imbalan lainnya.
5. Penerimaan: Pada tahap akhir ini, calon tenaga kerja akan menerima surat keputusan mengenai penerimaan mereka untuk bekerja di perusahaan. Mereka juga mungkin diminta untuk menandatangani kontrak kerja sesuai dengan persyaratan yang berlaku.

2.2.3 Alat dan Teknik Seleksi

Menurut Retno Widowati dan Aulia Agustina (2021), pelaksanaan proses seleksi harus memenuhi beberapa persyaratan penting. Berikut adalah beberapa di antaranya:

1. Tersedianya informasi analisis jabatan yang mencakup deskripsi pekerjaan, spesialisasi yang diperlukan, serta standar prestasi yang seharusnya ada untuk setiap posisi.
2. Adanya rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada pengambil keputusan mengenai ketersediaan lowongan kerja di suatu instansi.
3. Fungsi rekrutmen harus dipastikan berjalan dengan baik untuk menjamin bahwa tersedia sekelompok calon yang dapat dipilih oleh pengambil keputusan.

Dalam hal teknik seleksi, menurut Retno Widowati dan Aulia Agustina (2021), terdapat beberapa metode, antara lain:

- a. Seleksi Administrasi: Merupakan tahap awal yang dilakukan dengan memeriksa dokumen-dokumen pelamar untuk memastikan bahwa mereka memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan. Dokumen yang diperiksa meliputi ijazah, riwayat hidup, surat lamaran, sertifikasi keahlian, fotokopi identitas, serta dokumen lain seperti surat keterangan sehat dari dokter dan akta kelahiran.
- b. Seleksi Tertulis: Di mana pelamar akan mengikuti serangkaian tes yang mencakup tes kecerdasan, tes kepribadian, tes bakat, tes minat, serta penilaian prestasi.
- c. Seleksi Tidak Tertulis: Pada tahap ini, pelamar mengikuti wawancara, praktik kerja, serta pemeriksaan kesehatan atau medis untuk penilaian lebih lanjut.

Dengan demikian, proses seleksi yang efektif akan melibatkan berbagai tahap dan metode untuk mendapatkan kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan instansi.

2.2.4 Kriteria dan Standar Seleksi

Kriteria dan standar seleksi karyawan menurut Garaika et al. (2019) mencakup berbagai aspek penting sebagai berikut:

1. Kualifikasi: Merupakan dasar dalam proses seleksi, mencakup keahlian, pengalaman, pendidikan, usia, jenis kelamin, bakat, temperamen, karakter, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreativitas.
2. Integritas: Calon karyawan yang ideal adalah mereka yang memiliki integritas, di mana mereka tidak takut untuk melakukan kesalahan dan siap menerima tanggung jawab.
3. Kemampuan Komunikasi: Kemampuan komunikasi yang baik sangat diutamakan, yang mencakup kemampuan mendengarkan, menulis, dan berbicara dengan efektif.

4. Kemampuan Multi-tasking: Calon karyawan yang dapat mengelola beberapa proyek secara bersamaan menunjukkan kemampuan multi-tasking yang baik.
5. Antusiasme: Sikap antusias dalam bekerja menunjukkan bahwa calon karyawan memiliki ketertarikan dan kesenangan terhadap pekerjaan yang akan mereka jalani.
6. Kemampuan Pengambilan Keputusan: Calon karyawan perlu menunjukkan kemampuan pengambilan keputusan yang baik dalam situasi yang berbeda.
7. Kemampuan Kolaborasi: Kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim merupakan aspek penting yang dicari dalam calon karyawan.
8. Daya Analisis: Calon karyawan yang memiliki daya analisis yang tinggi akan lebih mampu mengatasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat.

Untuk menyaring kandidat, perusahaan dapat menerapkan berbagai metode seleksi, antara lain:

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

Dengan menerapkan kriteria dan metode seleksi ini, perusahaan dapat memilih calon karyawan yang terbaik untuk kebutuhan mereka.

2.3 Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

2.3.1 Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

Mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi serta memastikan bahwa layanan publik dilaksanakan dengan standar yang tinggi. Menurut Yansen (2024), keterbukaan dan keadilan merupakan prinsip-prinsip fundamental dalam proses rekrutmen. Keterbukaan mengharuskan bahwa informasi mengenai lowongan pekerjaan disebarluaskan secara luas dan transparan, sehingga semua individu yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk melamar. Sementara itu, keadilan dalam proses seleksi berarti bahwa setiap calon dinilai berdasarkan kriteria yang objektif dan relevan dengan posisi yang dilamar.

2.3.2 Karakteristik Proses Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

Karakteristik pekerjaan atau jabatan biasanya ditentukan melalui deskripsi atau spesifikasi yang dihasilkan dari analisis pekerjaan. Rakhmawanto (2016) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah kegiatan untuk mencari sebanyak mungkin calon tenaga kerja sesuai dengan formasi yang tersedia atau dibutuhkan. Sementara itu, seleksi merupakan proses pengambilan keputusan dalam menerima atau menolak pelamar untuk suatu pekerjaan atau jabatan, setelah mempertimbangkan kualitas masing-masing pelamar. Proses seleksi dilakukan dengan menempatkan karakteristik perilaku yang efektif dalam menjalankan tugas di setiap jabatan, yang mengharuskan tenaga kerja untuk memenuhi persyaratan tertentu, dan mengukur kemampuan calon berdasarkan karakteristik tersebut.

2.3.3 Tantangan dalam Rekrutmen dan Seleksi di Sektor Publik

Dalam proses rekrutmen dan seleksi di sektor publik, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menarik kandidat yang memenuhi kualifikasi. Hal ini disebabkan oleh berbagai tantangan, termasuk masalah anggaran, serta

keterkaitan rekruter yang harus berfokus pada target untuk memperoleh hasil terbaik dalam menarik calon yang tepat (Wiroko, 2017).

2.4 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.4.1 Teori Rekrutmen dan Seleksi SDM

Rekrutmen dan seleksi adalah proses krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Bakar et al. (2023), pemilihan karyawan yang sesuai melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat mengurangi biaya yang berhubungan dengan rekrutmen ulang dan pelatihan yang berulang. Dengan mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi yang efisien, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan meraih keunggulan yang berkelanjutan.

2.4.2 Rekrutmen dan Seleksi dalam Kerangka Kompetensi

Rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi adalah metode yang menekankan pencarian dan pemilihan calon karyawan berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan. Pendekatan ini lebih mengutamakan kesesuaian antara kandidat dan kebutuhan spesifik pekerjaan, ketimbang hanya mempertimbangkan kualifikasi formal semata.

2.4.3 Kinerja dan Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja serta efektivitas proses rekrutmen dan seleksi memiliki peranan yang sangat krusial dalam meraih kesuksesan sebuah organisasi. Proses yang dirancang dengan baik akan memudahkan organisasi dalam mencari dan merekrut kandidat terbaik yang sejalan dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Titisari dan Ikhwan (2021), terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, di antaranya adalah:

a. Kriteria dan standar

- b. Metode rekrutmen
- c. Proses seleksi
- d. Evaluasi dan tinjauan

2.5 ⁸⁶ Penelitian Terdahulu

No.	NamaPeneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
¹	(Hadi et al., 2018)	2018	⁵¹ Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa	⁹⁸ Dalam suatu organisasi atau perusahaan, menentukan posisi yang tepat untuk mengisi suatu jabatan sangat penting. Hal ini akan lebih efektif jika jabatan tersebut dibuat dengan batasan yang jelas, mencakup ruang lingkup dan spesifikasi pemegang jabatan. Penentuan ini menjadi dasar untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang baik, calon karyawan yang diterima akan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta untuk memahami pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2	(Kharisma & Wening,	2023	Peran Rekrutmen	Faktor utama yang menyebabkan ketidakefektifan

	2023)		3 dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis	proses rekrutmen meliputi praktik nepotisme, prosedur yang masih dilakukan secara manual, serta ketidakmampuan mencapai target rekrutmen. Selain itu, jumlah pelamar yang rendah dan penggunaan metode rekrutmen yang tidak sesuai juga turut berkontribusi, ditambah dengan job posting yang kurang spesifik. Jika proses rekrutmen tidak berjalan dengan baik, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja dan kualitas karyawan. Oleh karena itu, proses seleksi yang tepat dan mempertimbangkan faktor-faktor seperti usia dan pengalaman sangat penting untuk memastikan bahwa kualitas karyawan di perusahaan adalah pilihan terbaik.
3	(Aulia, 2019)	7 2019	Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kendangsari	Metode rekrutmen di RSIA Kendangsari Merr Surabaya mencakup berbagai cara, antara lain promosi rotasi, pengumuman lowongan pekerjaan, iklan, penggunaan situs web resmi, rekomendasi dari karyawan, kerjasama dengan departemen tenaga

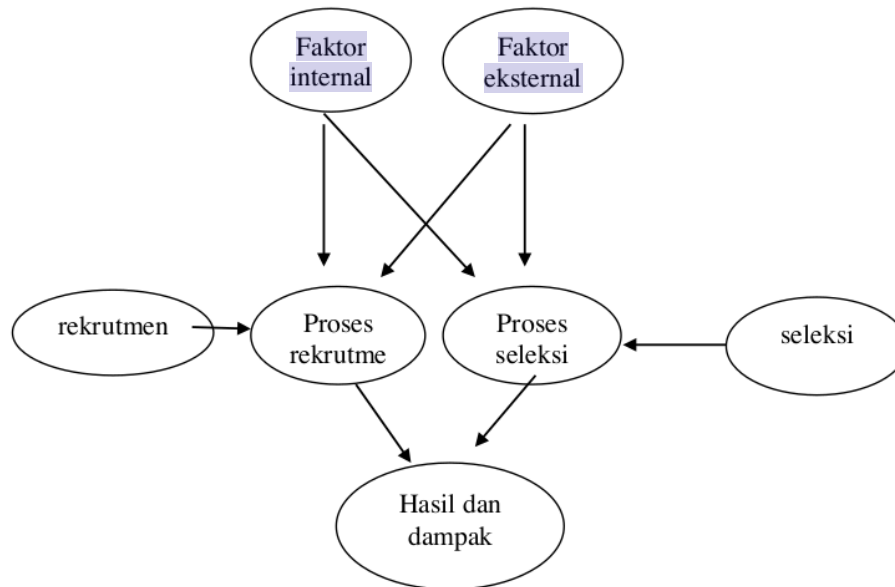
			Merr Surabaya	kerja, agen penempatan tenaga kerja, serta program pelatihan untuk tenaga kerja.
4	(Ummah, 2019)	7 2019	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Bank BCA Syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemasaran merupakan salah satu faktor risiko yang dapat memicu terjadinya pembajakan internal. Oleh karena itu, penyusunan lowongan kerja perlu dilakukan dengan cara yang menarik agar dapat menarik minat calon karyawan. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa calon karyawan yang dilamar sesuai dengan kebutuhan rekrutmen dan penugasan pegawai yang diinginkan.
5	(Dinda & Siti Aisyah, 2023)	31 2023	Analisi Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi untuk mendapatkan Karyawan yang bermutu (Studi Kasus pada PT. Prima Multi	Dalam proses seleksi, terdapat dua metode yang digunakan, yaitu metode seleksi administrasi dan metode seleksi manajemen. Menurut PT. Prima Multi Peralatan, karyawan yang berkualitas memiliki beberapa ciri khas. Mereka adalah individu yang mampu menjalankan tugas yang diberikan secara profesional, memiliki sikap yang baik, disiplin, serta mampu berkreasi dan berinovasi. Selain itu,

			Peralatan Kota Medan)	mereka juga diharapkan fleksibel dalam menyelesaikan tugas, menjaga reputasi perusahaan, serta berkontribusi untuk kemajuan perusahaan.
--	--	--	-----------------------	---

2.6 Kerangkak berpikir

Kerangka kerja merupakan sebuah rumusan konsep yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian. Kerangka ini disusun sedemikian rupa agar penelitian dapat berlangsung dalam batasan yang telah ditentukan. Menurut McGaghie yang dikutip dalam Hayati (2020), kerangka pemikiran adalah proses pengaturan dalam penyajian pertanyaan penelitian serta mendorong penyelidikan terhadap isu-isu yang dihadapi, termasuk konteks yang menjadi penyebab peneliti melakukan studi tersebut. Adapun kerangka berpikir yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti (2025)

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan tujuan memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena yang kompleks secara rinci dengan pendekatan yang lebih fleksibel. Maka dari itu, metode ini dipilih untuk menggali informasi mengenai tahapan rekrutmen, tantangan yang dihadapi, serta untuk menilai aspek transparansi dan objektivitas dalam proses rekrutmen tersebut.

3.2 Lokasi, Subjek dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini berfokus di Kantor BPS Kabupaten Nias. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini meliputi beberapa pihak yang memiliki peran penting dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, antara lain:

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

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

Table 3.1
Jadwal Penelitian

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

3	Penyempurnaan Hasil Proposal													
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).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup berbagai metode kualitatif, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam, antara lain:

3.3.1 Wawancara Mendalam

Kami melakukan wawancara mendalam dengan berbagai pihak terkait untuk mengumpulkan informasi mengenai tahapan rekrutmen, kriteria seleksi, tantangan yang dihadapi, serta pandangan mengenai transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi. Metode wawancara ini memberikan kesempatan kepada responden untuk mengekspresikan pandangannya secara bebas, sehingga menghasilkan data yang kaya dan mendalam (Creswell dan Creswell, 2022).

3.3.2 Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias. Kegiatan ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menyaksikan prosedur yang diterapkan dalam proses seleksi dan administrasi rekrutmen, serta memperhatikan interaksi antara

para pelaksana dan calon karyawan. Melalui observasi langsung, peneliti dapat memvalidasi data yang diperoleh dari wawancara dan dokumen (Patton, 2015).

3.3.3 Dokumentasi

Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses rekrutmen dan seleksi yang berlangsung di Kantor BPS Kabupaten Nias. Kegiatan ini memberi kesempatan kepada peneliti untuk menyaksikan prosedur yang diterapkan dalam seleksi dan administrasi rekrutmen, sekaligus mengamati interaksi antara para pelaksana dan calon karyawan. Melalui observasi langsung, peneliti dapat memvalidasi data yang telah diperoleh dari wawancara dan dokumen (Patton, 2015).

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif dengan model interaktif yang diusulkan oleh Miles et al. (2014). Proses analisis ini terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:

- a. Reduksi Data: Dalam tahap ini, peneliti akan menyaring dan memilah informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan rumusan masalah. Proses reduksi ini penting untuk menjaga fokus analisis pada aspek-aspek yang benar-benar perlu diperhatikan.
- b. Penyajian Data: Data yang telah dipilih akan disajikan dalam bentuk narasi, sehingga memudahkan pemahaman mengenai alur proses rekrutmen, tantangan yang dihadapi, serta evaluasi terhadap aspek transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi.
- c. Penarikan Kesimpulan: Setelah data dianalisis dan disajikan, peneliti akan menarik kesimpulan yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus memberikan gambaran mengenai efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di Kantor BPS Kabupaten Nias.

3.5 Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan metode triangulasi yang melibatkan berbagai sumber. Menurut Creswell dan Creswell

(2022), triangulasi adalah teknik yang digunakan untuk memverifikasi ²⁷ temuan penelitian dengan membandingkan data dari berbagai sumber atau metode. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan menjadi lebih kredibel dan akurat.

³⁵ 3.6 **Prosedur Penelitian**

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang meliputi:

- a. Perencanaan: Pada tahap ini, peneliti merancang instrumen penelitian, di antaranya panduan wawancara, format observasi, serta daftar dokumen yang perlu dikumpulkan.
- b. ²⁰ Pengumpulan Data: Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan pengumpulan dokumentasi yang relevan dengan proses rekrutmen dan seleksi.
- c. Analisis Data: Setelah pengumpulan data, informasi ⁸⁵ yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang mendalam.
- d. ⁷⁵ Pelaporan Hasil: Hasil penelitian akan disusun dalam bentuk laporan yang disajikan secara sistematis untuk memenuhi tujuan penelitian.

Dengan metode ¹⁴ yang telah dijelaskan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, serta dapat mengidentifikasi kendala dan mengevaluasi transparansi serta objektivitas dalam pelaksanaan proses tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

1.1.1 Sejarah Umum Kantor BPS Kabupaten Nias

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias yang terletak di Jalan Ampera No. 3, Mudik, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. BPS adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang langsung bertanggung jawab kepada Presiden. Sebelumnya, BPS dikenal sebagai Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua undang-undang tersebut, ditetapkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Dalam undang-undang ini, yang diikuti dengan peraturan perundang-undangan di bawahnya, nama Biro Pusat Statistik secara resmi diubah menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi baru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 mencakup jenis statistik yang dibedakan berdasarkan tujuan pemanfaatannya. Jenis-jenis statistik tersebut meliputi statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah baik secara mandiri maupun bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan unsur masyarakat lainnya, baik secara mandiri maupun kolaboratif dengan BPS.

Hasil statistik yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) secara rutin disampaikan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) dengan cara yang transparan, sehingga masyarakat dapat dengan mudah mengakses dan memperoleh data yang diperlukan.

Sistem Statistik Nasional dirancang agar andal, efektif, dan efisien. Untuk itu, dibentuklah Forum Masyarakat Statistik yang berfungsi sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik serta memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Mengacu pada undang-undang yang telah disebutkan sebelumnya, berikut adalah peranan yang harus dilaksanakan oleh BPS:

1. Menyediakan data yang dibutuhkan oleh pemerintah dan masyarakat. Sumber data ini diperoleh dari sensus atau survei yang dilakukan oleh BPS sendiri, serta dari departemen atau lembaga pemerintah lainnya sebagai data sekunder.
2. Mendukung kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah, atau institusi lainnya dalam upaya membangun sistem statistik nasional yang lebih baik.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, sekaligus menyediakan layanan dalam bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
4. Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain demi mendukung perkembangan statistik di Indonesia.

4.1.2 Kegiatan Operasional Kantor BPS Kabupaten Nias

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab penting dalam mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyebarkan data statistik di wilayah Kabupaten Nias. Kegiatan operasional BPS Kabupaten Nias meliputi berbagai aspek, mulai dari pengumpulan data hingga penyediaan informasi statistik bagi masyarakat. Untuk menghasilkan statistik yang akurat dan relevan, BPS Kabupaten Nias melaksanakan berbagai aktivitas pengumpulan data dengan menggunakan beberapa metode, antara lain:

- 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

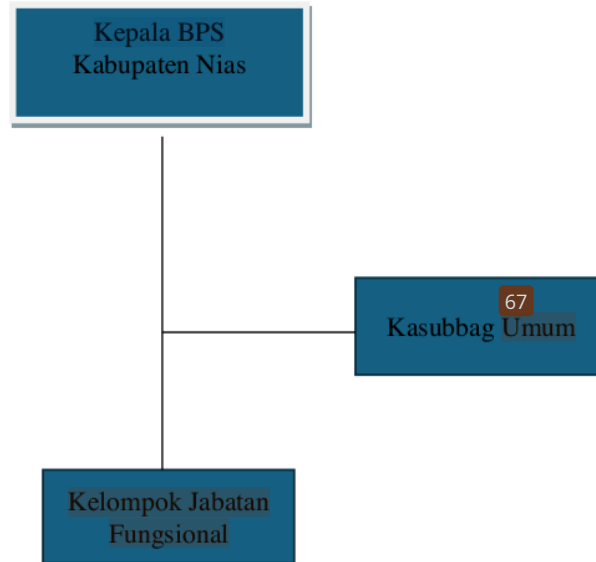
Setelah data dikumpulkan, BPS Kabupaten Nias melakukan pengolahan data untuk menghasilkan statistik yang siap disebarluaskan. Pengolahan data meliputi:

- 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.

8
4.1.3 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias

99
4.1.4 Visi dan Misi Kantor BPS Kabupaten Nias

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	Penyedia Data Statistik Berkualit as Untuk Indonesia Maju	MISI BPS KABUPATEN NIAS 2020 - 2024
		1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
		2. Membina OPD/Instansi melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
		3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional

	4. 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 standarisasi 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 mengumpulkan data dengan melibatkan beberapa informan. Informan yang dipilih terdiri dari:

1. Informan Kunci

Informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Eliaman Zebua, S. T. , yang bertanggung jawab atas proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias. Peneliti memilih beliau sebagai informan kunci karena beliau berperan penting dalam menentukan kelayakan kualifikasi pelamar sebelum diangkat sebagai karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Jadi, peneliti yakin bahwa beliau memiliki pemahaman yang mendalam mengenai metode rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di kantor tersebut.

2. Informan Pendukung

Untuk meningkatkan keakuratan informasi yang diperoleh dari informan kunci, peneliti juga melibatkan informan pendukung. Informan pendukung ini berjumlah empat orang, yaitu:

a. Yuris Trisman Zega, SST

Beliau adalah Ketua pelaksana kegiatan rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias. Peneliti memilihnya sebagai informan pendukung karena beliau mengetahui secara rinci bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan serta metode yang digunakan dalam kegiatan tersebut.

b. Trisno Yan Utama Harefa, SST

Beliau menjabat sebagai Ketua bidang seleksi administrasi dalam proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias. Peneliti memilih beliau karena memiliki pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan kegiatan dan metode yang digunakan dalam seleksi di kantor BPS.

c. Epianus Zega, SST

Sebagai Ketua bidang seleksi kompetensi dan seleksi akhir dalam proses seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias, beliau dipilih oleh peneliti karena pengetahuannya mengenai pelaksanaan kegiatan dan metode yang digunakan dalam tahap seleksi.

d. Hiskia Harefa, SST

Beliau adalah seorang karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Peneliti memilihnya sebagai informan pendukung karena beliau telah menjalani tahapan dan proses rekrutmen serta seleksi yang diterapkan di kantor tersebut saat ditetapkan sebagai karyawan.

Dengan melibatkan informan kunci serta informan pendukung ini, peneliti berharap dapat memperoleh informasi yang komprehensif dan akurat untuk mengatasi rumusan masalah dalam penelitian ini.

4.2 Hasil Penelitian

Setelah menjelaskan latar belakang penelitian, teori-teori yang mendukungnya, serta metode yang digunakan, bab ini akan memaparkan hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini disusun berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pembahasan di bab ini menempatkan fokus pada pengumpulan data yang diperoleh melalui studi wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap informan yang relevan, serta diskusi yang terarah pada permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan, menggambarkan, dan menggali data berdasarkan wawancara serta pengamatan langsung terhadap situasi di

lapangan. Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini, akan diuraikan berbagai temuan dari hasil wawancara, sebagai berikut:

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

Dalam proses perekrutan karyawan, umumnya setiap perusahaan mengikuti serangkaian tahapan tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan kandidat yang memiliki potensi serta keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang terpilih diharapkan mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara maksimal dan optimal. Berikut ini, peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari wawancara dengan informan kunci dan informan pendukung.:

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)

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

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon karyawan dalam proses rekrutmen dan seleksi ini menyatakan bahwa:

Calon karyawan diharapkan bukanlah seorang aparatur sipil negara dan harus dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani. Selain itu, mereka juga harus disiplin, berkomitmen, dan bersedia untuk bekerja dengan kontrak. Calon karyawan diharapkan mau mengikuti pelatihan jika diperlukan, serta mampu berbahasa Indonesia dengan baik, termasuk kemampuan membaca dan menulis huruf Latin. Kemampuan komunikasi yang baik juga menjadi faktor penting. Pendidikan minimum yang diutamakan adalah tamat SMA atau sederajat, dengan rentang usia yang diutamakan antara 18 hingga 50 tahun pada saat registrasi. Lebih lanjut, diutamakan calon karyawan yang memiliki keterampilan dalam menggunakan komputer, gadget, tablet, atau smartphone. Kemampuan untuk mengendarai kendaraan bermotor juga menjadi nilai tambah, terutama bagi mereka yang berpengalaman dalam kegiatan sensus atau survei di Badan Pusat Statistik (BPS). Sebaiknya, calon karyawan merupakan penduduk yang berdomisili setempat atau lokal. Terakhir, kemampuan untuk bekerja sama dan berkoordinasi dengan anggota tim, pegawai BPS,

aparatur Desa/Kelurahan, serta Ketua atau Pengurus SLS, juga diharapkan sebagai salah satu syarat dalam proses ini.

(Wawancara berlangsung pada hari Jumat, 10 Januari 2025).

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)

- 23
5. Siapa saja pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi?
24
Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Eliaman Zebua, ST sebagai informan kunci menyatakan bahwa:

24
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 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)

2 **4.2.2 Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias?**

1. **36** 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 lengkap. 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 jadwal/sesi tes kompetensi.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

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

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?

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 ¹⁸ 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. Menghimbau 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)

4.1.3 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 di informasikan 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 Perekrutan 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)

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

Pada sub-bab ini, penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dirancang dengan pendekatan yang sistematis dan bertahap. Proses ini dimulai dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM), di mana kantor BPS melakukan analisis terhadap posisi yang kosong serta proyeksi beban kerja berdasarkan rencana kerja tahunan. Tahap awal ini sangat krusial karena akan menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan yang diperlukan.

Selanjutnya, pengumuman lowongan kerja dilakukan melalui berbagai saluran, termasuk website resmi BPS dan media sosial, seperti halaman Facebook. Pengumuman tersebut tidak hanya mencantumkan informasi mengenai posisi yang tersedia, tetapi juga mencakup persyaratan dan prosedur pendaftaran yang harus dipatuhi oleh para calon pelamar. Pelaksanaan rekrutmen ini dapat merujuk pada teori yang diungkapkan oleh Aisyah dan Giovanni (2018), yang menjelaskan dua metode penerimaan karyawan baru, yaitu metode terbuka dan tertutup. Sebagai lembaga yang berada di bawah naungan pemerintah, Kantor BPS Kabupaten Nias menerapkan metode terbuka dalam proses rekrutmen. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan 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 calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

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 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 ⁴¹ 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 ¹⁷ 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. 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.

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 menggambarkan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di Kantor BPS Kabupaten Nias, tetapi juga memberikan gambaran menyeluruh mengenai tantangan dan upaya perbaikan yang dapat dijadikan referensi untuk proses penyempurnaan di masa mendatang

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dirancang dengan sistematis dan bertahap. Proses ini dimulai dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM), diikuti dengan pengumuman lowongan kerja melalui berbagai saluran, seperti situs resmi BPS dan media sosial, termasuk halaman Facebook. Tahapan seleksi yang diterapkan meliputi Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi, dan Seleksi Akhir.

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

Namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam proses tersebut, antara lain kesulitan teknis yang dialami oleh pelamar, seperti kesalahan dalam aplikasi atau gangguan akses pada situs web mitra. Masalah ini cenderung muncul pada minggu-minggu awal pendaftaran dan berdampak pada kurang optimalnya proses pendaftaran. Selain itu, banyak calon pelamar yang kurang memahami persyaratan administrasi yang ditetapkan, sehingga berkas yang diunggah seringkali tidak lengkap atau tidak jelas (contohnya, foto dokumen yang kurang terang). Proses penyaringan awal yang belum optimal menyebabkan masih banyak pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Terdapat kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pelamar, yang mengharuskan tim seleksi untuk bekerja ekstra dalam 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 dapat membantu calon pelamar mengetahui ⁶⁰mengetahui 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 ¹⁵psikologi, asesmen kompetensi, dan wawancara berbasis perilaku, yang dapat memberikan gambaran lebih luas tentang ¹⁵kemampuan 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 ²⁴wawancara, penilaian kandidat dan penggunaan alat bantu teknologi dalam melakukan proses rekrutmen dan meningkatkan kualitas ⁴seleksi.

Dengan mengimplementasikan saran diatas diharapkan ⁴proses rekrutmen dan seleksi ³karyawan di akntor BPS Kabupaten Nias dapat menghasilkan calon ³karyawan yang berkualitas dan dapat ³sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

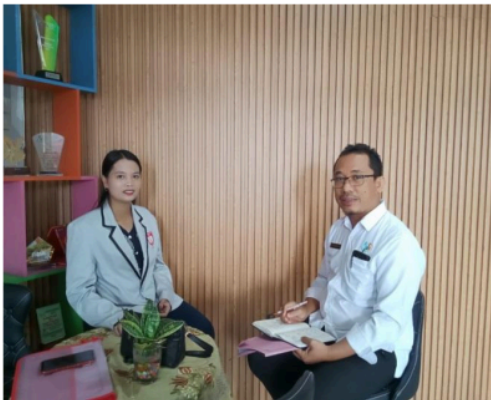
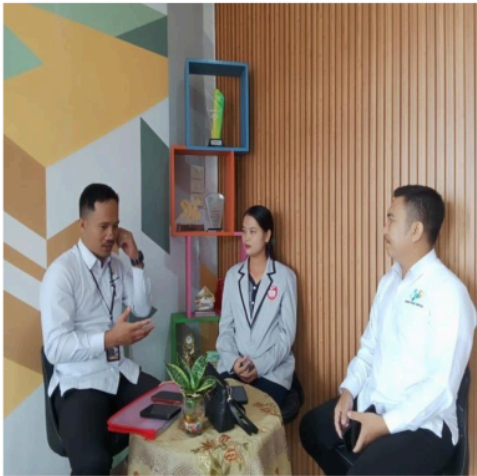
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Breugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103–118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.003>
- 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. *Communnity 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/mtphj.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. *Communnity 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&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- 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 alamkulkul 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.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wiroko, E. P. (2017). Tantangan dan Strategi Rekrutmen di Indonesia. *Psymphatic : 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

26%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	www.slideshare.net Internet	157 words — 2%
2	www.e-jurnalmitramanajemen.com Internet	154 words — 2%
3	jurnal.politeknik-kebumen.ac.id Internet	146 words — 2%
4	123dok.com Internet	120 words — 1%
5	ppid.bps.go.id Internet	91 words — 1%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet	84 words — 1%
7	jurnal.itscience.org Internet	80 words — 1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet	64 words — 1%
9	dspace.uii.ac.id Internet	63 words — 1%

10	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	50 words — 1%
11	doaj.org Internet	49 words — 1%
12	id.123dok.com Internet	48 words — 1%
13	repository.uhamka.ac.id Internet	44 words — < 1%
14	www.scribd.com Internet	43 words — < 1%
15	journal.uinsgd.ac.id Internet	39 words — < 1%
16	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	38 words — < 1%
17	eprints.walisongo.ac.id Internet	36 words — < 1%
18	docplayer.info Internet	33 words — < 1%
19	www.researchgate.net Internet	33 words — < 1%
20	core.ac.uk Internet	29 words — < 1%
21	journal2.unusa.ac.id Internet	29 words — < 1%

repository.ub.ac.id

22	Internet	28 words — < 1%
23	repository.bsi.ac.id Internet	26 words — < 1%
24	docobook.com Internet	24 words — < 1%
25	id.hrnote.asia Internet	24 words — < 1%
26	www.lampungtime.com Internet	24 words — < 1%
27	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet	23 words — < 1%
28	www.coursehero.com Internet	23 words — < 1%
29	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet	22 words — < 1%
30	repository.untag-sby.ac.id Internet	22 words — < 1%
31	journal.sinov.id Internet	21 words — < 1%
32	jurnalskripsitesis.wordpress.com Internet	21 words — < 1%
33	repository.radenintan.ac.id Internet	21 words — < 1%

34	Muhamad Priyanto, Tiris Sudrartono. "PENGARUH HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ULANG AKSESORIS PAKAIAN DI TOKO MINGKA BANDUNG", VALUE, 2021 Crossref	20 words — < 1%
35	id.scribd.com Internet	20 words — < 1%
36	eprints.uny.ac.id Internet	19 words — < 1%
37	repository.pnb.ac.id Internet	19 words — < 1%
38	elibrary.unikom.ac.id Internet	18 words — < 1%
39	j-innovative.org Internet	18 words — < 1%
40	repository.usd.ac.id Internet	18 words — < 1%
41	swa.co.id Internet	18 words — < 1%
42	banten.viva.co.id Internet	17 words — < 1%
43	jendelaguru.com Internet	16 words — < 1%
44	repositori.usu.ac.id Internet	15 words — < 1%

repository.ukwms.ac.id

45	Internet	15 words — < 1%
46	repository.umsu.ac.id Internet	15 words — < 1%
47	eprints.stainkudus.ac.id Internet	14 words — < 1%
48	eprints.universitaspotrabangsa.ac.id Internet	14 words — < 1%
49	es.scribd.com Internet	13 words — < 1%
50	maemunahadzha.blogspot.com Internet	13 words — < 1%
51	repository.unsri.ac.id Internet	13 words — < 1%
52	text-id.123dok.com Internet	13 words — < 1%
53	winasav.wordpress.com Internet	13 words — < 1%
54	www.soka.co.ke Internet	13 words — < 1%
55	Antoni Ludfi Arfin. "Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul", Efektor, 2022 Crossref	12 words — < 1%
56	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet	12 words — < 1%

57	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	12 words — < 1%
58	journal.formosapublisher.org Internet	12 words — < 1%
59	konsultasiskripsi.com Internet	12 words — < 1%
60	zombiedoc.com Internet	12 words — < 1%
61	adoc.pub Internet	11 words — < 1%
62	ar.scribd.com Internet	10 words — < 1%
63	journal-nusantara.com Internet	10 words — < 1%
64	mand-ycmm.org Internet	10 words — < 1%
65	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	10 words — < 1%
66	repository.stipjakarta.ac.id Internet	10 words — < 1%
67	repository.unibos.ac.id Internet	10 words — < 1%
68	www.chevronindonesia.com Internet	10 words — < 1%

www.repository.uinjkt.ac.id

69	Internet	10 words — < 1%
70	zheanjejee.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
71	biofar.id Internet	9 words — < 1%
72	fidanaza.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
73	isfaisfaxnewss.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
74	morinforent.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
75	portaldata.org Internet	9 words — < 1%
76	repository.lppm.unila.ac.id Internet	9 words — < 1%
77	repository.unair.ac.id Internet	9 words — < 1%
78	www.jim.unindra.ac.id Internet	9 words — < 1%
79	www.jojonomic.com Internet	9 words — < 1%
80	anzdoc.com Internet	8 words — < 1%
81	digilib.uinkhas.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

82 download.garuda.ristekdikti.go.id

Internet

8 words — < 1%

83 ejurnal.kampusakademik.co.id

Internet

8 words — < 1%

84 ejurnal.politeknikpratama.ac.id

Internet

8 words — < 1%

85 eprints.unm.ac.id

Internet

8 words — < 1%

86 etd.iain-padangsidempuan.ac.id

Internet

8 words — < 1%

87 infoutama.github.io

Internet

8 words — < 1%

88 jig.rivierapublishing.id

Internet

8 words — < 1%

89 journal.unpas.ac.id

Internet

8 words — < 1%

90 lokerbumn.com

Internet

8 words — < 1%

91 mafiadoc.com

Internet

8 words — < 1%

92 pjjpgsdsoppengunm.files.wordpress.com

Internet

8 words — < 1%

93 pt.scribd.com

Internet

8 words — < 1%

94 quwcinkquw.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

95 repository.trisakti.ac.id

Internet

8 words — < 1%

96 repository.widyatama.ac.id

Internet

8 words — < 1%

97 yunkcrueblog.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

98 digilib.uinsby.ac.id

Internet

7 words — < 1%

99 repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet

7 words — < 1%

100 repository.fe.unj.ac.id

Internet

7 words — < 1%

101 Risnawati Dewi, Bryan Givan, Slamet Heri Winarno. "Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya)", Jurnal Administrasi Bisnis, 2021

Crossref

6 words — < 1%

102 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%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF