

ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES PEREKRUTAN DAN SELEKSI PEGAWAI TIDAK TETAP DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NIAS

By SYUKUR IMAN ZENDRATO

**ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES PEREKRUTAN DAN SELEKSI
PEGAWAI TIDAK TETAP ¹DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



**OLEH:
SYUKUR IMAN ZENDRATO
NPM : 2320261**

**138
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES PEREKRUTAN DAN SELEKSI
PEGAWAI TIDAK TETAP DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI

Dikirimkan ke:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi

OLEH:
SYUKUR IMAN ZENDRATO
NPM : 2320261

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS

202 4



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul " **Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Pejabat Tidak Tetap di Lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias** , " yang disusun oleh Syukur Iman Zendrato , NPM. 2320261, Program Studi Manajemen , telah diperbaiki dan diteliti oleh Dosen Pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk Ujian Skripsi.

Gunungsitoli, Januari 2025

Dosen Pembimbing,

Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si
Nomor telepon NIDN 0129059502

PERNYATAAN KEASLIAN HURUF TERTULIS

8

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : syukur Iman Zendrato

NPM : 2320261

Program : Sarjana (S-1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

17

Judul : Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai
Tidak Tetap di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten
Nias

2

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya tulis saya sendiri. Saya menjamin sepenuhnya keabsahan pendapat dan hasil penelitian yang dimuat di dalamnya. Semua sumber informasi yang saya gunakan dalam tesis ini telah saya cantumkan dengan jujur dan sesuai dengan kaidah dan pedoman penulisan karya ilmiah di Universitas Nias. Saya juga telah mencantumkan daftar pustaka yang memuat sumber-sumber yang saya rujuk. Saya memahami bahwa plagiarisme merupakan pelanggaran etika akademik dan dapat mengakibatkan sanksi yang dijatuhkan oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, saya secara sadar dan penuh bertanggung jawab atas isi tesis ini.

Apabila di kemudian hari terbukti terjadi pelanggaran berupa plagiarisme maupun kecurangan lainnya dalam tesis ini, saya siap menerima konsekuensinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Gunungsitoli, Januari 2025
penulis,



SYUKUR IMAN ZENDRATO
NPM. 2320261

 **Hak Cipta Universitas Nias, 2025**
Hak Cipta Dilindungi oleh Hukum

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

Dilarang keras untuk mempublikasikan dan menyebarluaskan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin dari Universitas Nias.

SERTIFIKAT PLAGIARISME GRATIS

MOTTO DAN DEDIKASI

MOTO :

" Serahkan semua perbuatanmu kepada Tuhan, maka semua rencanamu akan terwujud."

(Amsal 16:3)

"Perjalanan Seribu Mil Dimulai dengan Satu Langkah"

"Menghormati Proses adalah Bagian Penting dalam Membangun Identitas"

(Terima kasih kepada Zendrato)

MENAWARKAN:

79

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati , karya sederhana ini kupersembahkan untuk :

1. 71 muliaan bagi Tuhan.
2. Orang tua beserta keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan baik materil maupun moril dan tak henti-hentinya mendampingi saya. Saya berdoa agar Anda dapat menyelesaikan studi Anda secepatnya .
3. Pembimbing, seluruh staf 35 pengajar, tenaga administrasi, karyawan, dan pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Nias yang telah memberikan bimbingan, ilmu, dan motivasi selama proses perkuliahan, 16 yusunan, dan penyelesaian tesis ini.
4. Sahabat-sahabat yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, dan persahabatan dalam suka maupun duka sepanjang masa kuliah.
5. Kampus tercintaku, Universitas Nias, tempat di mana aku menimba ilmu dan mengembangkan diri selama ini.

ABSTRAK

Zendrato, Terima kasih atas kepercayaannya. 2025. Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Non-Permanen di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias . Skripsi. Pembimbing. Lektor Dr. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Sc.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan informan penelitian, observasi, dan studi dokumenter, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi PTT telah terlaksana dengan baik, namun belum kurang sistematis, kriteria tidak jelas, dan standar penilaian tidak terukur, sehingga terjadi inkonsistensi dalam penempatan pegawai. Faktor penyebab ketidaksesuaian antara sepenuhnya memenuhi asas transparansi dan objektivitas. Tahap seleksi cenderung lain kurangnya transparansi, adanya pengaruh eksternal dalam pengambilan keputusan, serta minimnya pengawasan dan evaluasi kualitas kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Karyawan yang direkrut tanpa mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasinya cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal, sehingga berdampak selama proses rekrutmen. Akibatnya, ketidaksesuaian tersebut berkontribusi terhadap penurunan pada efektivitas kerja tim dan tercapainya tujuan organisasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan, penyediaan kriteria seleksi yang lebih sistematis, dan penguatan pengawasan dan evaluasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini memberikan perlunya peningkatan transparansi kontribusi terhadap peningkatan manajemen sumber daya manusia terutama dalam proses rekrutmen di organisasi pemerintah daerah.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi Tenaga Kerja Tidak Tetap, Transparansi, Kinerja, Organisasi Pemerintah

ABSTRAK

Zendrato, Terima Kasih Atas Kepercayaannya. 2021. *Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Tidak Tetap di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias*. Tesis. Pengawas . Pembantu Dr. Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Tidak Tetap) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias . Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam dengan informan penelitian, observasi, dan studi dokumenter, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles, Huberman , dan Saldana (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Tidak Tetap telah dilaksanakan dengan baik, namun masih belum sepenuhnya memenuhi asas transparansi dan objektivitas. Tahap seleksi cenderung kurang sistematis, kriteria tidak jelas dan standar penilaian tidak terukur, sehingga mengakibatkan terjadinya ketimpangan dalam penempatan pegawai. Faktor penyebab ketimpangan antara lain kurangnya transparansi, adanya pengaruh pihak luar dalam pengambilan keputusan, serta minimnya pengawasan dan evaluasi saat proses rekrutmen. Akibatnya ketimpangan tersebut berkontribusi terhadap menurunnya kualitas kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias . Karyawan yang direkrut tanpa mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasinya cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal, sehingga berdampak pada efektivitas kerja tim dan tercapainya tujuan organisasi. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan perlunya peningkatan transparansi, kriteria seleksi yang lebih sistematis, serta penguatan pengawasan dan evaluasi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peningkatan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam proses rekrutmen di organisasi pemerintah daerah .

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi Tenaga Kerja Tidak Tetap, Transparansi, Kinerja, Organisasi Pemerintah

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Tidak Tetap di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias ” dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE, MM, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ibu Idarni Harefa, S.E, M.E., sebagai Plt. Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias.
4. Bapak Meiman Hidayat Waruwu, S.Sos., M.Si., sebagai Pembimbing Skripsi.
5. Bapak Fabualasa Laoli, S.Pd., MM selaku Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Nias yang telah memberikan izin, dukungan data dan informasi dalam proses penyelesaian penelitian tesis ini.
6. Pejabat Tetap dan Tidak Tetap Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Nias.
7. Tuan/Tuan informan penelitian.
8. Bapak/Ibu Dosen Universitas Nias.
9. Perpustakaan Universitas Nias.
10. Keluarga dan seluruh pihak terkait telah memberikan banyak dukungan dalam proses penyelesaian tesis ini.

Akhirnya, peneliti berharap tesis ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil bagi peningkatan pengetahuan akademis dan kegiatan penelitian di masa mendatang .

Gunungsitoli, Januari 2025
penulis,

SYUKUR IMAN ZENDARTO
NPM. 2320261

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN

PERNYATAAN KEASLIAN

SERTIFIKAT PLAGIARISME

MOTTO DAN DEDIKASI

ABSTRAK

87

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR v

ii

5

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Fokus Studi 5

1.3 Perumusan Masalah 5

1.4 Tujuan Studi 6

1.5 Penggunaan Hasil Studi 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1 Konsep Dasar Efektivitas 8

2.1.1 Definisi Efektivitas 8

2.1.2 Pengukuran Efektivitas 9

2.2 Rekrutmen 1

1

2.2.1 Definisi Rekrutmen 1

1

2.2.2 Tujuan Rekrutmen 1

3

2.2.3 Metode Rekrutmen 1

4

2.2.4 Proses Rekrutmen 1

5

2.3 Opsi	1
7	
2.3.1 Definisi Pemilu	1
7	
2.3.2 Tujuan Seleksi	1
9	
2.3.3 Langkah Pemilihan	20
2.4 Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Karyawan	2
2	
2.4.1 Efektivitas dalam Rekrutmen dan Seleksi	22
2.4.2 Indikator Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi	2
2	
2.4.3 Faktor-Faktor Penentu Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi	2
3	
2.4.4 Dampak Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Organisasi	2
4	
2.5 Teori Pendukung Rekrutmen dan Seleksi Karyawan	2
5	
2.5.1 Teori Kompetensi (<i>Teori Kompetensi</i>	2
5)	
2.5.2 <i>Pemilu</i>	2
6	
2.5.3 Teori Kesesuaian Pekerjaan dan Orang - <i>Teori</i>)	27
2.6 Penelitian Sebelumnya	2
8	
31	
2.7 Kerangka Pemikiran	30
BAB III METODE PENELITIAN	3
3	
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	3
3	
3.1.1 Definisi Rekrutmen	3
3	
3.1.2 Tipe Penelitian	3
4	
3.2 Informan Penelitian	3
4	
29	
3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	3
8	

3.3.1 Lokasi Penelitian	3
8	
3.3.2 Tabel Penelitian	3
8	
3.4 Sumber Data	3
9	
23 Instrumen Studi	40
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Teknik Analisis Data	4
3	
BAB IV KEPUTUSAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Sejarah dan Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
8 4.1.1 Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	46
4.1.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	47
4.1.4 Staf Tetap dan Tidak Tetap Divisi Sekretariat Jenderal Wilayah Kabupaten Nias	48
4.2 Hasil Penelitian	51
4.2.1 Sekretariat Daerah 51	
4.2.2 Faktor Penyebab Rekrutmen Tidak Tepat dan Seleksi Tenaga Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Setda Kabupaten Nias	56
4.2.3 Dampak Ketidaksesuaian dalam Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Tidak Tetap (PTT) Mengenai Kualitas Kinerja di Bagian Umum Setda Kabupaten Nias	59
4.3 Diskusi	64
4.3.1 Sekretariat Daerah 64	
4.3.2 Analisis Faktor Penyebab In konsistensi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	68
4.3.3 Analisis Dampak Ketidaksesuaian Rekrutmen dan Seleksi Pekerja Tidak Tetap (PTT) terhadap Kualitas Kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	72
4.4 Keterbatasan Penelitian	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Rekomendasi	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR JADWAL

Tabel I Informan Penelitian	37
Tabel II Jadwal Pelaksanaan Penelitian	39
Tabel IV Daftar Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah	
Kabupaten Nias 2025	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar I Proses Rekrutmen	17
Bagan I Kerangka Pemikiran	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Proses Rekrutmen	16
Bagan 1 Kerangka Pemikiran	29

BABI PERKENALAN

4 1.1 Latar belakang

Kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi kerja. Sumber daya manusia yang berkompeten tinggi tidak hanya mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif, tetapi juga berkontribusi terhadap inovasi dan pemecahan masalah yang lebih baik. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi memastikan karyawan dapat dengan cepat menghadapi tantangan dan perubahan, memaksimalkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi. Dengan memiliki karyawan yang berkompeten, organisasi dapat mengoptimalkan proses kerja, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas output yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Karim, 2023).

Selain itu, keahlian SDM yang memadai turut membantu terciptanya lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif. “Karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas dapat berperan sebagai aset strategis, memimpin proyek-proyek penting, dan memberikan solusi inovatif terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi.” Dalam mencapai keberhasilan tersebut, proses awal yang menjadi landasan penting bagi setiap organisasi kerja baik di sektor pemerintah maupun swasta adalah proses rekrutmen dan seleksi SDM.

Menurut (Hidayat & Sugiyono, 2023) “rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk di sektor pemerintahan.” Proses ini bertujuan untuk merekrut individu yang tidak hanya memenuhi kualifikasi, tetapi juga memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai

diterima untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan.

Lebih jauh, menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam bukunya *Human Resource Management* (HRM) (Sisca dkk., 2020), "proses rekrutmen yang efektif memerlukan standar dan metode yang jelas dan objektif untuk memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi." Dessler menegaskan bahwa tanpa prosedur yang transparan dan berbasis kompetensi, organisasi berisiko menghadapi masalah seperti kinerja karyawan yang buruk dan kepuasan kerja yang rendah.

Di tingkat nasional, banyak organisasi pemerintah di Indonesia menghadapi tantangan dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi. Isu-isu seperti objektivitas, transparansi, dan efektivitas sering menjadi perhatian. Proses yang tidak transparan dan subjektif dapat menimbulkan masalah serius, termasuk penurunan kualitas pegawai yang direkrut dan dampak negatif pada kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah.

Hal ini sebagaimana yang dinyatakan dalam hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pibriana, 2020) yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan praktik rekrutmen yang tidak transparan dapat menyebabkan penurunan integritas organisasi dan penurunan kualitas kinerja pegawai. Dalam penelitian Pibriana ditemukan bahwa "praktik yang tidak sesuai standar menyebabkan banyaknya pegawai yang tidak memenuhi syarat, yang berdampak negatif pada efektivitas organisasi secara keseluruhan." Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan praktik rekrutmen yang adil dan berbasis prestasi untuk memastikan kualitas pegawai yang direkrut.

Lebih jauh, temuan penelitian juga (Derati Puspita Sari dkk., 2024) menunjukkan bahwa "ketidaksesuaian antara praktik dan proses rekrutmen dengan standar yang ditetapkan dapat mengganggu proses seleksi dan mengurangi kepercayaan publik terhadap lembaga." Studi ini mengungkap bahwa faktor subjektif seperti nepotisme dan hubungan pribadi dapat

memengaruhi objektivitas proses rekrutmen, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan dan organisasi. Temuan tersebut mendukung pentingnya mengevaluasi¹⁰² dan meningkatkan proses rekrutmen untuk memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi syarat yang dipekerjakan, sehingga secara efektif mendukung tujuan organisasi.

⁴⁴ Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias merupakan bagian dari struktur pemerintahan daerah yang dalam proses birokrasinya sebagai pelayanan publik tidak dapat dilepaskan dari permasalahan kompetensi kinerja aparaturnya. Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) sering kali menghadapi kendala yang cukup besar, sebagaimana terungkap dari hasil observasi sementara peneliti.

Salah satu permasalahan utama yang ditunjukkan adalah ketidaksesuaian antara praktik rekrutmen dengan standar yang seharusnya digunakan. Dalam proses rekrutmen di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, kedekatan pribadi dan hubungan kekeluargaan seringkali lebih dipengaruhi daripada kualifikasi dan kompetensi yang objektif. Fenomena ini menunjukkan adanya praktik nepotisme yang merusak integritas dan transparansi proses seleksi.

Akibat kesenjangan ini, banyak PTT yang diterima bukan berdasarkan kemampuan dan kesesuaian kualifikasi serta mutu kompetensinya, melainkan berdasarkan faktor subjektif. Hal ini berpotensi menurunkan mutu kinerja pegawai dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Implikasinya, kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah dapat terkikis, sehingga memengaruhi mutu layanan publik yang diberikan.

Melihat potensi dampak negatif dari rekrutmen dan seleksi yang kurang bermutu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan⁶⁶ 1. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias telah mencapai tujuannya. Dengan mengidentifikasi faktor penyebab ketidakpatuhan dan memberikan saran perbaikan, diharapkan penelitian ini¹⁵ dapat membantu meningkatkan

kewajaran, transparansi dan profesionalisme dalam proses rekrutmen dan seleksi. Oleh karena itu, tujuan akhir dari penelitian ini adalah agar proses rekrutmen dan seleksi dapat dilaksanakan secara adil dan efektif, sehingga mampu merekrut Tenaga Kerja Tidak Tetap (PTT) yang benar-benar kompeten dan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Landasan hukum rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja Tidak Tetap (PTT) atau staf pembantu di tingkat nasional hingga provinsi diatur dalam beberapa peraturan pemerintah dan undang-undang yang berkaitan dengan pegawai negeri sipil dan manajemen kepegawaian negara. Secara umum, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan kebijakan utama pengelolaan sumber di sektor pemerintahan. Meskipun fokus undang-undang ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan daya manusia Perjanjian Kerja (PPPK), namun asas-asas dalam undang-undang ini yang berkaitan dengan profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi dapat dijadikan acuan dalam proses rekrutmen dan seleksi PTT.

Pada tataran operasional, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK juga memberikan pedoman teknis dalam manajemen pegawai nonPNS pada instansi pemerintah. Meskipun PTT atau staf pembantu tidak sepenuhnya masuk dalam kategori PPPK, namun PP ini memberikan standar rekrutmen berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi yang dapat diterapkan. Beberapa provinsi juga telah menerbitkan peraturan khusus sebagai pelengkap atau turunan dari PP ini untuk memastikan proses rekrutmen dan seleksi PTT berjalan sesuai ketentuan yang berlaku, seperti melalui Peraturan Daerah (Perda) atau Peraturan Gubernur (Pergub).

Di tingkat daerah, pedoman rekrutmen PTT juga dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah daerah yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) dan Peraturan Bupati yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing daerah. Kebijakan tersebut biasanya disesuaikan dengan alokasi anggaran, kebutuhan tenaga kerja daerah, dan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut. Dengan adanya

regulasi dan standar dari pemerintah pusat hingga daerah, proses rekrutmen PTT diharapkan tetap mengedepankan asas keadilan, profesionalisme, dan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi pemerintah daerah.

Maka berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian “ **Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Tidak Tetap pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias** ” .

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada penilaian efektivitas proses rekrutmen dan seleksi Tenaga Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, khususnya dari segi objektivitas, transparansi, dan keberhasilan dalam merekrut pejabat yang kompeten. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis dampak proses rekrutmen dan seleksi yang tidak tepat terhadap kepercayaan publik dan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh lembaga pemerintah.

1.3 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Lingkungan Bagian Umum Setda Kabupaten Nias selama ini?
2. Apa saja faktor penyebab terjadinya ketidaksesuaian dalam rekrutmen dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi Tenaga Tidak Tetap (PTT) yang tidak tepat terhadap kualitas kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias?

8 1.4

Tujuan penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias selama ini.
2. Mengidentifikasi Faktor Penyebab Ketimpangan Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tidak tepat terhadap kualitas kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

6 1.5

Pemanfaatan Hasil Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun praktis.

- a. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada para peneliti tentang proses rekrutmen dan seleksi, khususnya di lingkungan pemerintahan. Dengan menganalisis efektivitas, transparansi, dan objektivitas proses ini, para peneliti dapat mengembangkan wawasan baru tentang praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

- b. Untuk Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Nias untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja Tidak Tetap (PTT). Hasil penelitian dapat membantu dalam mengidentifikasi kelemahan yang ada dan memberikan solusi untuk memperbaiki praktik yang belum memenuhi standar. Dengan demikian, Bagian Umum dapat

merekrut PTT yang lebih efisien dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

c. Untuk Universitas Nias dan Akademisi

Bagi Universitas Nias, penelitian ini berpotensi memberikan sumbangan ilmiah yang relevan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pemerintahan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi akademis bagi mahasiswa dan dosen dalam memahami praktik rekrutmen di sektor publik, serta dapat digunakan sebagai bahan ajar atau referensi untuk studi lanjut di perguruan tinggi.

d. Untuk Peneliti Tingkat Lanjut

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai topik rekrutmen dan seleksi pegawai di sektor publik. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran awal mengenai permasalahan yang dihadapi dan usulan solusinya, yang selanjutnya dapat dikembangkan dalam konteks atau wilayah yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Efektivitas

2.1.1 Memahami Efektivitas

Efektivitas secara umum *didefinisikan* sebagai tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan dengan penggunaan sumber daya yang optimal (pembangunan berkualitas tinggi). Dalam konteks manajemen dan organisasi, efektivitas mengacu pada tingkat pencapaian hasil atau keluaran yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien. “Efektivitas menekankan pencapaian tujuan yang ditargetkan, bukan hanya jumlah kegiatan yang dilakukan” (Tohopi dkk., 2021).

(Dua & Rumerung, 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “efektivitas merupakan suatu ukuran keberhasilan suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut mereka, “efektivitas tidak hanya diukur dari banyaknya pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana pekerjaan tersebut relevan dan bermutu tinggi (*doing the right thing*).” Sementara itu, (Nova dkk., 2023) berpendapat bahwa “efektivitas adalah ukuran sejauh mana suatu organisasi mencapai tujuannya dengan cara yang benar.” Mereka menekankan bahwa efektivitas berfokus pada hasil, bukan pada proses.

Sementara itu, Peter Drucker dalam bukunya (Putri & Widiyanto, 2022), *The Efficiency*, berpendapat bahwa “efektivitas adalah melakukan hal yang benar. Menurutnya, organisasi yang mampu berfokus pada aktivitas yang berdampak besar untuk mencapai tujuan efektif adalah organisasi yang jangka panjang.” Drucker juga menekankan bahwa efektivitas melibatkan pengambilan keputusan dan strategi yang tepat yang difokuskan pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Secara umum, istilah efektivitas disandingkan dengan efisiensi, tetapi keduanya memiliki perbedaan yang signifikan. Efektivitas lebih berfokus pada hasil yang sejalan dengan tujuan, sedangkan efisiensi berfokus pada bagaimana kegiatan dilakukan dengan penggunaan sumber

daya yang minimal sumber daya. Dengan kata lain, suatu organisasi dapat dianggap efektif jika berhasil mencapai tujuannya, tetapi belum tentu efisien jika tujuan tersebut dicapai dengan membuang-buang sumber daya. Kedua konsep ini perlu dipertimbangkan secara bersamaan sehingga organisasi tidak hanya mencapai tujuannya, tetapi juga melakukannya dengan cara yang paling hemat biaya dan waktu.

Dari berbagai ¹⁰⁷ pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas ¹⁴ merupakan sejauh mana ¹⁶ suatu tindakan atau proses dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas suatu konsep yang berkaitan dengan mengukur hasil akhir dan sejauh mana hasil tersebut sesuai dengan target yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi, efektivitas sangat penting karena menjadi tolok ukur keberhasilan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Selain efisiensi juga penting, organisasi yang efektif harus ¹¹⁵ memastikan bahwa upaya yang dilakukan tidak hanya dilakukan dengan benar, tetapi juga mencapai hasil yang relevan dan bermanfaat.

2.1.2 Pengukuran Efektivitas

Pengukuran efektivitas ²⁰ adalah proses evaluasi yang digunakan untuk menentukan sejauh mana ²⁰ tujuan atau sasaran menyeluruh tentang yang ditetapkan telah tercapai. Dalam konteks organisasi, efektivitas diukur dengan membandingkan hasil aktual dengan target yang seperti yang diharapkan direncanakan sebelumnya. Pengukuran ini memberikan gambaran bagaimana suatu program, proses atau kebijakan berkinerja dan apakah hasil yang diinginkan telah tercapai (Rahmawati, 2023).

Menurut (Nurhadi, 2023), ada beberapa indikator utama yang sering digunakan dalam mengukur efektivitas, antara lain sebagai berikut:

a. Pencapaian Tujuan

Mengukur sejauh mana hasil sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu organisasi dianggap efektif jika mencapai tujuannya dengan baik.

b. *Kepuasan Pemangku Kepentingan*

Mengukur bagaimana pemangku kepentingan (karyawan, pelanggan, masyarakat) menanggapi keputusan. *Kepuasan pemangku kepentingan yang tinggi menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi.*

c. *Kualitas Hasil*

Menilai sejauh mana *keluaran* yang dihasilkan akurat, relevan, dan bermanfaat. Kualitas yang tinggi menunjukkan pencapaian yang relevan dan bermanfaat.

d. *Ketepatan waktu (Punctual)*

Mengukur sejauh mana suatu proses atau kegiatan diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Proyek yang tepat waktu menunjukkan efektivitas dalam melaksanakan kegiatan.

e. *Penggunaan Sumber Daya*

Mengevaluasi efisiensi dalam penggunaan sumber daya tanpa pemborosan. Efektif jika pencapaian tujuan dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Selain hal tersebut di atas (Tumanggor dkk., 2023), menurut , pengukuran efektivitas organisasi didasarkan pada tiga pendekatan utama, yaitu:

1) *Pendekatan Tujuan*

Efektivitas diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Jika tujuan tercapai secara optimal, maka organisasi dianggap efektif. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa organisasi memiliki tujuan yang jelas dan terukur, dan semua kegiatan diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut.

2) *Pendekatan Sistem*

Efektivitas diukur dengan melihat seberapa baik organisasi dapat mengelola masukan, proses, dan *keluaran* secara berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan kemampuan organisasi *untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan internal*, menjaga keseimbangan, serta memperoleh dan mengalokasikan sumber daya secara tepat.

3) Pendekatan Pemangku Kepentingan

Efektivitas diukur dari sejauh mana suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan *para pemangku kepentingan*. Suatu organisasi dianggap efektif jika mampu memuaskan kelompok-kelompok yang berpengaruh, seperti karyawan, pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat.

Jadi berdasarkan pandangan ¹⁰⁸ para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa efektivitas tidak hanya diukur dari pencapaian tujuan, tetapi juga bagaimana suatu organisasi dapat mengelola proses internal dan memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan secara holistik.

2.2 Perekrutan

2.2.1 Definisi Rekrutmen

Kata “rekrutmen” berasal dari bahasa Indonesia yang diadaptasi dari istilah “*recruitment*” dalam bahasa Inggris. Kata “*rekrutmen*” sendiri ¹²⁷ berasal dari kata kerja bahasa Latin “*recruire*” yang berarti “mengambil kembali” atau “memperbarui” dalam konteks tenaga kerja. Secara harfiah, istilah ini merujuk pada tindakan penambahan atau peningkatan kekuatan atau kapasitas suatu organisasi melalui penambahan anggota baru.

(Rizalina, 2022) Dalam konteks modern, “rekrutmen” mengacu pada proses individu dengan kualifikasi tertentu ¹⁴³ untuk mengisi posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Kata ini juga sering dikaitkan dengan pencarian sumber daya manusia yang sesuai pencarian, penarikan, dan pemilihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, baik di perusahaan, organisasi pemerintah, maupun lembaga pendidikan. Jadi, secara etimologi, perekrutan berkaitan dengan atau anggota yang kosong dengan tindakan pengisian posisi individu yang dianggap mampu dan memenuhi kriteria tertentu.

Menurut (Harris, 2023), ¹⁰ “rekrutmen” adalah suatu proses yang ⁸⁴ dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencari dan menarik calon karyawan

yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi." Proses ini, memilih, dan memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi kompetensi, bertujuan untuk mengidentifikasi keterampilan, maupun kualifikasi. Rekrutmen merupakan langkah awal manusia yang sangat penting untuk menjamin dalam manajemen sumber daya tersedianya tenaga kerja yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Prasetyo, 2021).

Menurut Dessler dalam (Rinaldi, 2023), "rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi." Tujuan utama perekrutan, katanya, adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki kandidat yang kompeten dan cocok untuk mendukung operasi dan pengembangan organisasi. Selanjutnya Flippo (Simbolon dkk., 2021) mendefinisikan "rekrutmen sebagai proses menemukan kandidat sesuai, dengan tujuan pekerjaan yang menarik sebanyak mungkin individu yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan di organisasi tertentu." Flippo menekankan pentingnya kuantitas dan kualitas kandidat sehingga organisasi dapat memilih yang terbaik dari sekumpulan pelamar.

Sementara itu (Manystighosa, 2023) berpendapat bahwa "rekrutmen adalah serangkaian proses untuk mencari dan mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat yang bersedia bekerja pada posisi yang kosong di suatu organisasi." (Sadewo & Dzikrulloh, 2024) juga menekankan bahwa "rekrutmen yang efektif harus dilakukan dengan mempertimbangkan strategi jangka panjang organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan kebutuhan tenaga kerja."

Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh (Lestari, 2020) yang berpendapat bahwa "rekrutmen adalah proses mendapatkan sekelompok pelamar yang berpendidikan, berkualifikasi, dan memiliki keterampilan yang sesuai untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi." Dia menekankan bahwa perekrutan adalah bagian dari strategi organisasi yang membantu memastikan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dan tujuan organisasi.

Dari definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencari dan menarik kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang tersedia dalam suatu organisasi. Rekrutmen yang baik tidak hanya mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek organisasi, tetapi juga harus sejalan dengan strategi jangka panjang untuk memastikan kinerja dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan .

9

2.2.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengisi posisi yang kosong dengan individu yang paling sesuai dan berkualifikasi. Berikut ini adalah tujuan utama rekrutmen menurut (Dedi Musliadi, 2021):

a. Mencari Kandidat Berkualitas

Identifikasi dan tarik karyawan potensial yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

b. Menyediakan Pilihan yang Memadai

Hasilkan kumpulan pelamar yang cukup besar sehingga organisasi dapat memilih kandidat terbaik dari pilihan yang tersedia.

c. Mengisi Lowongan

Menyediakan tenaga kerja yang dapat segera mengisi posisi kosong, mendukung operasi dan mencapai tujuan organisasi.

d. Mendukung Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menyediakan data dan informasi yang dibutuhkan untuk perencanaan tenaga kerja jangka panjang dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

e. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Pastikan bahwa individu yang dipekerjakan memiliki kualifikasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

2.2.3 Metode Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (1997:246) dalam (Heriyatno, 2021), untuk mengembangkan sistem rekrutmen yang efektif, manajer dan profesional sumber daya manusia harus menerapkan beberapa langkah kunci, termasuk:

- a. Menganalisis secara mendalam (mempertimbangkan keterbatasan waktu, sumber daya keuangan, dan ketersediaan staf pelaksana) faktor lingkungan dan organisasi yang memengaruhi posisi yang akan diisi dan kegiatan perekrutan.
- b. Berikan deskripsi terperinci, spesifikasi, dan standar kinerja.
- c. Identifikasi tipe individu yang biasanya diterima pada posisi serupa di organisasi.
- d. Tetapkan kriteria untuk proses rekrutmen.
- e. Pilih sumber perekrutan yang dapat menghasilkan jumlah kandidat terbesar dengan biaya terendah.
- f. Mengidentifikasi saluran rekrutmen untuk membuka akses ke sumber daya ini, termasuk menyusun iklan dan menjadwalkan program rekrutmen.
- g. Memilih saluran perekrutan yang paling hemat biaya.
- h. Mengembangkan rencana perekrutan yang mencakup daftar kegiatan dan rencana pelaksanaannya.

Dalam buku Malayu SP Hasibuan (Sidjabat & Pardede, 2023) dijelaskan bahwa model sistem rekrutmen yang umum digunakan oleh perusahaan terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1) Pendekatan Pemilihan Rintangan Berturut-turut

Sistem ini melibatkan serangkaian tes, di mana pelamar yang gagal dalam satu tes tidak diizinkan melanjutkan ke tes berikutnya dan dianggap gagal.

2) Pendekatan Pemilihan Kompensasi

¹⁰¹ Sistem ini memberikan kesempatan yang sama kepada semua kandidat ¹⁰¹ untuk mengikuti seluruh rangkaian tes. Nilai dari setiap tes dijumlahkan, dan pelamar dengan nilai tertinggi dinyatakan lulus.

2.2.4 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen yang baik adalah serangkaian langkah yang dirancang untuk menemukan, menarik, dan memilih kandidat yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Proses ini tidak hanya memengaruhi kualitas tenaga kerja yang dihasilkan, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

Berikut ini tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen yang baik menurut saya (Dzahabiyah dkk., 2022; Kemenuh, 2022; Silaen dkk., 2022):

a. Identifikasi Kebutuhan dan Persiapan

Langkah pertama dalam proses perekrutan adalah mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja. Hal ini melibatkan penilaian posisi yang kosong atau baru, termasuk deskripsi pekerjaan, spesifikasi keterampilan, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Sebelum memulai perekrutan, organisasi harus melakukan analisis mendalam tentang persyaratan pekerjaan dan bagaimana posisi tersebut mendukung tujuan strategis organisasi. Persiapan ini juga mencakup pengalokasian anggaran untuk proses perekrutan dan penunjukan tim perekrutan untuk menangani proses tersebut.

b. Penyusunan Deskripsi dan Spesifikasi Pekerjaan

Uraian pekerjaan yang jelas dan spesifik harus diberikan, termasuk tanggung jawab, kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan pendidikan yang dibutuhkan. Dokumen ¹⁰⁴ berfungsi sebagai panduan bagi calon pelamar dan membantu tim jawab, tugas, dan tujuan posisi tersebut. Spesifikasi pekerjaan harus perekrutan dalam menyaring kandidat yang sesuai.

c. Sumber Perekrutan

Proses rekrutmen melibatkan pencarian calon karyawan melalui berbagai sumber, baik internal meliputi iklan lowongan kerja di media massa, situs web lowongan kerja, agen tenaga kerja maupun eksternal. Sumber internal meliputi promosi atau mutasi dari dalam organisasi, sedangkan sumber eksternal, dan bursa kerja. Penggunaan media sosial dan platform digital juga menjadi semakin penting dalam mencari kandidat potensial.

d. Rekrutmen dan Penyaringan Kandidat

Setelah mengidentifikasi sumber rekrutmen, langkah selanjutnya adalah melalui iklan lowongan kerja dan promosi. Setelah menerima lamaran, tim rekrutmen harus melakukan penyaringan awal untuk memilih kandidat yang memenuhi kriteria dasar. Penyaringan ini dapat dilakukan melalui *peninjauan* CV, menarik pelamar yang sesuai surat lamaran, dan referensi. Kandidat yang berhasil kemudian akan diundang untuk berpartisipasi dalam tahap seleksi berikutnya.

e. Pemilihan Kandidat

Proses seleksi mencakup serangkaian penilaian untuk menilai keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian kandidat dengan posisi dan budaya organisasi. Hal ini dapat dan pemeriksaan referensi. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan melibatkan wawancara, tes keterampilan, penilaian psikologis, tetapi juga sesuai dengan nilai dan budaya organisasi.

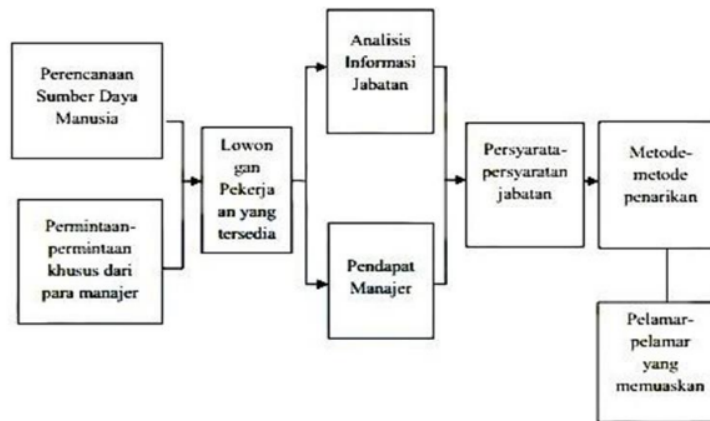
f. Penawaran dan *Pendaftaran*

Setelah memilih kandidat yang tepat, langkah selanjutnya adalah mengajukan tawaran kerja formal. Tawaran ini mencakup rincian tentang gaji, tunjangan, dan syarat serta ketentuan lainnya. Setelah kandidat menerima tawaran tersebut, proses orientasi pun dimulai. Orientasi melibatkan orientasi untuk memperkenalkan karyawan baru dengan lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan

rekan kerja, serta memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif.

Karena kualitas sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kualitas rekrutmennya. Secara singkat, dapat dilihat pada gambar di bawah ini sebagai ilustrasi proses rekrutmen:

Gambar 1
Proses Rekrutmen



Sumber: (Heriyatno, 2021)

2.3 Pemilihan

2.3.1 Definisi Pemilu

Seleksi merupakan proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi, memilih, dan menentukan kandidat yang paling sesuai untuk mengisi posisi dan tujuan organisasi. Menurut pekerjaan yang tersedia. Proses ini melibatkan serangkaian langkah yang bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Shalahuddin dkk., 2022) "seleksi merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk meminimalkan

risiko kesalahan dalam rekrutmen dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam organisasi."

⁴⁶ Gary Dessler, dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," mendefinisikan seleksi sebagai "proses posisi yang tersedia dalam mengevaluasi dan memilih kandidat untuk mengisi suatu organisasi." Dessler menekankan bahwa seleksi melibatkan kandidat yang dipilih tidak hanya memenuhi persyaratan teknis beberapa tahap, termasuk penyaringan awal, wawancara, pengujian, dan pemeriksaan referensi. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa, tetapi juga sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi.

⁴⁶ Edward E. Lawler III, dalam karyanya tentang manajemen sumber daya manusia, menjelaskan bahwa seleksi adalah proses "mengidentifikasi kandidat yang berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi." Menurut Lawler, seleksi yang efektif melibatkan penilaian menyeluruh terhadap karakteristik kandidat dan bagaimana mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan tertentu.

⁷⁰ Dalam buku "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Robert L. Mathis dan John H. Jackson mendefinisikan seleksi sebagai "proses mengevaluasi dan memilih seperti tes bakat, wawancara, dan penilaian psikologis untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang kemampuan dan potensi kandidat individu dari sekumpulan pelamar dengan tujuan memilih kandidat yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia." Mereka menekankan pentingnya berbagai alat seleksi (Waworuntu, 2022).

⁴⁷ Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, seleksi dapat disimpulkan sebagai ⁹⁹ suatu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penilaian menyeluruh terhadap calon karyawan untuk memastikan mereka sesuai dengan posisi yang diinginkan serta budaya dan tujuan organisasi. Proses seleksi yang efektif tidak hanya melibatkan penilaian kemampuan teknis, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kecocokan budaya, potensi jangka panjang, dan kemampuan beradaptasi. Dengan menggunakan metode dan alat seleksi yang tepat, organisasi dapat meminimalkan risiko kesalahan rekrutmen dan

meningkatkan kualitas tenaga kerja, yang pada akhirnya mendukung keberhasilan dan efisiensi operasional organisasi.

2.3.2 Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan proses yang memilih kandidat yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang tersedia. Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu organisasi berpotensi tinggi yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini adalah beberapa tujuan utama dari proses seleksi menurut pandangan (Afrianto, 2020; Badrul, 2021):

a. Memastikan Kepatuhan terhadap Posisi dan Kebutuhan Organisasi

Tujuan utama seleksi adalah untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan persyaratan posisi y kemampuan kandidat ang ada. Proses seleksi dirancang untuk menilai dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan bagaimana mereka akan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Mencegah Kesalahan Perekrutan

Seleksi bertujuan untuk mengurangi risiko Kesalahan perekrutan dapat terjadi jika kesalahan perekrutan yang dapat mengakibatkan biaya tinggi dan dampak negatif pada organisasi. kandidat yang salah dipilih, yang dapat memengaruhi kinerja tim, menurunkan moral, dan menyebabkan kerugian finansial. Proses seleksi yang menyeluruh membantu mengidentifikasi kandidat yang tepat, mengurangi kemungkinan kesalahan yang merugikan, dan menghindari masalah di masa mendatang.

c. Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

Salah satu tujuan penting dari seleksi adalah untuk meningkatkan kualitas. Dengan memilih kandidat yang memiliki keterampilan dan potensi yang tinggi, organisasi dapat tenaga kerja dalam organisasi meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Kandidat yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, inovasi, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

d. Memastikan Kesesuaian Budaya

Seleksi juga bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga sesuai. Kandidat yang sesuai dengan budaya organisasi cenderung dengan budaya dan nilai-nilai organisasi beradaptasi lebih baik, bekerja lebih baik dengan tim, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan stabilitas tim.

e. Memfasilitasi Pengembangan Karir

Proses seleksi merencanakan dan mengelola pengembangan karier karyawan. Dengan memilih kandidat yang berpotensi untuk berkembang dalam perannya, organisasi dapat merencanakan jalur karier yang tepat dan menyediakan yang efektif dapat membantu organisasi pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.3.3 Langkah-langkah Seleksi

Proses seleksi tenaga kerja melibatkan beberapa langkah sistematis untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut ini adalah langkah-langkah yang perlu diambil dalam proses seleksi tenaga kerja (Arfin, 2022):

a. Penyusunan Kriteria Seleksi

Langkah pertama adalah mencakup keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan atribut pribadi yang dibutuhkan untuk menetapkan kriteria seleksi berdasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi posisi yang diinginkan. Kriteria ini posisi tersebut. Kriteria yang jelas membantu dalam mengidentifikasi kandidat yang tepat dan memfasilitasi proses evaluasi.

b. Pengumuman Lowongan

Setelah kriteria dan memudahkan proses perekrutan seleksi ditetapkan, langkah selanjutnya adalah mengiklankan lowongan tersebut. Iklan yang efektif akan menarik kandidat yang sesuai.

c. Penerimaan dan Penyaringan Aplikasi

Proses ini melibatkan pengumpulan dan penyaringan lamaran yang masuk. Lamaran yang diterima akan ditinjau untuk memastikan bahwa kandidat memenuhi kriteria dasar.

d. Wawancara Awal

Wawancara awal dilakukan untuk menilai kandidat secara lebih mendalam dan menentukan kesesuaian mereka dengan posisi dan budaya organisasi.

e. Pengujian dan Penilaian Kemampuan

Berdasarkan hasil wawancara awal, ³² kandidat terpilih mungkin diminta untuk mengikuti tes bakat, penilaian keterampilan, atau penilaian psikologis. Tes ini dirancang untuk mengukur kemampuan teknis, keterampilan khusus, dan potensi kandidat dalam konteks pekerjaan yang akan dilamar.

f. Pemeriksaan Referensi

Sebelum membuat keputusan akhir, eh umpan balik tentang kinerja dan karakter kandidat perusahaan atau organisasi biasanya ³² melakukan pemeriksaan referensi untuk memverifikasi informasi yang diberikan oleh kandidat dan memperoleh dari mantan atasan atau kolega.

g. Penawaran dan Negosiasi

Setelah kandidat yang cocok teridentifikasi, ⁷ perusahaan akan memberikan tawaran pekerjaan yang mencakup rincian gaji, tunjangan, dan ketentuan kerja lainnya. Tahap ini juga melibatkan negosiasi antara kandidat dan perusahaan untuk menyetujui kesepakatan yang memuaskan kedua belah pihak.

h. Penerimaan dan Orientasi

Setelah tawaran diterima, kandidat resmi menjadi karyawan baru dan proses orientasi pun dimulai. Orientasi meliputi pengenalan

kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan pelatihan awal untuk mempersiapkan karyawan baru dalam pekerjaan mereka.

i. Evaluasi Proses Seleksi

Langkah terakhir adalah mengevaluasi keseluruhan proses seleksi untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Evaluasi ini membantu meningkatkan efektivitas proses seleksi di masa mendatang, memastikan bahwa proses tersebut tetap relevan dan efisien dalam memenuhi kebutuhan organisasi.

2.4 Teori Pendukung Rekrutmen dan Seleksi Karyawan

2.4.1 Teori Kompetensi

Teori Kompetensi dikembangkan oleh Busro dalam bukunya yang berjudul "Human Resource Management Theory" pada tahun 2018. Teori Kompetensi muncul sebagai respons terhadap pendekatan yang lebih tradisional terhadap evaluasi karyawan yang sering kali hanya berfokus pada pengalaman dan latar belakang pendidikan. Busro mengembangkan teori ini dengan mengamati bahwa kompetensi tertentu, seperti keterampilan interpersonal dan kemampuan memecahkan masalah, sangat penting bagi keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan.

Teori Kompetensi berfokus pada pekerjaan. Kompetensi ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi dan pengembangan kompetensi atau kemampuan spesifik yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu untuk melakukan tugas dengan baik. Busro mengidentifikasi bahwa kompetensi ini tidak hanya terkait dengan kemampuan. Dengan berfokus pada kompetensi, organisasi dapat merancang proses rekrutmen teknis tetapi juga kualitas pribadi seperti motivasi dan kecerdasan emosional. dan seleksi yang lebih tepat, serta mengembangkan program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.2 Teori Sistem Pemilu

Teori Ekuitas dalam Seleksi ²⁵ merupakan salah satu pendekatan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan perlunya keadilan dan objektivitas dalam proses seleksi karyawan. Keadilan ini mencakup adanya kesempatan yang sama sistem seleksi harus dirancang sedemikian rupa untuk memastikan bahwa semua pelamar bagi semua kandidat yang memenuhi syarat, serta adanya transparansi dalam penilaian yang dilakukan. Budiantoro (2009) menekankan bahwa diperlakukan secara adil, tanpa adanya diskriminasi atau bias yang dapat mempengaruhi hasil seleksi. Teori ini semakin relevan di era modern, dalam berbagai di mana isu keadilan sosial dan transparansi menjadi perhatian utama aspek kehidupan, termasuk dunia kerja.

Perkembangan teori ini telah memunculkan berbagai praktik dan kebijakan dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah dan swasta. Salah satu contohnya adalah seleksi berbasis kompetensi, di mana setiap kandidat dinilai berdasarkan kualifikasi dan kemampuan penerapan prinsip yang relevan dengan jabatan yang dilamar. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya mencari kandidat yang memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga individu yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi.

Dalam konteks pemerintahan, transparansi dalam proses seleksi sangat penting untuk menjaga integritas dan kepercayaan publik. Misalnya, dalam seleksi Calon Sipil Pegawai Negeri (CPNS), panitia seleksi harus memastikan setiap peserta dinilai secara objektif berdasarkan kompetensi masing-masing, tanpa campur tangan dari pihak luar seperti nepotisme atau korupsi. ³⁴ Hal ini sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik yang menuntut akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Keadilan dalam seleksi juga terkait erat dengan penggunaan teknologi informasi. Dengan sistem berbasis komputer dan aplikasi organisasi dapat meminimalkan digital untuk proses seleksi, campur tangan

manusia yang berpotensi menimbulkan bias. Misalnya, ⁴¹ *penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT)* dalam seleksi CASN memungkinkan penilaian dilakukan secara otomatis dan objektif, sehingga mengurangi kemungkinan manipulasi data atau penipuan.

Namun, meskipun teknologi dapat membantu meningkatkan objektivitas, tantangan tetap ada. Isu-isu seperti konflik kepentingan di antara panitia seleksi masih sering muncul yang dapat merusak kredibilitas proses seleksi. Oleh karena itu, berkala terhadap proses seleksi mereka untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip keadilan tetap terjaga.

Selain itu, teori kewajaran dalam seleksi juga mendorong penting bagi organisasi untuk terus menerapkan praktik terbaik dan melakukan evaluasi organisasi untuk menyelenggarakan pelatihan bagi panitia seleksi tentang pentingnya objektivitas dan etika dalam pengambilan keputusan. Dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang prinsip-prinsip kewajaran, diharapkan panitia seleksi akan mampu ¹³⁵ *menjalankan tugasnya dengan lebih profesional dan bertanggung jawab*.

Secara keseluruhan, teori Keadilan dalam Seleksi memberikan kerangka kerja yang solid untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berlangsung adil dan transparan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi tidak hanya dapat menarik kandidat terbaik tetapi juga membangun reputasi positif di mata publik sebagai lembaga yang menghargai keadilan dan integritas.

2.4.3 Teori Holland)

Job Fit Theory dikembangkan oleh John L. Holland pada tahun 1985. Holland memperkenalkan teori ini dalam bukunya ³ yang berjudul "*Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* ¹¹¹ ." Job Fit Theory merupakan cabang teori karier dan psikologi kerja yang dikembangkan pada tahun 1960-an dan 1970-an. John L. Holland berfokus pada hubungan antara kepribadian individu dan lingkungan kerja. Ia mengembangkan teori ini dengan mengamati bahwa

kesesuaian antara karakteristik pribadi dan karakteristik pekerjaan sangat memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja.

Teori Kesesuaian Pekerjaan menyatakan bahwa kesesuaian antara kepribadian seseorang dengan tuntutan pekerjaan sangat penting untuk keberhasilan dan kepuasan kerja. Holland mengidentifikasi enam tipe kepribadian utama (Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Wirausaha, dan Konvensional) dan mencocokkannya dengan tipe pekerjaan yang sesuai. Menurut teori ini, individu akan merasa lebih puas dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian dan preferensi mereka. Dalam praktiknya, teori ini membantu organisasi sesuai dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi, sehingga meningkatkan kemungkinan memilih kandidat yang tidak hanya memenuhi kriteria teknis tetapi juga kinerja optimal dan kepuasan jangka panjang.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan penelitian atau kajian yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang memiliki topik, variabel, atau pendekatan yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian tersebut menjadi acuan penting bagi peneliti untuk memahami hasil yang telah dicapai, menemukan celah pada penelitian terdahulu, serta memperkuat landasan teori dan empiris penelitian yang sedang dilakukan (L.J Moleong, 2022).

Dengan merujuk pada penelitian terdahulu, peneliti dapat mengidentifikasi kontribusi baru yang dapat diberikan melalui penelitiannya, sekaligus mengonfirmasi relevansi topik yang diteliti dalam konteks yang berbeda atau pada masa yang lebih baru. Berikut ini adalah referensi hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitiannya.

Salah satu penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anisa Rahayu (2021) dengan judul “Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung”. Dalam penelitian ini, Rahayu menilai

efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di lingkungan pemerintah kota Bandung dengan menitikberatkan pada aspek transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun telah dilakukan upaya peningkatan transparansi, praktik rekrutmen masih dipengaruhi oleh faktor non teknis seperti hubungan personal dan politik. Penelitian ini memberikan gambaran tentang tantangan dalam penerapan prosedur seleksi yang objektif, yang relevan dengan konteks penelitian ini yang juga mengkaji efektivitas proses rekrutmen di sektor pemerintahan, namun dengan fokus pada **Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias**.

Penelitian lain yang dijadikan acuan adalah penelitian Deni Wijaya (2022) yang berjudul “*Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai pada Perusahaan Swasta: Studi Kasus pada PT. Mandiri Jaya*”. Wijaya meneliti tentang **pengaruh proses rekrutmen dan seleksi** pada perusahaan swasta **terhadap kinerja pegawai** dan menemukan bahwa penerapan sistem seleksi yang sistematis dan berbasis kompetensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menyoroti pentingnya penggunaan pendekatan berbasis kompetensi untuk meningkatkan efektivitas proses seleksi, berbeda dengan penelitian ini yang lebih berfokus pada sektor publik dan bagaimana proses seleksi pada **Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias** dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pegawai dan kinerja organisasi.

Terakhir, penelitian Ratna Dewi (2020) yang berjudul “*Kinerja dan Kualitas Pegawai sebagai Implikasi Proses Seleksi di Perguruan Tinggi*”. Penelitian Dewi ini mengkaji dampak proses seleksi yang dilakukan di perguruan tinggi dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja dan kualitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi yang ketat berdasarkan kriteria kinerja yang jelas berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini relevan karena memberikan arahan tentang bagaimana sistem seleksi yang efektif dapat meningkatkan kualitas pegawai. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada konteks perguruan tinggi, sedangkan penelitian ini akan mengeksplorasi

implementasi dan tantangan dalam konteks pemerintah daerah di Kabupaten Nias, sehingga memberikan perspektif baru tentang proses seleksi di sektor publik.

2.6 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk memberikan penjelasan singkat mengenai gejala-gejala yang menjadi permasalahan penelitian, memperlihatkan hubungan antara topik yang diteliti, tuntutan pemecahan masalah penelitian, dan penyusunan hipotesis penelitian dalam bentuk diagram alir disertai penjelasan kualitatif (Rukin, 2022).

Alur pemikiran penelitian ini menjelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis gejala yang menjadi fokus utama yaitu efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi permasalahan utama terkait dengan belum optimalnya sistem rekrutmen dan seleksi, serta dampaknya terhadap kualitas pegawai dan kinerja organisasi. Proses rekrutmen yang tidak efektif dapat mengakibatkan seleksi pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang selanjutnya dapat mempengaruhi efektivitas operasional dan pelayanan publik.

Selanjutnya, penelitian ini memaparkan tuntutan untuk meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi agar lebih objektif dan transparan. Perlunya merancang dan menerapkan prosedur seleksi yang sesuai dengan standar kompetensi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan yang terpilih memiliki kualifikasi yang memadai. Dalam kerangka ini, proses analisis meliputi evaluasi metode rekrutmen yang ada, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas, dan evaluasi hasil yang diperoleh dari seleksi yang telah dilakukan.

Mengacu pada hasil analisis, penelitian ini berhipotesis bahwa ketidakefektifan proses rekrutmen dan seleksi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias turut menyebabkan rendahnya kualitas pegawai dan kinerja organisasi. Hipotesis ini didasarkan pada hasil pengamatan bahwa

proses seleksi yang kurang memadai sering kali dipengaruhi oleh faktor subjektif dan tidak mengacu pada kriteria yang jelas, sehingga berdampak negatif terhadap kualitas pegawai yang direkrut.

119
Terakhir, penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran perbaikan terhadap sistem rekrutmen dan seleksi yang sudah ada. Dengan menerapkan prosedur yang lebih transparan dan berbasis kompetensi, diharapkan kualitas pegawai yang diterima akan meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja 1 Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias secara keseluruhan .

Untuk lebih jelasnya, diagram kerangka kerja berikut dapat memudahkan pemahaman alur penelitian:

Bagan 1
Kerangka pemikiran



Sumber: Pengolahan Penelitian (2024).

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1. Mendekati

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dimana peneliti berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh tentang efektivitas proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang terjadi secara lebih. Melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen, peneliti akan mengumpulkan informasi dari pegawai dan mendalam tanpa menggunakan data statistik pihak-pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen.

Pendekatan deskriptif kualitatif ini pemahaman terperinci tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilakukan di instansi pemerintah. Fokus pendekatan ini adalah menggambarkan situasi cocok untuk menjawab pertanyaan penelitian yang memerlukan nyata dan kompleks, serta mengidentifikasi masalah atau tantangan yang mungkin dihadapi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara sistematis untuk menghasilkan kesimpulan mendalam tentang efektivitas proses tersebut.

Dalam bukunya (Patel, 2012) ia menyatakan bahwa pendekatan penelitian deskriptif kualitatif adalah desain penelitian yang memiliki tiga format: penelitian deskriptif, konfirmatori, dan *format grounded theory*. Penelitian kualitatif cocok untuk penelitian tidak terstruktur, dengan fokus pada eksplorasi persepsi atau pengalaman subjektif partisipan, bukan untuk generalisasi.

Selanjutnya, menurut (Ramli et al., 2021) penelitian deskriptif kualitatif, tujuannya adalah untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara komprehensif melalui deskripsi. Penelitian ini menggunakan berbagai metode ilmiah untuk memahami fenomena tersebut.

sosial, historis, perilaku, dll. (Moloeng, 2021) juga menambahkan bahwa penelitian kualitatif menghasilkan temuan yang tidak dapat dicapai melalui pengukuran statistik atau metode kuantifikasi atau pengukuran lainnya. Penelitian ini cocok untuk meneliti kehidupan sosial, sejarah, perilaku, dll.

19 3.1.2. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami fenomena sosial dalam konteks tertentu, yaitu proses rekrutmen dan seleksi di lingkungan pemerintahan. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendalami aspek-aspek nonkuantitatif seperti persepsi, pengalaman, dan pandangan pegawai terkait proses rekrutmen dan seleksi. Pendekatan ini memberikan fleksibilitas dalam pengumpulan data, sehingga memungkinkan peneliti untuk menggunakan teknik-teknik seperti wawancara mendalam dan analisis dokumen yang tidak dapat diukur melalui angka.

Dengan menggunakan metode kualitatif, peneliti dapat mengembangkan pemahaman mengapa beberapa langkah mungkin lebih efektif daripada yang lain. Jenis penelitian ini juga memungkinkan peneliti untuk menemukan nuansa dalam dinamika proses yang kaya dan komprehensif tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi beroperasi dan seleksi yang mungkin terlewatkan dalam penelitian kuantitatif, sehingga memberikan wawasan yang lebih luas dan lebih dalam (J & Meleong, 2021), yang disampaikan dalam penelitian deskriptif kualitatif menggunakan berbagai metode ilmiah untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

3.2. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah individu yang, wawasan, dan data yang relevan dengan tujuan memberikan informasi penelitian. Menurut (Van Knippenberg, 2023; Zhang dkk., 2023) informan penelitian, mereka adalah sumber data utama dalam penelitian kualitatif karena mereka memiliki pengalaman langsung dan mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Informan dipilih berdasarkan keahlian, ¹ pengetahuan, atau pengalaman spesifik mereka yang relevan dengan topik penelitian. Mereka berperan sebagai sumber yang memberikan wawasan yang kaya dan mendalam yang tidak dapat diperoleh melalui metode pengumpulan data lainnya. Hal ini menjadikan peran informan sangat penting dalam mengungkap detail dan nuansa kompleks dari konteks yang diteliti.

Para ahli lain juga (Barbrook-Johnson & Carrick, 2022) menegaskan bahwa pemilihan informan dalam penelitian kualitatif harus dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian dan kualifikasinya dalam dibutuhkan. Informan menyediakan data yang dipilih melalui berbagai teknik pengambilan sampel, seperti *purposive sampling* atau *snowball sampling*, yang memastikan bahwa individu yang paling relevan dan informatiflah yang terlibat dalam penelitian. Dengan demikian, informan penelitian berkontribusi secara signifikan dalam memastikan keabsahan dan kedalaman data yang diperoleh, sehingga memungkinkan peneliti menghasilkan temuan yang lebih akurat dan komprehensif.

Kriteria penentuan informan penelitian ini didasarkan pada ²⁰ beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan oleh peneliti, yaitu:

a) Relevansi dengan Topik Penelitian

Informan harus memiliki ¹¹⁶ pengetahuan dan pengalaman terkait topik penelitian terkait efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Mereka diharapkan dapat memberikan informasi yang mendalam dan akurat mengenai prosedur, tantangan, dan penilaian terkait proses di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

b) Posisi dan Peran dalam Organisasi

Informan yang dipilih harus memiliki peran dan posisi strategis dalam organisasi yang secara langsung terkait dengan rekrutmen dan seleksi karyawan. Misalnya, pejabat yang terlibat dalam pengambilan keputusan rekrutmen, karyawan PTT yang terlibat dalam proses seleksi, dan staf yang berperan dalam penerapan kebijakan rekrutmen. Posisi ini memastikan bahwa informan memiliki wawasan dan pengalaman praktis yang relevan dengan isu penelitian.

c) Pengalaman dan Kompetensi

Narasumber harus memiliki pengalaman dan kompetensi yang memadai di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal rekrutmen dan seleksi. Pengalaman ini akan memberikan perspektif yang mendalam tentang efektivitas proses yang diterapkan dan tantangan yang dihadapi.

d) Ketersediaan dan Kesediaan untuk Berpartisipasi

Informan harus bersedia dan siap sedia untuk berpartisipasi dalam proses wawancara atau diskusi jika diperlukan. Kesiapan ini penting untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh diterima tepat waktu dan sesuai dengan jadwal penelitian.

e) Keterampilan Komunikasi

Informan harus mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan terbuka. Keterampilan komunikasi yang baik memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan komprehensif mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang diteliti.

Oleh karena itu, tujuan penetapan kriteria informan penelitian adalah untuk memastikan bahwa informan yang dipilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, tren, dan implikasi yang relevan dari data yang dikumpulkan, serta merumuskan rekomendasi atau strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang diteliti.

2 Berdasarkan kriteria penentuan informan di atas, maka berikut ini adalah daftar calon informan yang memenuhi kriteria tersebut, antara lain:

Tabel 1
Informan Penelitian

TIDAK	Nama	posisi	Status
1	Fabualasa Laoli, S.Pd., MM	33 Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Nias	Informan Kunci
2	Anofula Waruwu, Tenggara	33 Kepala Bagian Umum Setda Kabupaten Nias	Informan Dukungan
3	Rosafati Mendrofa, 80 SE	Analisis Kebijakan Ahli Muda Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	Informan Dukungan
4	Temazao Zendrato, SE	Analisis Sumber Daya Manusia Junior Specialist di Bagian Umum Sekretariat Daerah Nias	Informan Dukungan
5	Jalur Utama Manalu, Tenggara	Analisis Administrasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	Informan Dukungan
6	Berkah dari Tuhan Yang Maha Esa	Pejabat Tidak Tetap Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	Informan Dukungan
7	Sherlin Putri Sani Gulo	Pejabat Tidak Tetap Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias	Informan Dukungan

Sumber: Pengolahan Penelitian (2024).

29
3.3. Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian
3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias yang beralamat di Jalan Soekarno, Desa Hiizoi, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian merupakan suatu rencana terperinci yang memuat waktu dan urutan kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian. Jadwal ini berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti untuk mengatur dan mengelola setiap tahapan penelitian secara sistematis dan efisien (Bhangu dkk., 2023). Dalam jadwal penelitian, peneliti menentukan kapan setiap kegiatan, seperti pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan, harus diselesaikan. Jadwal tersebut juga memuat batas waktu untuk setiap tahapan, sehingga penelitian dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. (Busetto dkk., 2020) Hal ini berarti bahwa dengan adanya jadwal penelitian, peneliti dapat menghindari penundaan dan memastikan semua kegiatan terlaksana sesuai rencana.

Tujuan dari jadwal penelitian adalah untuk memberikan struktur dan kerangka waktu yang jelas bagi peneliti. Hal ini penting untuk menjaga fokus dan konsistensi selama penelitian berlangsung. Jadwal penelitian membantu peneliti mengidentifikasi prioritas, mengalokasikan sumber daya secara efektif, dan mengelola waktu dengan baik. Selain itu, jadwal ini juga berfungsi sebagai alat monitoring untuk memantau kemajuan penelitian, sehingga memungkinkan peneliti melakukan penyesuaian yang diperlukan jika terjadi penyimpangan dari rencana awal. Dengan demikian, jadwal penelitian tidak hanya memudahkan pengorganisasian kegiatan penelitian, tetapi juga memastikan tujuan penelitian dapat tercapai tepat waktu dan hasil yang diharapkan dapat diperoleh dengan sempurna.

Jadwal penelitian yang digunakan peneliti dapat dilihat dengan jelas pada tabel di bawah ini:

Tabel 2

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

TIDAK	Deskripsi Aktivitas	tahun											
		Tahun 2024											Tahun 2025
		November	Desember	Januari ⁴⁵	Februari	Barbaris	April	Mungkin	Juni	Juli	Agustus	Septembe	Oktober
1	85 Pengiriman Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Proposal Seminar												
4	Mempelajari												
5	Pengolahan data												
6	Ujian Tesis												

Sumber: Pengolahan Riset, 2024.

3.4. Sumber data

Menurut (fai, 2022)sumber data adalah lokasi atau orang yang menyediakan data yang dibutuhkan untuk penelitian. Sumber data dapat berupa individu, kelompok, dokumen atau catatan yang terkait dengan topik penelitian. Dalam konteks penelitian kualitatif, sumber data sering kali berupa informan yang memberikan gambaran mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, sumber data dapat berupa survei atau kumpulan data yang berisi informasi numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Menurut (Fiantika dkk., 2022), sumber data merujuk pada unit analisis tempat data dikumpulkan dan dievaluasi. Sumber data dapat berupa berbagai bentuk, seperti individu yang diwawancarai, dokumen yang dianalisis, atau hasil pengamatan yang direkam. Penting untuk memilih sumber data yang relevan dan dapat diandalkan guna memastikan validitas dan keakuratan temuan penelitian. Fiantika⁷³ menekankan pentingnya memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian guna memperoleh informasi yang relevan dan mendalam.

Berikut ini adalah dua jenis ⁵¹ sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data Kunci

Menurut (Iskandar, 2022), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber asli melalui metode seperti wawancara, survei, atau observasi. Data ini diperoleh langsung dari individu atau situasi yang menjadi fokus penelitian, sehingga mencerminkan informasi yang paling relevan dan terkini tentang topik yang diteliti.

b. Data Sekunder

Menurut (Koyan, 2022), ⁶⁴ data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti laporan, dokumen, statistik, atau penelitian sebelumnya. Data ini tidak ¹²⁹ dikumpulkan secara langsung oleh peneliti, melainkan diambil dari penelitian atau publikasi yang telah dilakukan oleh orang lain. Data sekunder berguna untuk memberikan konteks atau latar belakang tambahan bagi penelitian yang sedang dilakukan. Biasanya berupa data dokumenter, jurnal yang dipublikasikan, atau data laporan yang sudah tersedia. Kelebihan data sekunder adalah efisiensinya yang tinggi, sedangkan kekurangannya adalah kurang akurat.

3.5. Instrumen Studi

¹² Instrumen penelitian kualitatif adalah alat atau metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang mendalam dan menyeluruh tentang fenomena sosial atau manusia. (Islam & Aldaihani, 2022) Instrumen penelitian kualitatif mencakup berbagai teknik pengumpulan data yang ¹³⁴ bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang sedang dipelajari. Teknik-teknik ini meliputi wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan observasi partisipan. Instrumen-instrumen ini dirancang untuk mengumpulkan data ³⁶ naratif dan deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi

pandangan, pengalaman, dan konteks partisipan secara lebih rinci dan mendalam.

Lebih lanjut, menurut Creswell (2014), instrumen dalam penelitian kualitatif mencakup alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi langsung dari sumber. Ini dapat berupa panduan wawancara semi-terstruktur atau terbuka yang memungkinkan peneliti mengikuti arah percakapan yang dinamis dan adaptif. Observasi dan catatan lapangan juga merupakan bagian dari instrumen ini, yang menyediakan data yang kaya tentang interaksi dan konteks. Creswell menekankan pentingnya fleksibilitas dan keterbukaan dalam instrumen penelitian kualitatif, sehingga peneliti dapat mengadaptasi teknik pengumpulan data sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan penelitian.

10 Untuk memudahkan peneliti sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data di lapangan, maka dibantu dengan alat bantu sebagai berikut:

a. *Panduan Wawancara*

Alat ini berisi pertanyaan atau topik yang akan ditanyakan selama wawancara dengan informan penelitian. Panduan wawancara dirancang untuk memastikan bahwa semua aspek hubungan industrial di tempat kerja tercakup, sekaligus memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk mengeksplorasi jawaban yang muncul secara lebih mendalam.

b. *Kamera atau Perekam Suara*

Digunakan untuk merekam wawancara dan memfokuskan diskusi sehingga data yang dikumpulkan dapat ditinjau secara akurat. Rekaman ini memungkinkan peneliti untuk meninjau percakapan dan menganalisis data secara terperinci.

c. *Catatan Lapangan*

Alat ini digunakan selama pengamatan untuk merekam pengamatan langsung terhadap interaksi, perilaku, dan dinamika yang ditemukan selama pengamatan lapangan. Catatan lapangan membantu

peneliti mendokumentasikan konteks dan detail yang mungkin tidak terekam dalam rekaman audio.

24

3.6. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data mengacu pada metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dari sumber data untuk tujuan penelitian. Teknik-teknik ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan, akurat, dan andal. Menurut (Köhler dkk., 2022) teknik pengumpulan data, teknik-teknik tersebut mencakup berbagai metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumber, yang memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam. Patton menyatakan bahwa teknik-teknik ini mencakup wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, dan observasi. Setiap teknik memiliki kelebihan dan keterbatasan, dan pilihan teknik bergantung pada tujuan penelitian dan pertanyaan penelitian yang perlu dijawab.

12

Menurut (Creswell, 2020), teknik pengumpulan data merupakan alat atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sumber yang relevan. Creswell menekankan pentingnya pemilihan teknik yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan, baik kualitatif maupun kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi terstruktur atau terbuka, observasi, dan analisis dokumen, sedangkan dalam penelitian kuantitatif, teknik tersebut meliputi survei dan eksperimen. Creswell juga menekankan bahwa teknik tersebut harus dirancang untuk memperoleh data yang mendalam dan komprehensif yang dapat menjawab pertanyaan penelitian secara efektif.

24

Berikut ini adalah teknik utama dalam pengumpulan data kualitatif yang akan dilakukan oleh peneliti:

a. Wawancara Mendalam

Teknik ini melibatkan percakapan langsung antara peneliti dan informan dengan tujuan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan

perasaan informan secara mendalam. Wawancara mendalam dapat bersifat terstruktur, semi terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada seberapa dekat peneliti mengikuti panduan pertanyaan.

b. *Observasi Partisipan*

Peneliti terlibat langsung dalam lingkungan atau aktivitas yang sedang dipelajari, mengamati dan mencatat perilaku, interaksi, dan konteks secara sistematis. Pengamatan ini memungkinkan peneliti memperoleh wawasan dari sudut pandang orang dalam.

c. *Catatan Lapangan*

Peneliti mencatat hasil pengamatan, refleksi, dan pengalaman mereka selama proses pengumpulan data. Catatan lapangan membantu mendokumentasikan konteks dan detail penting yang tidak selalu dapat dicatat dengan teknik lain.

37

3.7. Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model Miles dan Huberman (1994) (Suparyanto dan Rosad, 2020). Teknik analisis ini melibatkan tiga komponen utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan/validasi. Reduksi data adalah proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan. Ini termasuk membuat ringkasan, kode, dan tema terkait, serta mengatur data dengan cara yang lebih mudah dikelola dan ditafsirkan. Proses reduksi ini penting untuk mengidentifikasi pola dan tema yang signifikan dari data yang dikumpulkan.

Penyajian data adalah proses pengorganisasian informasi ke dalam format yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan yang dapat dilakukan. Penyajian ini dapat berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, atau bagan. Tujuannya adalah untuk mengorganisasikan data dengan cara yang memudahkan peneliti untuk memahami dan menginterpretasikan hasil secara lebih sistematis. Penarikan kesimpulan/verifikasi adalah proses

penggalan makna dari data yang telah direduksi dan disajikan. Hal ini melibatkan penafsiran temuan, identifikasi hubungan, dan penarikan kesimpulan yang dapat menjawab pertanyaan penelitian. Verifikasi dilakukan melalui proses peninjauan data, triangulasi, dan pencarian bukti yang mendukung atau membantah kesimpulan yang dibuat. Pendekatan ini memastikan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara sistematis, terorganisir, dan bertanggung jawab.

Dalam penelitian ini, proses analisis data kualitatif dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

a. Pengurangan Data

Setelah data terkumpul melalui wawancara dan observasi mendalam, langkah pertama yang dilakukan adalah reduksi data. Peneliti akan mengorganisasikan dan memfokuskan data dengan memilih informasi yang relevan dengan informasi yang ingin dicapai. Proses ini melibatkan pembuatan kode untuk tema-tema yang muncul. Reduksi data membantu menyederhanakan dan mengorganisasikan data sehingga lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Presentasi Data

Data yang direduksi kemudian disajikan dalam format terstruktur, seperti matriks, grafik, atau bagan, untuk memudahkan interpretasi. Misalnya, peneliti dapat menggunakan matriks untuk mengatur hasil wawancara berdasarkan tema-tema utama, atau menggunakan diagram jaringan untuk menggambarkan hubungan antara hubungan kerja-organisasi industri dan kinerja karyawan. Penyajian data ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan terorganisir tentang temuan studi, sehingga peneliti dapat melihat pola dan hubungan yang ada.

c. Verifikasi Gambar/Kesimpulan

Langkah terakhir adalah menarik kesimpulan dari data yang disajikan. Peneliti akan menafsirkan temuan, mengidentifikasi pola dan tema utama yang terkait dengan pertanyaan penelitian, dan menarik kesimpulan. Proses ini juga melibatkan validasi kesimpulan melalui

tinjauan data dan triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber atau metode untuk memastikan keakuratan dan konsistensi temuan. Dengan cara ini, peneliti dapat memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik dapat dipertanggungjawabkan dan didukung oleh bukti yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN**4.1. Sejarah dan Gambaran Umum Lokasi Penelitian****4.1.1. Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Nias**

Sekretariat Daerah Kabupaten Nias merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran tugas dan fungsi pemerintahan di Kabupaten Nias. Badan ini dibentuk bersamaan dengan berdirinya Kabupaten Nias sebagai bagian dari pemekaran wilayah pemerintahan Provinsi Sumatera Utara berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 Tahun 2017 tentang Penetapan Hari Lahir Kabupaten Nias yang jatuh pada tanggal 4 Desember 1870. Sejak berdirinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Nias telah mengalami berbagai perkembangan baik dari segi struktur organisasi, jumlah pegawai, maupun sistem kerja yang dijalankan. Berbagai inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk proses rekrutmen dan seleksi pegawai tidak tetap menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran operasional lembaga ini.

4.1.2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten Nias terletak di Jalan Soekarno, Desa Hilizoi, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias, Provinsi Sumatera Utara. Lokasi ini merupakan pusat pemerintahan Kabupaten Nias yang strategis karena berada di kawasan ibu kota daerah yang mudah diakses oleh masyarakat dan pekerja. Gedung Sekretariat Daerah terdiri dari beberapa bagian, salah satunya adalah Bagian Umum yang menjadi fokus penelitian ini. Bagian Umum bertugas untuk mengelola

administrasi umum, manajemen personalia, dan mendukung kelancaran tugas kepemimpinan regional.

Struktur organisasi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias terdiri dari beberapa subbagian yang masing-masing mempunyai tugas dan fungsi tertentu. Dalam melaksanakan tugasnya, Bagian Umum memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, baik tenaga tetap maupun tidak tetap. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga tidak tetap merupakan aspek penting dalam menjamin kualitas dan kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pegawai tidak tetap di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

Fasilitas yang tersedia di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias sudah memadai untuk mendukung operasional kerja, seperti ruang kerja yang representatif, fasilitas teknologi informasi, dan fasilitas pendukung lainnya. Selain itu, lingkungan kerja dinilai cukup kondusif dan mendukung kelancaran proses administrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mempunyai beberapa bagian yang masing-masing mempunyai tugas pokok dan fungsi, secara umum:

1. Urusan Umum
 - a) Mengatur administrasi umum, peralatan, dan rumah tangga pemerintahan.
 - b) Mengelola staf dan administrasi di Sekretariat Daerah.
 - c) Mendukung pelaksanaan tugas kepemimpinan melalui layanan administratif.
2. Departemen Hukum
 - a) Menyusun dan mendukung hukum daerah, seperti peraturan daerah, dan keputusan kepala daerah.
 - b) Melakukan analisis dan evaluasi terhadap peraturan yang relevan.
 - c) Memberikan bantuan hukum kepada pemerintah daerah.

3. Departemen Ekonomi dan Pembangunan
 - a) Merumuskan kebijakan di bidang ekonomi dan pengembangan wilayah.
 - b) Melakukan pemantauan dan evaluasi program pembangunan.
 - c) Mengkoordinasikan kegiatan yang mendukung pertumbuhan ekonomi regional.
4. Divisi Organisasi
 - a) Merumuskan kebijakan di bidang tata kelola kelembagaan dan organisasi.
 - b) Melakukan analisis pekerjaan dan evaluasi kinerja karyawan.
 - c) Mengelola data dan informasi tentang organisasi peralatan regional.
5. Divisi Komunikasi Protokol dan Kepemimpinan
 - a) Menyelenggarakan kegiatan protokoler kepala daerah.
 - b) Mengelola hubungan komunikasi antara pemimpin dan publik serta media.
 - c) Mempromosikan program dan kebijakan pemerintah setempat.

Dengan adanya pembagian tugas dan fungsi yang jelas pada masing-masing bidang, diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dapat mendukung kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik secara efektif dan efisien.

4.1.4. Staf Tetap dan Tidak Tetap Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap. Pegawai tetap pada umumnya diisi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus pegawai tetap dan telah melalui proses seleksi formal sesuai ketentuan yang berlaku. Sedangkan pegawai tidak tetap merupakan tenaga kontrak yang dipekerjakan untuk mendukung operasional sehari-hari, terutama pada kegiatan teknis dan administratif.

Keseimbangan antara pegawai tetap dan tidak tetap penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas di Divisi Umum. Pegawai tetap berperan dalam melaksanakan tugas strategis dan mengambil keputusan, sedangkan pegawai tidak tetap lebih banyak terlibat dalam kegiatan operasional dan teknis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di Divisi Umum perlu memperhatikan aspek efisiensi, efektivitas, dan produktivitas agar dapat mendukung kinerja organisasi secara optimal.

Berikut ini tabel yang menyajikan daftar pejabat tidak tetap (PTT) di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias:

Tabel 4

**Daftar Pegawai Tidak Tetap di Bagian Umum Sekretariat
Wilayah Kabupaten Nias Tahun 2025**

TIDAK	NAMA	STATUS	PENDIDIKAN TERBARU
1.	Enris Mendrofa	Pekerja sementara	S-1 Manajemen
2.	Fatizaro Harefa	Pekerja sementara	Sekolah Menengah Pertama/Paket C
3.	Herdianus Dakhi	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
4.	Yanila Zalukhu	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
5.	Feriani Harefa	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
6.	Amoni Waruwu	Pekerja sementara	Sekolah Menengah Pertama/Paket C
7.	Heri Melvin adalah putra Bawamenewi	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
8.	Suprianto Lase	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
9.	Berkat Felix Ganda Zebua	Pekerja sementara	S-1 Manajemen
10.	Septianus Zebua	Pekerja sementara	STM
11.	Era Arumi, Reformasi Lase	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH

			ATAS
12.	Robinson Joshua Lase	Pekerja sementara	S-1 Manajemen
13.	Juli Krisman Zendrato	Pekerja sementara	S-1 Manajemen
14.	Mulia Rahmat Gulo	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
15.	Firman Tuhan	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
16.	Dari Yayasan Harefa	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
17.	Ya'atulo Yoseph Perlindungan Zai	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
18.	Danofati Mendrofa	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
19.	Frana Grady Parapat	Pekerja sementara	S-1 Ilmu Pemerintahan
20.	Yusboy Gea	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
21.	Tujuan Zebua	Pekerja sementara	manajemen Informatika
22.	Christian Vincenzo Waruwu	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
23.	Johan Martin Jaya Dohona	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
24.	Chrisman Gea	Pekerja sementara	D-3 Akuntansi
25.	Leo Pancarmen Mendrofa	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
26.	Meta Marwan Zega	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
27.	Ida adalah cerminan Mendrofa	Pekerja sementara	D-3 Manajemen Informatika
28.	Berlin Lawolo	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
29.	Bowo So'arota Bulan Purnama Telaumbanua	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
30.	Ridho Putranto Hagama Gulo	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
31.	Mei Adilla Waruwu	Pekerja sementara	S-1 Manajemen
32.	Yoakim Yofendri Gulo	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
33.	Ronald Melvan, Putra Laoli	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
34.	Renda Oberlina	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH

			ATAS
35.	Marina Daeli	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
36.	Kesadaran Gulo	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
37.	Yusuman Bate'e	Pekerja sementara	Sarjana Sains Pendidikan
38.	Departemen Pekerjaan Umum Ndraha	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
39.	Herman Jaya Waruwu	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
40.	Demi Nopelina Lase	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
41.	Sherlin Putri Sani Gulo	Pekerja sementara	S-1 Perpajakan
42.	Deni Arlina Hulu	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
43.	Dewi Halawa Murni	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
44.	Rebeka Waruwu	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
45.	Julianus Gaea	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
46.	Meidyanus Laoli	Pekerja sementara	Bahasa Inggris
47.	Herniwati Laoli	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
48.	Beni Menerima Gulo	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
49.	Dewi Syuriani Waruwu	Pekerja sementara	S-1 Pendidikan Agama
50.	Deni Mawarni Lawolo	Pekerja sementara	Sekolah menengah atas
51.	Tingkatkan Laser	Pekerja sementara	Sekolah Dasar
52.	Kisah Sepriyani Harefa	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
53.	Renda Marlina	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
54.	Karya Laoli	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
55.	Cinta Kariyayanti Laoli	Pekerja sementara	SEKOLAH

			MENENGAH ATAS
56.	Bisakah Arfinis Zebua	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
57.	Juni Krisna Mendrofa	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
58.	Neli Hartati Mendrofa	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
59.	Hendrik Kurniawan Laoli	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
60.	Mesias Laia	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS
61.	Berkah dari Tuhan Yang Maha Esa	Pekerja sementara	Sarjana Teologi
62.	Terima kasih Tuhan atas iman Zendrato	Pekerja sementara	SEKOLAH MENENGAH ATAS

Sumber: Bagian Umum Setda Kabupaten Nias 2025.

Tabel di atas menyajikan daftar nama Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias yang berjumlah 62 (enam puluh dua) orang. Setiap pegawai dalam tabel ini dicantumkan berdasarkan nama lengkap dan berbagai jenjang pendidikan, mulai dari SMA hingga perguruan tinggi. Data ini disusun untuk memberikan gambaran tentang latar belakang pendidikan pegawai tidak tetap, yang dapat menjadi indikator dalam menilai kesesuaian kualifikasi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Informasi ini juga diharapkan dapat menjadi dasar untuk menganalisis efektivitas rekrutmen dan seleksi pegawai tidak tetap di lingkungannya.

9

4.2. Hasil penelitian

4.2.1. Pelaksanaan Proses Rekrutmen dan Seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Setda Kabupaten Nias

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Setda Kabupaten Nias

telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang sistematis. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar proses tersebut dapat berjalan lebih efektif dan objektif.

Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, selaku Asisten Administrasi Umum Sekda Kabupaten Nias dalam wawancaranya menyampaikan bahwa proses rekrutmen telah mengikuti prosedur yang berlaku. Beliau menyatakan:

"Kami telah melaksanakan tahapan rekrutmen yang meliputi seleksi administrasi, wawancara, dan uji kompetensi. Namun, masih perlu ditingkatkan lagi dalam hal mencari orang yang lebih kompeten." (Wawancara, 2024)

Senada dengan itu, Anofula Waruwu, SE, selaku Kepala Bagian Umum Setda Kabupaten Nias menyampaikan, pelaksanaan proses seleksi sudah cukup baik namun perlu penguatan pada aspek penilaian kompetensi. Beliau mengatakan:

"Proses seleksi sudah berjalan, namun kami menyadari pentingnya penguatan uji kompetensi untuk mendapatkan PTT yang lebih berkualitas." (Wawancara, 2024).

Lebih lanjut, Informan Anofula Waruwu dalam wawancaranya menyampaikan bahwa prosedur rekrutmen yang dilakukan ditandai dengan pengisian jabatan yang kosong:

"Perekrutan yang tidak tepat terkadang mempercepat pengisian posisi yang kosong, namun di sisi lain kualitas kerja karyawan tidak optimal karena tidak melalui seleksi yang ketat."

Pernyataan ini menunjukkan bahwa walaupun proses rekrutmennya cepat, namun kualitas kerja karyawannya kurang optimal (Wawancara, 2024).

Hal senada juga diutarakan Hotlan Manalu, SE, dalam wawancaranya, "Proses rekrutmen yang cepat membantu kami mengisi lowongan dengan cepat, terutama untuk pekerjaan administratif yang mendesak." Hal ini menunjukkan bahwa dari segi efisiensi waktu, proses ini memberikan dampak positif.

Terkait rekrutmen yang dilakukan oleh Divisi Umum, tahapan-tahapan yang disampaikan oleh narasumber penelitian meyakinkan peneliti bahwa selama ini mereka telah direkrut. Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, menjelaskan bahwa rekrutmen dilakukan melalui serangkaian tahapan meliputi seleksi administrasi, wawancara, dan uji kompetensi. Namun, ada kalanya proses tersebut disesuaikan dengan kebutuhan yang mendesak.

"Jika ada lowongan yang sifatnya mendesak, terkadang kami mengutamakan untuk mengisinya dengan cepat, meskipun tetap ada seleksi dasar seperti wawancara," ungkapnya (Wawancara, 2024).

Namun, informan lainnya, Rosafati Mendrofa, SE, menambahkan bahwa rekrutmen kerap dilakukan secara internal, dengan merekomendasikan calon karyawan melalui jaringan kerja. Di sisi lain, Rosafati Mendrofa, SE, selaku Young Expert Policy Analyst, menilai bahwa rekrutmen masih cenderung subjektif. Ia mengatakan,

"Kami melihat masih adanya kecenderungan subjektivitas dalam proses seleksi, terutama pada tahap wawancara, dan hal itu tidak dapat kami pungkiri." (Wawancara, 2024).

Maka berdasarkan informasi tersebut, peneliti menilai bahwa pandangan tersebut memperkuat temuan bahwa subjektivitas dalam proses rekrutmen mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang direkrut. Lebih lanjut, Rosafati Mendrofa, SE, juga menyatakan:

"Ada karyawan yang direkrut tanpa seleksi ketat, tetapi mampu beradaptasi dan berkinerja baik. Namun, tidak semua karyawan dapat melakukan itu."

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada individu yang mampu beradaptasi, hal tersebut tidak dapat dijadikan standar umum dalam proses rekrutmen. Meskipun hal ini berbeda dengan yang disampaikan oleh Anofula Waruwu, SE yang menyatakan bahwa prosedur rekrutmen sudah mengacu pada ketentuan yang berlaku, meskipun pelaksanaan di lapangan terkadang belum sepenuhnya ideal.

“Kami berusaha mengikuti prosedur, tetapi dalam beberapa keadaan, ada kelonggaran yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak,” katanya (Wawancara, 2024).

Lebih lanjut, dalam wawancara dengan Temazao Zendrato, SE, selaku Junior Specialist Human Resources Analyst, ia menambahkan bahwa evaluasi rutin terhadap proses seleksi perlu dilakukan. Temazaro mengatakan:

“Penilaian berkala penting dilakukan untuk memastikan proses seleksi dilakukan sesuai standar dan kebutuhan organisasi,” (Wawancara, 2024)

Sementara itu, Hotlan Manalu, SE, selaku Analis Administrasi, menekankan pentingnya kelengkapan dokumentasi dan arsip dalam proses rekrutmen. Ia menyatakan:

“Dokumentasi hasil pemilu perlu lebih terorganisasi sehingga prosesnya dapat dipertanggungjawabkan.” (Wawancara, 2024).

Lebih lanjut, dalam kegiatan wawancara penelitian, dari perspektif Pekerja Tidak Tetap, Berkat Rahmat Hulu menyampaikan bahwa proses seleksi yang dijalannya sudah cukup jelas, namun informasi mengenai kriteria seleksi belum sepenuhnya tersosialisasikan. Beliau mengatakan:

“Saya mengikuti proses seleksi dengan baik, tetapi saya tidak begitu memahami rincian kriteria evaluasinya.” (Wawancara, 2024).

Kemudian informan Sherlin Putri Sani Gulo juga berpendapat senada, dengan menyatakan:

“Prosesnya cukup jelas, tetapi informasi yang lebih lengkap tentang tahapan seleksi mungkin akan lebih bermanfaat bagi kami sebagai peserta.” (Wawancara, 2024)

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan meliputi seleksi administrasi, wawancara, dan tes bakat. Namun, terdapat kelemahan dalam penyampaian informasi mengenai kriteria penilaian. Hal ini dibuktikan dengan belum tersedianya papan pengumuman atau media informasi lainnya yang menjelaskan secara jelas mengenai tahapan dan kriteria

seleksi di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Pegawai baru yang ditemui di lokasi juga mengaku tidak mendapatkan informasi secara rinci mengenai standar penilaian yang digunakan.

Selain itu, dokumentasi terkait hasil seleksi juga masih belum tertata dengan baik. Berdasarkan hasil telaah dokumentasi, belum ditemukan arsip yang lengkap mengenai daftar peserta, hasil penilaian setiap tahapan, dan berita acara seleksi. Ketidaklengkapan dokumentasi ini berpotensi menimbulkan keraguan terhadap akuntabilitas proses seleksi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Hotlan Manalu, SE yang mengatakan:

“Kita perlu lebih terorganisasi dalam pengarsipan dokumen pemilu sehingga setiap proses dapat dipertanggungjawabkan.” (Wawancara, 2024) .

Lebih lanjut, kajian dokumentasi juga menunjukkan bahwa belum adanya Standard Operating Procedure (SOP) tertulis yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan seleksi Tenaga Kerja Tidak Tetap. Hal ini menyebabkan proses seleksi dilakukan berdasarkan kebiasaan atau perintah lisan dari atasan yang berisiko menimbulkan inkonsistensi dalam pelaksanaan. Temazao Zandrato, SE, menekankan pentingnya penyusunan SOP dengan mengatakan,

“Kita memerlukan SOP tertulis sebagai pedoman untuk membuat proses seleksi lebih jelas dan konsisten.” (Wawancara, 2024).

Berdasarkan analisis peneliti, perbedaan pandangan antar informan mencerminkan perlunya peningkatan transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi. Penguatan uji kompetensi dan penyediaan SOP yang jelas dapat menjadi solusi untuk meningkatkan efektivitas perekrutan. Dengan demikian, diharapkan proses rekrutmen dan seleksi PTT di **Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias** dapat berjalan lebih optimal dan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas.

Selain itu, penguatan teknologi informasi dalam **proses rekrutmen dan seleksi** juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan. Dengan menggunakan platform digital, proses pendaftaran dan seleksi dapat

dilakukan dengan lebih transparan dan efisien. Hal ini juga disampaikan oleh Temazao Zendrato, SE yang menyatakan:

“Pemanfaatan teknologi dalam pemilu dapat membantu mengurangi subjektivitas dan mempercepat proses pemilu.” (Wawancara, 2024).

Dalam proses seleksi, keterlibatan tim seleksi yang memiliki kompetensi di bidangnya menjadi faktor penting. Rosafati Mendrofa, SE, menambahkan:

“Kita perlu melibatkan tim seleksi yang memahami kebutuhan organisasi untuk memilih kandidat yang tepat.” (Wawancara, 2024)

Pengembangan kompetensi bagi tim seleksi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan. Hotlan Manalu, SE, mengatakan:

“Tim seleksi perlu menerima pelatihan tentang teknik wawancara dan penilaian untuk membuat prosesnya lebih profesional.” (Wawancara, 2024).

Selain penguatan internal, kolaborasi dengan pihak eksternal seperti lembaga profesi di bidang rekrutmen dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kualitas seleksi. Anofula Waruwu, SE, menyatakan:

“Kami sedang mempertimbangkan kolaborasi dengan lembaga profesional untuk membantu membuat proses seleksi lebih objektif.” (Wawancara, 2024).

Terakhir, penting juga untuk mengevaluasi kinerja Pekerja Tidak Tetap setelah mereka diterima bekerja. Evaluasi berkala ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja yang diterima bekerja dapat memberikan kontribusi yang optimal. Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, mengatakan, "Evaluasi berkala terhadap kinerja PTT akan membantu kami dalam mengambil keputusan mengenai perpanjangan kontrak atau pengembangan karier." (Wawancara, 2024).

4.2.2. Faktor Penyebab Ketidakkonsistenan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Setda Kabupaten Nias

Berdasarkan hasil kajian yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan narasumber, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, diketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias secara keseluruhan dalam beberapa tahun terakhir telah berjalan dengan baik, namun belum sepenuhnya optimal. Proses ini masih menghadapi beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas rekrutmen.

Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, selaku Asisten Administrasi Umum Setda Kabupaten Nias menyampaikan bahwa proses rekrutmen PTT sudah dilaksanakan sesuai prosedur yang ada meskipun belum tertulis secara baku. Ia menyatakan:

"Kami mencoba mengikuti mekanisme yang ada, tetapi tidak ada pedoman tertulis yang mengatur proses rekrutmen dan seleksi secara rinci."

Hal ini menunjukkan bahwa proses yang diterapkan lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan lembaga, meskipun belum memiliki dasar hukum formal atau kebijakan yang mengikat. Situasi ini berpotensi menciptakan inkonsistensi dalam pelaksanaan rekrutmen dari waktu ke waktu.

Anofula Waruwu, SE, selaku Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias menambahkan bahwa proses seleksi masih sederhana dan lebih berfokus pada kebutuhan instansi. Ia mengungkapkan:

"Seleksi lebih difokuskan pada kebutuhan mendesak, jadi tidak ada proses seleksi yang rumit seperti tes tertulis atau tes psikologi. Biasanya hanya seleksi berkas dan wawancara singkat."

Pendekatan ini menyarankan agar perekrutan diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang mendesak, tanpa melalui mekanisme penilaian yang komprehensif. Akibatnya, potensi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi lebih kecil.

Rosafati Mendrofa, SE, selaku Junior Specialist Policy Analyst, mengatakan rekrutmen PTT cenderung berdasarkan rekomendasi internal. Ia mengungkapkan:

"Dalam beberapa kasus, rekrutmen PTT mempertimbangkan rekomendasi dari pejabat tertentu, bukan seleksi terbuka."

Praktik ini menunjukkan adanya pengaruh keakraban atau hubungan pribadi dalam proses rekrutmen, yang dapat mengurangi objektivitas dan transparansi. Akibatnya, kesempatan bagi anggota masyarakat dengan kompetensi yang sesuai menjadi terbatas.

Temazao Zendrato, SE, selaku Junior Specialist Human Resources Analyst, mengakui bahwa proses perekrutan tidak diimbangi dengan penilaian kompetensi yang mendalam. Ia menjelaskan:

"Kami belum memiliki instrumen penilaian yang komprehensif, jadi penilaian hanya berdasarkan wawancara dan kelengkapan administrasi."

Berbeda dengan pejabat struktural, Hotlan Manalu, SE mengatakan bahwa keterbatasan informasi mengenai lowongan pekerjaan menjadi kendala dalam rekrutmen. Ia berpendapat:

"Informasi mengenai lowongan PTT kurang tersosialisasikan kepada masyarakat, sehingga hanya kalangan tertentu saja yang mengetahuinya."

Atas nama Pekerja Non-Permanen, Berkat Rahmat Hulu mengatakan proses seleksi dinilai kurang transparan. Ia mengatakan:

"Kami merasa tidak ada pengumuman resmi, prosesnya lebih didasarkan pada siapa yang tahu siapa."

Sherlin Putri Sani Gulo juga mengemukakan pendapat yang sama, dengan menyatakan bahwa proses seleksi terkesan seperti formalitas. Ia berpendapat:

"Dulu, saat masuk seleksi, hanya wawancara singkat, tidak ada tes lainnya. Jadi kami merasa kemampuan kami belum cukup teruji. Namun, kami juga bersyukur diberi kesempatan tanpa harus mengikuti tes yang sulit, yang ada untung ruginya."

Hasil observasi lapangan mendukung temuan ini, di mana peneliti tidak menemukan pengumuman resmi terkait rekrutmen PTT, baik melalui media cetak maupun digital. Selain itu, tidak ada dokumen prosedur operasi standar (SOP) rekrutmen yang dapat diakses publik. Kajian dokumen juga menunjukkan bahwa rekrutmen lebih banyak dilakukan berdasarkan kebutuhan mendesak tanpa perencanaan yang matang.

Dari hasil analisis peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi PTT pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias masih belum efektif. Hal ini disebabkan belum adanya pedoman tertulis yang jelas, proses seleksi yang masih sederhana, adanya kecenderungan rekrutmen berdasarkan rekomendasi, kurangnya penilaian kompetensi, dan minimnya sosialisasi informasi rekrutmen. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan berupa penyediaan SOP yang jelas, pelaksanaan seleksi yang lebih objektif, serta sosialisasi informasi lowongan jabatan secara terbuka dan transparan.

4.2.3. Dampak Ketidaksesuaian Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pegawai Tidak Tetap (PTT) terhadap Kualitas Kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ketidakkonsistenan dalam proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias berdampak signifikan terhadap kualitas kinerja organisasi. Dampak tersebut meliputi aspek positif dan negatif yang berdampak langsung terhadap efektivitas kerja.

Menurut Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, selaku Asisten Administrasi Umum Sekda Kabupaten Nias mengungkapkan dan membenarkan bahwa ketidakkonsistenan dalam rekrutmen dan seleksi dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam melaksanakan tugas, namun juga menjadi dilema jika yang direkrut adalah orang lain, sulit untuk melakukan pendekatan personal ketika diberikan tugas, karena memerlukan penyesuaian individu terlebih dahulu. Ia mengatakan:

“Apabila pegawai yang direkrut tidak sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dibutuhkan, maka pekerjaan akan menjadi kurang optimal dan dapat berdampak pada pencapaian target kerja.”

Senada dengan itu, Anofula Waruwu, SE, selaku Kepala Bagian Umum Setda Kabupaten Nias, menyoroti dampak negatif yang ditimbulkan dari rekrutmen tidak terstruktur. Ia menyatakan:

“Kurangnya seleksi yang ketat, seperti yang telah kita ketahui, tentu saja mengakibatkan banyaknya pekerja yang tidak kompeten, sehingga kualitas pekerjaan pun menjadi kurang optimal.”

Rosafati Mendrofa, SE, selaku Junior Specialist Policy Analyst, juga menambahkan bahwa inkonsistensi dalam proses rekrutmen dapat mengurangi efisiensi kerja. Ia mengatakan:

“Sebenarnya banyak pekerja non-tetap di sini yang tidak memiliki latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja yang kurang relevan, ada yang tamatan SMA, yang beragama dan sebagainya, jadi kurang relevan, sehingga butuh waktu adaptasi yang lebih lama. dan berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan.”

Namun, dalam wawancara dengan Temazao Zandrato, SE, sebagai Analis Sumber Daya Manusia Junior untuk Pegawai Negeri Sipil, ia berpendapat bahwa perekrutan yang fleksibel memiliki dampak positif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan cepat. Ia berpendapat:

“Meskipun proses seleksi dianggap kurang optimal, fleksibilitas dalam perekrutan membantu mengisi lowongan karyawan lebih cepat saat dibutuhkan, jadi kami tidak terlalu menyalahkan situasi.”

Lebih lanjut, dalam wawancara dengan Hotlan Manalu, SE, selaku Analis Administrasi, ia juga mengkritik dampak dari proses rekrutmen yang tidak selektif. Ia mengatakan:

“Tanpa seleksi yang ketat, karyawan cenderung tidak disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam

menjalankan tugasnya. Hal ini menjadi masalah serius dalam menjaga kualitas kinerja."

Dari perspektif Pekerja Non-Permanen, informan Berkat Rahmat Hulu mengungkapkan bahwa ketidakkonsistenan dalam proses seleksi menyebabkan pekerja merasa tidak dihargai dan mempengaruhi motivasi kerja mereka. Ia mengatakan:

"Kami merasa proses rekrutmen tidak transparan, jadi terkadang kami merasa kurang dihargai dalam pekerjaan kami. Jadi kami, staf senior, diberi lebih banyak tugas daripada yang baru meskipun kami berdua adalah pekerja sementara di sini."

Sementara itu, Sherlin Putri Sani Gulo menyatakan minimnya alokasi atau pelatihan pasca rekrutmen menyebabkan pegawai tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. Ia mengatakan,

"Perlu ada pelatihan setelah kami diterima bekerja agar kami lebih memahami tugas dan tanggung jawab kami. Di sini, tidak pernah ada pelatihan khusus untuk karyawan atau bahkan pekerja harian. Kami pun tidak tahu, mungkin karena keterbatasan anggaran atau apa?"

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan studi dokumentasi, ditemukan bahwa kinerja PTT di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias cenderung belum stabil terutama dalam hal kedisiplinan dan pemahaman tugas. Dokumen kehadiran dan laporan kerja menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang cukup signifikan di beberapa bagian yang diisi oleh PTT.

Contoh nyata dampak dari perekrutan yang tidak tepat adalah karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Dalam laporan mingguan, ditemukan bahwa beberapa PTT tidak memahami prosedur administrasi dasar, sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pengajuan dokumen penting. Hal ini berdampak pada melambatnya proses pelayanan administrasi yang seharusnya cepat dan efisien.

Terkait praktik rekrutmen yang lebih banyak dilakukan pada orang-orang dekat, narasumber menyampaikan dilema di balik kebijakan tersebut. Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, menyatakan:

"Ada kecenderungan untuk mempekerjakan orang yang sudah dikenal, tetapi tujuannya adalah untuk memfasilitasi koordinasi dan membangun kepercayaan dalam tim kerja."

Anofula Waruwu, SE, menambahkan dalam wawancaranya yang mendukung pernyataan whistleblower sebelumnya:

"Merekrut orang yang sudah dikenal juga dinilai lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, sehingga proses kerja tidak terganggu."

Rosafati Mendrofa, SE, juga menyampaikan pandangan serupa, dengan menyatakan bahwa:

"Meskipun tidak ideal, perekrutan dari jaringan internal seringkali lebih efisien karena proses adaptasinya lebih cepat dan risiko ketidakcocokan lebih rendah."

Namun, mereka juga menyadari bahwa praktik ini berpotensi menghambat objektivitas dan kualitas rekrutmen. Oleh karena itu, para informan menyadari perlunya sistem rekrutmen yang lebih terbuka dan berbasis kompetensi.

Berdasarkan berbagai sudut pandang informan, analisis peneliti menunjukkan bahwa ketidaksesuaian dalam rekrutmen dan seleksi PTT berdampak negatif terhadap kualitas kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang kurang efisien, kurangnya disiplin, dan motivasi kerja yang rendah. Namun, fleksibilitas dalam rekrutmen juga berdampak positif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam sistem rekrutmen dan seleksi dengan memberikan pedoman yang jelas dan komprehensif, diikuti dengan program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Selain itu, inkonsistensi dalam proses rekrutmen dan seleksi juga mempengaruhi koordinasi antar karyawan. Kurangnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab menyebabkan ketidakseimbangan

110 beban kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Hal ini mengakibatkan menurunnya efektivitas tim dan lambatnya penyelesaian tugas. Selain itu, karyawan yang tidak memahami alur kerja cenderung membutuhkan lebih banyak arahan dari atasan atau rekan kerja, yang pada akhirnya mengganggu alur kerja secara keseluruhan.

Di sisi lain, motivasi kerja yang rendah akibat proses rekrutmen yang tidak transparan berpotensi meningkatkan *tingkat turnover* pekerja temporer. Karyawan merasa tidak dihargai dan tidak memiliki prospek pengembangan karier, sehingga cenderung kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan tingginya biaya pelatihan dan adaptasi karyawan baru, yang dapat menghambat efisiensi anggaran dan produktivitas organisasi.

Ketidaksesuaian dalam perekrutan juga meningkatkan risiko konflik internal. Pegawai yang direkrut berdasarkan rekomendasi pribadi atau hubungan dekat tanpa memperhatikan kompetensi dapat menimbulkan kecemburuan sosial di antara pegawai. Situasi ini dapat merusak lingkungan kerja yang kondusif dan menghambat kerja sama tim, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi.

4.3. Diskusi

4.3.1. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di 1 Bagian Umum Setda Kabupaten Nias

Berdasarkan 1 hasil penelitian, proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di 1 Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias telah dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu seleksi administrasi, wawancara, dan uji kompetensi. Proses ini mencerminkan penerapan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya seleksi berbasis kompetensi untuk memperoleh pegawai yang berkualitas (Dua & Rumerung, 2022). Namun demikian, beberapa aspek dalam pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan, terutama terkait transparansi dan objektivitas.

Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, menyatakan bahwa tahapan rekrutmen bersifat prosedural, namun perlu peningkatan transparansi. Hal ini sejalan dengan teori rekrutmen yang menekankan pentingnya keterbukaan informasi dalam proses seleksi (Dessler, dalam (Putri & Widiyanto, 2022)). Selain itu, Anofula Waruwu, SE, menekankan perlunya penguatan uji kompetensi, yang mendukung pandangan bahwa seleksi berbasis kompetensi dapat meningkatkan kualitas pegawai (Rahmawati, 2023).

Namun, Rosafati Mendrofa, SE, mengungkapkan bahwa terdapat subjektivitas dalam tahapan wawancara. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pelaksanaan seleksi dengan prinsip objektivitas dalam teori manajemen SDM yang disampaikan oleh (Heriyatno, 2021). Subjektivitas tersebut dapat diminimalisir dengan menyediakan Standard Operating Procedure (SOP) yang jelas, sebagaimana yang dikemukakan oleh Temazao Zandrato, SE. Ketiadaan SOP tertulis menyebabkan proses seleksi berjalan berdasarkan kebiasaan, yang berisiko menimbulkan inkonsistensi, yang mana hal tersebut bertentangan dengan kaidah. Pandangan (Tumanggor et al., 2023) yang menyampaikan pengukuran efektivitas organisasi berdasarkan prosedur yang sistematis dan terukur.

Lebih lanjut, hasil observasi menunjukkan adanya kelemahan dalam penyampaian informasi terkait kriteria seleksi. Hal ini bertentangan dengan teori komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya penyebaran informasi yang efektif (Harris, 2023). Berkat Rahmat Hulu dan Sherlin Putri Sani Gulo selaku peserta seleksi juga menyatakan kurangnya informasi terkait kriteria penilaian. Keadaan ini mengindikasikan perlunya mengoptimalkan media informasi, seperti papan pengumuman atau platform digital, untuk mendukung keterbukaan informasi.

Dari aspek dokumentasi, Hotlan Manalu, SE, menekankan pentingnya pengarsipan yang rapi. Teori administrasi publik mendukung pentingnya dokumentasi yang baik untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi (Sadewo & Dzikrulloh, 2024). Penyimpangan dalam

dokumentasi dapat menimbulkan keraguan tentang akuntabilitas proses seleksi.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses seleksi juga menjadi solusi yang relevan. Pemanfaatan *platform digital* dapat mempercepat proses seleksi dan mengurangi subjektivitas, sebagaimana yang disampaikan oleh Temazao Zandrato, SE Hal ini sejalan dengan konsep *e-recruitment* yang mengutamakan efisiensi dan transparansi (Dedi Musliadi, 2021).

Keterlibatan tim seleksi yang efisien juga menjadi faktor penting. Rosafati Mendrofa, SE, mengemukakan perlunya tim seleksi yang memahami kebutuhan organisasi. Selain itu, Hotlan Manalu, SE, menekankan perlunya pelatihan bagi tim seleksi mengenai teknik wawancara dan asesmen. Hal ini sejalan dengan *Teori Kompetensi* yang menekankan pentingnya peningkatan kompetensi pegawai (Purbaningtyas, 2021).

Kolaborasi dengan lembaga profesional di bidang rekrutmen juga menjadi salah satu solusi alternatif. Anofula Waruwu, SE, mengungkapkan rencana kolaborasi untuk meningkatkan objektivitas seleksi. Pendekatan ini sejalan dengan konsep outsourcing dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Tumanggor et al., 2023).

Penilaian kinerja PTT secara berkala juga penting untuk memastikan kontribusi karyawan yang optimal. Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, menyatakan bahwa penilaian berkala membantu dalam pengambilan keputusan terkait perpanjangan kontrak. Hal ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menekankan pentingnya penilaian kinerja sebagai landasan pengembangan karyawan (Armstrong, 2014).

Dalam Teori Kompetensi *ditegaskan* bahwa rekrutmen hendaknya didasarkan pada kemampuan dan keterampilan individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam penelitian ini informan Anofula Waruwu, SE mengungkapkan bahwa penguatan aspek uji kompetensi sangat penting untuk memperoleh PTT yang berkualitas. Hal ini

menunjukkan bahwa penerapan teori kompetensi belum optimal karena penilaian kemampuan teknis dan non teknis belum terlaksana secara maksimal. Penekanan pada uji kompetensi yang lebih mendalam sejalan dengan teori ini dapat meningkatkan kualitas pegawai yang direkrut.

Sejalan dengan hal tersebut, Teori Sistem Pemilu *menekankan* pentingnya proses pemilu yang adil, transparan, dan objektif. Fabualasa Laoli, S.Pd., MM, menyatakan bahwa meskipun proses pemilu telah mengikuti prosedur, namun masih perlu adanya perbaikan dari segi transparansi. Temuan dari hasil pengamatan juga menunjukkan kurangnya penyediaan informasi mengenai kriteria seleksi. Hal ini menggambarkan belum diterapkannya asas keadilan dalam sistem pemilu. Dengan meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam pemilu, menurut teori ini, diharapkan proses rekrutmen akan lebih adil dan akuntabel.

Penelitian lanjutan dalam Holland Theory *menegaskan* bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Rosafati Mendrofa, SE, mengungkapkan bahwa masih terdapat subjektivitas dalam proses wawancara yang berpotensi menghambat penempatan karyawan sesuai kompetensi dan minatnya. Oleh karena itu, penguatan uji kompetensi dan pelibatan tim seleksi yang memahami kebutuhan organisasi menjadi sangat penting. Hal ini sejalan dengan *Holland Theory* yang menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan.

Tidak adanya Standard Operating Procedure (SOP) tertulis dalam proses seleksi menunjukkan adanya kelemahan acuan formal dalam pelaksanaan rekrutmen. Penyediaan SOP yang jelas dan penggunaan teknologi informasi dalam seleksi dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi subjektivitas. Temazao Zandrato, SE, menyarankan penggunaan teknologi untuk meningkatkan objektivitas seleksi, yang mendukung prinsip-prinsip dalam teori kewajaran sistem seleksi.

Evaluasi kinerja PTT secara berkala dan pelatihan bagi tim seleksi merupakan aspek penting yang perlu dilaksanakan. Hotlan Manalu, SE, menyatakan bahwa pelatihan bagi tim seleksi dapat meningkatkan

profesionalisme dalam wawancara dan asesmen. Hal ini terkait dengan teori kompetensi yang menekankan pentingnya pengembangan kapabilitas dalam mendukung seleksi yang bermutu.

Dengan mengintegrasikan teori kompetensi, teori keadilan sistem seleksi, dan teori kesesuaian jabatan, maka proses rekrutmen dan seleksi PTT di Bagian Umum Sekretariat Daerah Nias dapat berjalan lebih efektif, objektif, dan menghasilkan tenaga kerja berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.¹¹⁴

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang relevan dalam konteks efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Salah satu penelitian yang dijadikan acuan adalah penelitian Anisa Rahayu (2021)⁵³ yang berjudul “Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung”. Penelitian ini mengkaji efektivitas rekrutmen dan seleksi di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, khususnya dari segi transparansi dan objektivitas. Rahayu menemukan bahwa meskipun telah dilakukan upaya peningkatan transparansi, namun proses rekrutmen masih dipengaruhi oleh faktor non teknis seperti hubungan personal dan politik. Hal ini relevan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan perlunya penerapan sistem seleksi yang lebih objektif dan berbasis kompetensi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.¹

Selain itu, penelitian Deni Wijaya (2022)¹⁷ yang berjudul “Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai di Perusahaan Swasta: Studi Kasus di PT. Mandiri Jaya” juga memberikan perspektif penting. Wijaya menyampaikan bahwa penerapan sistem seleksi yang sistematis dan berbasis kompetensi di perusahaan swasta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pentingnya penggunaan pendekatan berbasis kompetensi dalam proses seleksi pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias untuk meningkatkan kualitas pegawai dan efektivitas organisasi.

Penelitian Ratna Dewi (2020) yang berjudul “Kinerja dan Kualitas Pegawai sebagai Implikasi Proses Seleksi di Perguruan Tinggi” juga

memperkuat temuan penelitian ini. Dewi menyimpulkan bahwa proses seleksi yang ketat berdasarkan kriteria kinerja yang jelas berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun penelitian Dewi difokuskan pada perguruan tinggi, namun relevansinya terlihat pada pentingnya penerapan proses seleksi yang efektif di sektor publik, khususnya di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

Dengan membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem seleksi yang berbasis kompetensi, transparan, dan adil sangat penting untuk meningkatkan kualitas pegawai dan efektivitas organisasi. Penelitian ini memperkaya literatur dengan memberikan perspektif baru tentang tantangan dan solusi dalam proses seleksi pegawai di sektor pemerintah daerah.

4.3.2. Analisis Faktor Penyebab Inkonsistensi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, ditemukan beberapa faktor penyebab terjadinya ketidaksesuaian dalam proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Temuan tersebut perlu dianalisa lebih lanjut dengan mengaitkannya dengan teori dan penelitian sebelumnya agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

1. Kurangnya Pedoman Tertulis

Fabualasa Laoli, S.Pd., MM menyampaikan bahwa proses rekrutmen PTT mengikuti prosedur yang ada meskipun belum ada pedoman tertulisnya. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam (Heriyatno, 2021) yang menyatakan bahwa prosedur baku dalam rekrutmen penting untuk menjamin konsistensi dan kewajaran. Ketiadaan pedoman tertulis

menyebabkan fleksibilitas yang berlebihan, yang berpotensi menimbulkan inkonsistensi dalam proses rekrutmen.

2. Proses Seleksi Sederhana dan Tidak Komprehensif

Anofula Waruwu, SE mengungkapkan bahwa proses seleksi lebih berfokus pada kebutuhan langsung tanpa adanya mekanisme penilaian yang mendalam. Menurut Dessler dalam (Sidjabat & Pardede, 2023), proses seleksi yang efektif harus mencakup penilaian yang komprehensif, seperti tes tertulis dan wawancara mendalam, untuk memastikan kesesuaian kandidat dengan posisi yang dibutuhkan. Ketiadaan mekanisme seleksi yang ketat mengurangi peluang untuk mendapatkan karyawan dengan kompetensi yang diinginkan.

3. Rekrutmen Berdasarkan Rekomendasi Internal

Rosafati Mendrofa, SE menyatakan bahwa rekrutmen PTT memperhatikan rekomendasi dari pejabat tertentu. Praktik ini sejalan dengan fenomena nepotisme yang dijelaskan oleh (Dzahabiyah dkk., 2022; Kemenuh, 2022; Silaen dkk., 2022) dalam penelitiannya, di mana hubungan personal dapat memengaruhi objektivitas rekrutmen. Hal ini berdampak pada berkurangnya transparansi dan keadilan dalam proses seleksi, sehingga anggota masyarakat yang kompeten kurang memiliki kesempatan.

4. Kurangnya Penilaian Kompetensi

Temazao Zandrato, SE mengakui bahwa belum ada instrumen penilaian kompetensi yang komprehensif. Hal ini bertentangan dengan Teori Kompetensi yang menekankan pentingnya pengukuran kompetensi dalam proses seleksi. Ketiadaan alat ukur yang memadai menyebabkan proses seleksi kurang optimal dalam menilai kemampuan kandidat.

5. Kurangnya Sosialisasi Informasi Lowongan Pekerjaan

Hotlan Manalu, SE menyoroti minimnya sosialisasi lowongan PTT. Berdasarkan teori komunikasi organisasi Kreps (2011),

sosialisasi yang efektif sangat penting dalam menjaring pelamar yang kompeten. Minimnya sosialisasi menyebabkan hanya kelompok tertentu saja yang mengetahui lowongan tersebut, sehingga menghambat proses rekrutmen yang transparan dan inklusif.

6. Kurangnya Transparansi dalam Pemilu

Berkat Rahmat Hulu dan Sherlin Putri Sani Gulo mengatakan bahwa proses seleksi yang dilakukan terasa kurang transparan dan hanya formalitas belaka. Hal ini menunjukkan adanya kontradiksi dengan prinsip merit system dalam manajemen SDM sebagaimana yang dijelaskan oleh (Shalahuddin et al., 2022), dimana seleksi harus berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang objektif.

Analisis faktor ketidaksesuaian pada proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias dapat dikaitkan dengan Teori Kompetensi . Menurut Spencer dalam (Waworuntu, 2022), kompetensi meliputi karakteristik dasar individu yang terkait dengan kinerja efektif pada suatu pekerjaan atau situasi. Belum adanya instrumen penilaian kompetensi yang komprehensif sebagaimana yang dikemukakan oleh Temazao Zendrato menunjukkan bahwa proses seleksi belum mampu mengidentifikasi calon pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi yang hanya mengandalkan wawancara singkat dan penyempurnaan administrasi menyebabkan rekrutmen belum sepenuhnya memperhitungkan kemampuan teknis dan perilaku calon pegawai. Hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi karena pegawai yang direkrut tidak memiliki kompetensi yang relevan.

Selanjutnya, Teori Sistem Seleksi yang disampaikan oleh Gilliland dalam (Afrianto, 2020; Badrul, 2021) menekankan pentingnya keadilan dalam proses seleksi untuk menciptakan persepsi positif dari para pelamar terhadap organisasi. Teori ini membagi keadilan seleksi menjadi dua, yaitu prosedural dan distributif. Tidak adanya pengumuman resmi dan terbatasnya sosialisasi lowongan pekerjaan sebagaimana yang disampaikan oleh Hotlan Manalu dan Berkhat Rahmat Hulu mencerminkan ketidakadilan

112 prosedural karena tidak semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti seleksi. Selain itu, rekrutmen yang lebih mengutamakan rekomendasi internal daripada seleksi terbuka menunjukkan ketidakadilan distributif karena kesempatan tidak didistribusikan secara merata kepada semua calon pelamar.

Dari perspektif Job Fit Theory (*Teori Holland*), kesesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja sangat penting untuk menunjang kepuasan dan kinerja pegawai. Holland (1997) menyatakan bahwa seseorang akan lebih produktif apabila bekerja pada lingkungan yang sesuai dengan minat, kepribadian dan kemampuannya. Proses seleksi di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias yang masih minim penilaian kompetensi mengakibatkan terjadinya ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Seleksi yang hanya menitikberatkan pada kebutuhan mendesak tanpa mempertimbangkan kesesuaian antara individu dengan jabatan yang dilamar berisiko menempatkan pegawai yang tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Lebih jauh, mengandalkan rekomendasi formal dalam proses rekrutmen juga bertentangan dengan prinsip meritokrasi dalam teori kompetensi. Proses rekrutmen seharusnya didasarkan pada penilaian objektif terhadap kemampuan dan potensi kandidat, bukan pada kebiasaan pribadi. Hal ini dapat menimbulkan masalah dalam manajemen sumber daya manusia, seperti motivasi kerja yang rendah, kurangnya inovasi, dan tingginya pergantian karyawan akibat ketidaksesuaian peran.

55 Berdasarkan analisis yang mengacu pada ketiga teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi PTT di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias perlu ditingkatkan dengan menyusun pedoman rekrutmen yang jelas, menerapkan sistem seleksi yang adil dan transparan, serta mengintegrasikan penilaian kompetensi secara komprehensif. Dengan demikian, organisasi dapat memperoleh pegawai yang kompeten, sesuai dengan kebutuhan jabatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif.

4.3.3. Analisis Dampak Ketidaksesuaian Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Tidak Tetap (PTT) terhadap Kualitas Kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias yang tidak sesuai prosedur berdampak signifikan terhadap kualitas kinerja organisasi. Berdasarkan temuan di lapangan, rekrutmen yang tidak didasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi calon pegawai menyebabkan pegawai tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Temazao Zendrato yang menyatakan bahwa dalam proses seleksi tidak ada instrumen penilaian kompetensi yang digunakan, sehingga pegawai yang direkrut belum tentu memiliki keterampilan yang relevan.

Menurut Teori Kompetensi *Spencer* dan *Spencer* yang dikutip dalam penelitian (Arfin, 2022), kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang berhubungan langsung dengan kinerja kerja yang efektif. Ketidaksesuaian proses seleksi dengan standar kompetensi menyebabkan pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

Selain itu, kontradiksi ini juga terkait dengan Teori Keadilan Sistem Seleksi yang dikemukakan oleh Gilliland dalam (Agus Dwi Atmoko dkk., 2022). Proses seleksi yang tidak transparan dan adil, seperti tidak adanya pengumuman resmi dan mengutamakan usulan dari pejabat, menimbulkan persepsi negatif di kalangan pelamar dan karyawan. Hal ini berpotensi berdampak pada motivasi dan etos kerja karyawan yang merasa bahwa sistem rekrutmen tidak memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu.

Dari perspektif Job Fit Theory (*Teori Holland*), ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja dan rendahnya kinerja karyawan. Holland menekankan bahwa kinerja optimal tercapai apabila individu bekerja

dalam lingkungan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Namun, proses seleksi yang tidak memperhitungkan kesesuaian dapat mengakibatkan karyawan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, sehingga menghambat pencapaian tujuan kerja.

Akibat lain dari ketidaksesuaian rekrutmen ini adalah tingginya angka absensi dan rendahnya loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa tidak cocok dengan pekerjaannya cenderung kurang termotivasi dan berisiko mengalami *turnover yang tinggi*. Akibatnya, organisasi harus terus menerus melakukan rekrutmen ulang yang memakan waktu dan biaya. Untuk mengatasi masalah ini, Sekretariat Daerah Kabupaten Nias perlu memperbaiki mekanisme seleksi dengan menyediakan pedoman rekrutmen yang jelas, transparan, dan berbasis kompetensi.¹¹³

Hal ini sejalan dengan pendapat (Alaina et al., 2023) yang menyatakan bahwa seleksi yang berbasis kompetensi dan transparan akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan berdedikasi tinggi. Dengan demikian, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, Mathis dan Jackson yang dikutip dalam penelitian tersebut (Ariswandy et al., 2021; Emelda, 2021) juga menekankan pentingnya analisis jabatan secara menyeluruh sebelum melakukan rekrutmen untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi karyawan.

Lebih lanjut, Dessler dalam (Purbaningtyas, 2021) menegaskan bahwa perekrutan yang efektif harus didasarkan pada penilaian objektif terhadap kemampuan dan potensi seseorang, bukan sekadar rekomendasi atau koneksi pribadi. Penerapan prinsip ini akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif.

Menurut (Rivai, 2020) proses seleksi yang adil dan transparan⁵⁶ dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, maka mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, Hasibuan dalam (Sidjabat & Pardede, 2023) menyatakan bahwa “seleksi yang tidak mengikuti prosedur dapat

menimbulkan ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaan, sehingga mengakibatkan kinerja rendah dan *turnover yang tinggi*.” Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan sistem seleksi yang ketat dan objektif guna menghindari permasalahan tersebut.

Dengan menerapkan sistem rekrutmen yang lebih objektif dan adil, organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang direkrutnya. Hal ini akan berdampak positif pada efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi, sekaligus meminimalkan risiko ketidakpatuhan yang dapat menghambat kinerja.

4.4. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang berjudul “Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Tidak Tetap di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias” terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diketahui dan diperhatikan. Pertama, keterbatasan metodologi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara sebagai metode pengumpulan data utama. Akan tetapi, pendekatan ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi temuan karena data yang dikumpulkan hanya mencerminkan pandangan informan yang terlibat, sehingga tidak dapat mewakili seluruh populasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

Kedua, keterbatasan akses data juga menjadi kendala dalam penelitian ini. Tidak semua informasi terkait proses rekrutmen dan seleksi pegawai tidak tetap dapat diakses secara menyeluruh karena adanya kebijakan kerahasiaan internal. Hal ini mengakibatkan beberapa data penting terkait kriteria seleksi, prosedur internal, dan evaluasi kinerja pegawai tidak dapat digali secara mendalam. Akibatnya, analisis yang dilakukan mungkin tidak dapat menjelaskan secara menyeluruh seluruh proses yang terjadi di dalam instansi.

Ketiga, keterbatasan jumlah dan keberagaman informan turut mempengaruhi hasil penelitian. Informan yang diwawancarai terdiri dari sejumlah pejabat dan pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, namun jumlahnya terbatas dan belum melibatkan seluruh

5 pihak yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi. Keadaan ini dapat mempengaruhi kelengkapan data dan keberagaman perspektif yang diperoleh, sehingga analisis yang dihasilkan mungkin belum sepenuhnya menyeluruh.

Keempat, keterbatasan waktu penelitian juga menjadi kendala. Waktu yang tersedia untuk mengumpulkan data dan melakukan analisis relatif singkat, sehingga peneliti tidak dapat melakukan pengamatan lebih mendalam atau melakukan triangulasi data secara optimal. Hal ini berpotensi memengaruhi kedalaman analisis yang dihasilkan dan keakuratan interpretasi temuan.

Kelima, faktor eksternal seperti perubahan kebijakan atau peraturan yang terjadi selama proses penelitian dapat memengaruhi relevansi data yang dikumpulkan. Perubahan dalam prosedur rekrutmen dan seleksi yang digunakan di lembaga terkait dapat menyebabkan perbedaan antara data yang diperoleh dengan kenyataan saat ini. Faktor-faktor ini dapat mengurangi validitas hasil penelitian dalam konteks yang lebih luas.

Keenam, keterbatasan sumber daya penelitian, seperti keterbatasan penguasaan literatur yang relevan dan penggunaan teknologi analisis data, turut mempengaruhi kualitas hasil penelitian. Peneliti mungkin belum sepenuhnya memanfaatkan sumber referensi terkini dan teknik analisis data yang lebih canggih, sehingga pembahasan dan interpretasi data mungkin belum optimal. Keadaan ini menjadi tantangan yang harus diantisipasi dalam penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan mendalam.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti merumuskan tiga pokok bahasan utama sebagai jawaban atas tujuan penelitian yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pegawai Tidak Tetap (PTT)

Proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias berjalan dengan baik namun belum sepenuhnya sesuai dengan prosedur yang transparan dan objektif. Tahapan seleksi yang dilakukan cenderung kurang sistematis, tidak memiliki kriteria yang jelas dan standar penilaian yang terukur, sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan dalam penempatan pegawai.

2. Faktor Penyebab Ketidaksesuaian Rekrutmen dan Seleksi

Ketidakkonsistenan dalam proses rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja Tidak Tetap (PTT) disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya transparansi dalam proses seleksi, pengaruh pihak eksternal dalam pengambilan keputusan, serta minimnya pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan rekrutmen. Faktor-faktor tersebut berdampak pada seleksi calon karyawan yang kurang optimal dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Dampak Ketidaksesuaian Rekrutmen terhadap Kinerja

Ketidakkonsistenan dalam rekrutmen dan seleksi Tenaga Pegawai Tidak Tetap (PTT) berdampak negatif terhadap kualitas kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Tenaga kerja yang direkrut tanpa mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai cenderung memiliki kinerja yang kurang optimal, mengurangi efektivitas kerja tim, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan ringkasan penelitian di atas, maka saran atau rekomendasi peneliti untuk perbaikan di masa mendatang adalah:

1. Meningkatkan Sistem Seleksi dan Rekrutmen yang Transparan

Disarankan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, khususnya Bagian Umum, untuk menyusun sistem rekrutmen dan seleksi Tenaga Kerja Tidak Tetap (PTT) yang lebih transparan, terstruktur, dan berdasarkan kriteria yang jelas serta standar penilaian yang objektif dan terukur. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat mekanisme seleksi, seperti melalui tes tertulis atau wawancara yang terstandar, untuk memastikan terpilihnya calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Penguatan Pengawasan dan Evaluasi Proses Rekrutmen

Pengawasan yang lebih ketat dan penilaian berkala terhadap proses rekrutmen dan seleksi Pejabat Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias sangat dibutuhkan. Pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh tim independen atau pihak lain yang berwenang untuk mencegah campur tangan pihak luar yang tidak mengikuti asas kewajaran dan objektivitas, serta untuk memastikan seluruh tahapan proses seleksi berjalan lancar.

3. Penyusunan Standar Kompetensi Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Disarankan agar standar kompetensi dan kualifikasi yang lebih jelas dan rinci diberikan sesuai dengan kebutuhan jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Dengan standar yang jelas, proses rekrutmen akan lebih efektif dalam menyeleksi calon pegawai yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

BIBLIOGRAFI

- Afrianto, R. (2020). Analisis Proses Pengisian Jabatan Administratif dan Pengawasan Berbasis Sistem Merit di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* , 3 (1). <https://doi.org/10.31334/transparency.v3i1.672>
- Agus Dwi Atmoko, Pratika Ayuningtyas, & Lutfi Ashar Mauludin. (2022). PEMILIHAN PERANGKAT DESA DI DESA KAMBANGAN KECAMATAN BRUNO KABUPATEN PURWOREJO. *Jurnal Pelayanan Publik* , 6 (2). <https://doi.org/10.20473/jlm.v6i2.2022.406-412>
- Alaina, S., Ananda, SD, Hidayaty, DE, Pertiwi, S., Sandi, H., Buana, U., & Karawang, P. (2023). Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di UMKM Tree Burger House Madani : *Jurnal ...* , 1 (5).
- Arfin, AL (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen dan Seleksi untuk Memperoleh Sumber Daya Manusia yang Unggul. *Efektor* , 9 (2). <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Ariswandy, D., Kawulusan, B., & Joni, R. (2021). ANALISIS PROSES PEMILU TERBUKA JABATAN KEPALA PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN (Studi Kasus Penetapan JPTP Tahun 2020). *Jurnal Sains Manajemen Saburai (JIMS)* , 7 (1). <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1249>
- Badrul, M. (2021). Penerapan Metode Profile Matching untuk Mendukung Keputusan Seleksi Karyawan Baru. *PROSISKO: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Observasi Sistem Komputer* , 8 (1). <https://doi.org/10.30656/prosisko.v8i1.tahun.2815>
- Barbrook-Johnson, P., & Carrick, J. (2022). Mengintegrasikan metode penelitian berbingkai kompleksitas untuk penelitian sosial. *Jurnal Internasional Metodologi Penelitian Sosial* , 25 (6). <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1946118>
- Busro, M. (2018). Teori manajemen sumber daya manusia. Media Prenada.
- Bhangu, S., Provost, F., & Caduff, C. (2023). Pengantar metode penelitian kualitatif - Bagian i. *Perspektif dalam Penelitian Klinis* , 14 (1). https://doi.org/10.4103/picr.picr_253_22
- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). Cara menggunakan dan mengevaluasi metode penelitian kualitatif. Dalam *Neurological Research and Practice* (Volume 2, Nomor 1). <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>

- Budiantoro, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- (2021). DAMPAK SELEKSI DAN REKRUTMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Ekobisnis* , 1 (1). <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i1.323>
- Penulis: Dr. Derati Puspita Sari, Sandy, D., Baharuddin, Mira Labi Bandhaso, & Djusniati Rasinan. (2024). Evaluasi Efektivitas Sistem Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bitumen Marasende. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* , 10 (1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1793>
- Dua, IL, & Rumerung, JJ Studi tentang Efisiensi dan Efektivitas Tenaga Administrasi di PT. Media Grafik Manado. *Jurnal MAPB* , 4 (1).
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua SungaiPalembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* , 19 (1). <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>
- Emily. (2021). Analisis sistem rekrutmen dan seleksi PT. xyz Palembang. Dalam *Jurnal Adminika* (Volume 7, Nomor 1).
- fay. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Adalah. 4 Desember .
- Bahasa Inggris: Fiantika, FR, Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Lukman, W. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Di *PT. Eksekutif Teknologi Global* (Edisi Maret).
- Harris, JI (2023). Analisis Pekerjaan Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ISLAMIKA* , 5 (2).
- Heriyatno. (2021). Analisis Rekrutmen Pejabat Struktur Elit Birokrasi (Studi Kasus BKPSDMD Kabupaten Kerinci). *Ebisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, & Akuntansi)* , 1 (1). <https://doi.org/10.61083/ebisma> Bahasa Indonesia: .v1i1.3
- Hidayat, FN, & Sugiyono, S. (2023). Analisis Sentimen Publik Terhadap Adopsi PPPK di Twitter Menggunakan Metode Naive Bayes dan Support Vector Machine. *Jurnal Sains dan Teknologi* , 5 (2). <https://doi.org/10.55338/sainek.v5i2.1359>

- Alexander, Dr. D. (2022). Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis untuk Penelitian Lapangan, Analisis Teks Media, dan Studi Budaya. Dalam *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Pendidikan* .
- Islam, AM, & Aldaihani, FM (2022). Pembeneran Penggunaan Metode Penelitian Kualitatif, *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen* , 5 (1).
- J, L., & Meong. (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif. (Bandung: *Belia PT. Rosdakarya*, 2007), 1 .
- Karim, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .
- Kemenuh, I. (2022). Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Alamkulkul Boutique Resort: Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Alamkulkul *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis* , 01 (02).
- Köhler, T., Smith, A., & Bhakoo, V. (2022). Template dalam Metode Penelitian Kualitatif: Asal, Keterbatasan, dan Arah Baru. *Metode Penelitian Organisasi* , 25 (2). <https://doi.org/10.1177/10944281211060710>
- Koyan, Prof.Dr.IW (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Rake Sarasin* , Maret .
- Lestari, AL (2020). Pengaruh Penerapan dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Aneka Dharma Persada). Dalam *Naskah Publikasi Program Studi...* .
- LJ Moleong. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Dalam Metodologi Penelitian Kualitatif. Dalam *Sarasin Rake* (Edisi Maret).
- Manystighosa, A. (2023). *Rekrutmen: Definisi, Tujuan dan Proses Lengkap* . Kami lulus.
- Moloeng, LJ (2021). Metodologi Penelitian Kualitatif. Dalam *Trias Politica* (Nomor 2).
- Nova, S., Abdullah, H., Mahrizal, M., & Yanti, EM (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Palopo* , 9 (1). <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1540>
- Nurhadi, T. (2023). Efektivitas Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kuningan Rayon dalam Peningkatan Pelayanan Penyambungan Listrik Baru. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Keuangan Barat* , 2 (01). <https://doi.org/10.58812/jakws.v2i01.197>

- Patel. (2012). Metode Penelitian Kualitatif. Dalam *Jurnal EQUILIBRIUM* (Volume 5, Edisi Januari).
- Pibriana, D. (2020). Penggunaan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Pengambilan Keputusan Perekrutan Karyawan di PT. AB C. *Techno.Com* , 19 (1). <https://doi.org/10.33633/tc.v19i1.2771>
- Prasetyo, TB (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN KANTOR DESA DI BEBERAPA DESA DI JAWA. Dalam *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik)* .
- Purbaningtyas, R. (2021). Penerapan Metode Profile Matching dalam Proses Seleksi Rekrutmen Berdasarkan Faktor Kompetensi Spencer. *Jurnal Teknologi Informasi dan Terapan* , 8 (1). <https://doi.org/10.25047/jtit.v8i1.227>
- Putri, GA, & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mount Mandiri Internusa. *Ekonomi Bisnis dan Manajemen* , 1 (1).
- Rahmawati, Y. (2023). Penerapan Audit Internal Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirtawening Kota Bandung. *Jurnal Multidisiplin Indonesia* , 2 (9). <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i9.470>
- Ramli, ESDM, Suliwati, SESD, Karimuddin, BTAN, Khaidir, MHANS, & Jahja, AS (2021a). Metodologi Penelitian Kualitatif. Di *Sarasin Rake* (Nomor Maret).
- Rinaldi, A. (2023). Manajemen Pengetahuan Melalui Pendekatan Fuzzy Multiple Criteria dalam Pengambilan Keputusan bagi Pimpinan dalam Perekrutan Karyawan di UIN SUSKA Riau. *Perusahaan: Jurnal Ekonomi Islam* , 6 (2). [https://doi.org/10.25299/company.2023.vol6\(2\).15194](https://doi.org/10.25299/company.2023.vol6(2).15194)
- Rizalina. (2022). Model Analisis Rekrutmen Karyawan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW). *Jurnal KomtekInfo* . <https://doi.org/10.35134/komtekinfo.v9i2.268>
- Rukin. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Dalam *Rake Sarasin* (Edisi Maret).
- Sadewo, JA, & Dzikrulloh, D. (2024). TINJAUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA SISTEM REKRUTMEN PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) GADAI EMAS BANGKALAN. *Ulumuna: Jurnal Kajian Islam* , 9 (1). <https://doi.org/10.36420/ju.v9i1.6653>

- Shalahuddin, S., Werang, NL, Suaib, S., Huriati, H., & Kamase, J. (2022). Peran rekrutmen, seleksi dan penempatan: analisis kinerja karyawan. *INOVASI* , 18 (1). <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10524>
- SIDJABAT, S., & PARDEDE, RJT (2023). ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KINERJA ABK PADA KAPAL BERBENDERAI KOREA SELATAN. *Jurnal Hasil Penelitian dan Pengembangan (JHPP)* , 1 (3). <https://doi.org/10.61116/jhpp.v1i3.135>
- Silaen, NR, Sembiring, V., & Halawa, RTS (2022). PENGARUH PROSES REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA USAHA YANG DAPAT DIANDALKAN DI BIDANGNYA. *Jurnal Dharma Agung* , 30 (1). <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1447>
- Simbolon, AS, Padliansyah, R., & Karunia, E. (2021). Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pendidikan Tinggi di Kalimantan. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* , 5 (1). <https://doi.org/10.31294/jeco.v5i1.9524>
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, OS, Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarta, H.MP., Munsarif, M., & Silitonga, Teori Manajemen Sumber Daya Manusia HP. Dalam *Jurnal Sains dan Seni ITS* (Volume 6, Nomor 1).
- Suparyanto dan Rosad. (2020). Bab III Metode Penelitian. *Suparyanto dan Rosad* (2015 , 5 (3).
- Tohopi, R., Nani, YN, & Aneta, Y. (2021). Model Perumusan Kebijakan “Public Mechanism Approach” untuk Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Gorontalo. *Sawala: Jurnal Administrasi Publik* , 9 (2). <https://doi.org/10.30656/sawala.v9i2.3916>
- Tumanggor, L., Kojo, C., & Saerang, RT (2023). PENGARUH DESKRIPSI JABATAN DAN AUDIT MANAJEMEN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULAWESI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 11 (4). <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51725> .
- Usmawati, E. (2019). Konsep Dasar Seleksi Karier Berdasarkan Teori Holland. <http://p4tkpenjasbk.kementerianpendidikan.kemdikbud.go.id/artikel/>.
- van Knippenberg, D. (2023). Isu-isu Metodologi Penelitian yang Menginformasikan Pertanyaan Penelitian dalam Penelitian Kepemimpinan. Dalam *Jurnal Kepemimpinan dan Studi Organisasi* (Volume 30, Nomor 1). <https://doi.org/10.1177/15480518221130704>

- Waworuntu, AY (2022). Analisis Pelaksanaan Seleksi Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perhotelan di Makassar. *Jurnal Pergerakan* , 4 (2). <https://doi.org/10.53654/mv.v4i2.264>
- Zhang, J., Wolfram, D., & Ma, F. (2023). Dampak big data pada metode penelitian dalam ilmu informasi. *Manajemen Data dan Informasi* , 7 (2). <https://doi.org/10.1016/j.dim.2023.100038>

ANALISIS EFEKTIVITAS PROSES PEREKRUTAN DAN SELEKSI PEGAWAI TIDAK TETAP DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	Rosmeida Zebua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Peringatan Harefa. "Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023 Crossref	324 words — 2%
2	text-id.123dok.com Internet	149 words — 1%
3	123dok.com Internet	86 words — < 1%
4	docplayer.info Internet	71 words — < 1%
5	dspace.uii.ac.id Internet	63 words — < 1%
6	adoc.pub Internet	52 words — < 1%
7	Miesie Sasikirana Damila, Rezeki Rezeki, Ayuni Afrida, Rachel Pramana Putra. "Analisis Sistem Informasi Merekrut Karyawan Berbasis WEB pada Perusahaan	51 words — < 1%

8	repositori.uma.ac.id Internet	51 words — < 1%
9	etheses.uin-malang.ac.id Internet	46 words — < 1%
10	www.scribd.com Internet	45 words — < 1%
11	journal.unigha.ac.id Internet	43 words — < 1%
12	repository.ub.ac.id Internet	42 words — < 1%
13	garuda.kemdikbud.go.id Internet	41 words — < 1%
14	repository.unhas.ac.id Internet	40 words — < 1%
15	journal.uinsgd.ac.id Internet	39 words — < 1%
16	core.ac.uk Internet	38 words — < 1%
17	repository.unair.ac.id Internet	36 words — < 1%
18	repository.ung.ac.id Internet	36 words — < 1%

19	digilib.uin-suka.ac.id Internet	35 words — < 1%
20	id.123dok.com Internet	34 words — < 1%
21	www.researchgate.net Internet	31 words — < 1%
22	Rika Permata Gea, Ayler Beniah Ndraha, Fatolosa Hulu, Sukaaro Waruwu. "ANALISIS URGENSI SISTEM MANAJEMEN TALENTA GURU DI UPTD SD NEGERI 074056 DAHANA HUMENE KECAMATAN GUNUNGSITOLI IDANOI KOTA GUNUNGSITOLI", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Crossref	29 words — < 1%
23	repository.unwira.ac.id Internet	27 words — < 1%
24	repository.upi.edu Internet	27 words — < 1%
25	ejurnal.unikarta.ac.id Internet	26 words — < 1%
26	www.slideshare.net Internet	26 words — < 1%
27	sangkrah31.wordpress.com Internet	25 words — < 1%
28	jurnal.kolibi.org Internet	24 words — < 1%

29	repository.upbatam.ac.id Internet	23 words — < 1%
30	docslib.org Internet	22 words — < 1%
31	repository.unja.ac.id Internet	21 words — < 1%
32	www.dmo.or.id Internet	21 words — < 1%
33	Ine Mariane, Tony Pathony. "KINERJA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUBANG", <i>The World of Public Administration Journal</i> , 2020 Crossref	20 words — < 1%
34	arl.ridwaninstitute.co.id Internet	20 words — < 1%
35	repository.unbari.ac.id Internet	20 words — < 1%
36	Fajar Harefa, Palindungan Lahagu, Yupiter Mendrofa, Eliyunus Waruwu. "Implementasi azas transparansi dalam pengadaan barang dan jasa pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", <i>Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin</i> , 2024 Crossref	19 words — < 1%
37	Randy Ariyadita Putra, Rafida Bangki, Hasa Taleba. "EVALUASI SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN KAS PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) BUTON SELATAN", <i>Robust: Research of Business and Economics Studies</i> , 2021 Crossref	19 words — < 1%

38	artikelpendidikan.id Internet	18 words — < 1%
39	eprints.unpak.ac.id Internet	18 words — < 1%
40	es.scribd.com Internet	18 words — < 1%
41	issuu.com Internet	18 words — < 1%
42	www.neliti.com Internet	18 words — < 1%
43	ERNI IRMAYANTI HAMZAH. "TRADISI MABBACA DOANG MASYARAKAT SUKU BUGIS KELURAHAN KABONENA KECAMATAN ULUJADI KOTA PALU", Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial, 2021 Crossref	17 words — < 1%
44	docobook.com Internet	17 words — < 1%
45	id.scribd.com Internet	17 words — < 1%
46	repository.uinjkt.ac.id Internet	17 words — < 1%
47	www.hashmicro.com Internet	17 words — < 1%
48	Hasrat Harefa, Palindungan Lahagu, Emanuel Zebua, Eliyunus Waruwu. "Peran kebijakan organisasi dalam pengembangan budaya organisasi yang	16 words — < 1%

49 indeksprestasi.blogspot.com 16 words — < 1%
Internet

50 journal.stie-pembangunan.ac.id 16 words — < 1%
Internet

51 repository.unmuha.ac.id:8080 16 words — < 1%
Internet

52 repository.usd.ac.id 16 words — < 1%
Internet

53 repository.widyatama.ac.id 16 words — < 1%
Internet

54 Derati Puspita Sari, Desy Sandy, Baharuddin, Mira Labi Bandhaso, Djusniati Rasinan. "Penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan Dan Seleksi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bitumen Marasende", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 15 words — < 1%
Crossref

55 Millenia Titisari, Khairul Ikhwan. "Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2021 15 words — < 1%
Crossref

56 eprints.iain-surakarta.ac.id 15 words — < 1%
Internet

57 repository.umpalopo.ac.id
Internet

15 words — < 1%

58 Sigit Kristiyanto, Muhammad Syafii Basalamah. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAROS", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019
Crossref

59 mybloggurukreatif.blogspot.com
Internet

13 words — < 1%

60 www.bangkalankab.go.id
Internet

13 words — < 1%

61 Syahrul Abidin, Yoserizal Saragih, Haris Fadillah Sihombing. "Implementasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Guru dalam Meningkatkan Kinerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Tanjung Balai", ARZUSIN, 2023
Crossref

62 abdinegaramuda.org
Internet

12 words — < 1%

63 doku.pub
Internet

12 words — < 1%

64 eprints.walisongo.ac.id
Internet

12 words — < 1%

65 vbook.pub
Internet

12 words — < 1%

66 Andini Triana Dewi, Tri Diana. "ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PT.

11 words — < 1%

67 Jefri Gulo, Aldri Frinaldi. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat", Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa, 2024 11 words — < 1%
Crossref

68 Ni Putu Vera Yanti, I Made Sunata, I Putu Agus Suarsana Ariesta. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum BHAKTI RAHAYU Tabanan", Journal Research of Management, 2024 11 words — < 1%
Crossref

69 portalsatudata.simalungunkab.go.id 11 words — < 1%
Internet

70 repo.jayabaya.ac.id 11 words — < 1%
Internet

71 repository.unisba.ac.id 11 words — < 1%
Internet

72 repository.upy.ac.id 11 words — < 1%
Internet

73 tatestreetart.com 11 words — < 1%
Internet

74 Jopinus Saragih. "Driving Performance Through Innovation: The Roles of Communication and Competence in Public Sector Employees", Khazanah Sosial, 2023 10 words — < 1%
Crossref

75 Putri Andini Sekar Sari, Maulidyah Amalina Rizqi. "Analisis Kompetensi Karyawan Departemen PPIC pada Salah Satu Perusahaan Pupuk Swasta di Kabupaten Gresik", Jurnal Simki Economic, 2025
Crossref 10 words — < 1%

76 Wahyu Widayat. "Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta", Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah, 2022
Crossref 10 words — < 1%

77 blog.unika.ac.id
Internet 10 words — < 1%

78 digilib.unila.ac.id
Internet 10 words — < 1%

79 eprints.uny.ac.id
Internet 10 words — < 1%

80 jdih.gresikkab.go.id
Internet 10 words — < 1%

81 journal.universitaspahlawan.ac.id
Internet 10 words — < 1%

82 jurnal-eureka.com
Internet 10 words — < 1%

83 rascyessay.blogspot.com
Internet 10 words — < 1%

84 repositori.umsu.ac.id
Internet 10 words — < 1%

85 repository.dharmawangsa.ac.id
Internet 10 words — < 1%

86	repository.uir.ac.id Internet	10 words — < 1%
87	repository.umsu.ac.id Internet	10 words — < 1%
88	repository.unej.ac.id Internet	10 words — < 1%
89	slidetodoc.com Internet	10 words — < 1%
90	tjahpordjo.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
91	(10-22-13) http://118.97.18.10/index.php/2012-09-11-01-57-50/eksekutif/kecamatan/patean Internet	9 words — < 1%
92	ak.nscpolteksby.ac.id Internet	9 words — < 1%
93	catherine-victoria-br-fisip16.web.unair.ac.id Internet	9 words — < 1%
94	djournals.com Internet	9 words — < 1%
95	dyahayuarumblog.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
96	ejournal.unsri.ac.id Internet	9 words — < 1%
97	eprints.pancabudi.ac.id Internet	9 words — < 1%

98	files.osf.io Internet	9 words — < 1%
99	hrn0g5.tatestreetart.com Internet	9 words — < 1%
100	id.ovalengineering.com Internet	9 words — < 1%
101	jateng.tribunnews.com Internet	9 words — < 1%
102	jurnal.plb.ac.id Internet	9 words — < 1%
103	lib.unnes.ac.id Internet	9 words — < 1%
104	newcomerscuerna.org Internet	9 words — < 1%
105	ojs.unpkediri.ac.id Internet	9 words — < 1%
106	qdoc.tips Internet	9 words — < 1%
107	repository.uin-alauddin.ac.id Internet	9 words — < 1%
108	repository.usu.ac.id Internet	9 words — < 1%
109	repository.radenintan.ac.id Internet	9 words — < 1%

repository.unmuhjember.ac.id

- 110 Internet 9 words — < 1%
-
- 111 sembangahad.wordpress.com Internet 9 words — < 1%
-
- 112 tipskesehatan-droz.blogspot.com Internet 9 words — < 1%
-
- 113 ummaspul.e-journal.id Internet 9 words — < 1%
-
- 114 www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet 9 words — < 1%
-
- 115 A. Arfinanto Arsyadani, Rohmah Maulidia. "Etika Bisnis Islam dalam Pelayanan Haji dan Umrah USKINU Ponorogo", AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024
Crossref 8 words — < 1%
-
- 116 Ida Bagus Ari Artha Kusuma Manuaba, I Wayan Eka Sudarmawan, Komang Shanty Muni Parwati. "Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kayumanis Jimbaran Private Estate and Spa", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023
Crossref 8 words — < 1%
-
- 117 Indra Gunawan, Yohanes Bahari. "Penyebab Tingginya Kasus Korupsi Dana Desa Dalam Sudut Pandang Teori Struktural Fungsional Talcot Parson (Study Literatur)", Journal Of Human And Education (JAHE), 2024
Crossref 8 words — < 1%
-
- 118 Melyssawati Icha Rahayu. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada 8 words — < 1%

Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten
Madiun", Otonomi, 2022

Crossref

119 Mutiara Salsabiil, Dwi Hurriyati. "Evaluasi Bisnis
Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT
Sumber Alfaria Trijaya Tbk", Jurnal Pengabdian Nasional (JPN)
Indonesia, 2024

Crossref

120 Ni'matul Maula. "Tradisi Teboka dalam Perspektif
Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah
(UMKM) Masyarakat Kaliputu Kota Kudus", Al-I'timad: Jurnal
Dakwah dan Pengembangan Masyarakat Islam, 2024

Crossref

121 Ridho Faatulo Harefa, Eliyunus Waruwu, Temazaro
Zendrato, Yupiter Mendrofa. "Sistem Pengelolaan
Surat Masuk dan Surat Keluar Berbasis Web di Sekretariat
Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin,
2024

Crossref

122 Sri Rokhani. "Development of an Effective and
Efficient Employee Recruitment and Selection
System", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner
Research, 2024

Crossref

123 acehresearchinstitute.com

Internet

124 dewibelajar.wordpress.com

Internet

125 e-perpus.unud.ac.id

Internet

126	ejournal-s1.undip.ac.id Internet	8 words — < 1%
127	eprints.uad.ac.id Internet	8 words — < 1%
128	eprints.umm.ac.id Internet	8 words — < 1%
129	frangao.net Internet	8 words — < 1%
130	hot.liputan6.com Internet	8 words — < 1%
131	idr.uin-antasari.ac.id Internet	8 words — < 1%
132	iksanarr.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
133	lib.ibs.ac.id Internet	8 words — < 1%
134	makkita.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
135	misi.sabda.org Internet	8 words — < 1%
136	oasependidikanblog.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
137	papers.gunadarma.ac.id Internet	8 words — < 1%

138	Internet	8 words — < 1%
139	repository.penerbitwidina.com Internet	8 words — < 1%
140	repository.uinsu.ac.id Internet	8 words — < 1%
141	repository.unsri.ac.id Internet	8 words — < 1%
142	roes-rusmanto.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
143	tujuan1.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
144	www.scilit.net Internet	8 words — < 1%
145	www.wartamataram.com Internet	8 words — < 1%
146	Dina Sumarni. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH SELATAN", AKSIOMA : Jurnal Manajemen, 2022 Crossref	7 words — < 1%
147	Muhammad Firman. "Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Sepeda Motor Secara Kredit pada PT.Smart Multi Finance Pontianak", JURNAL MANAJEMEN MOTIVASI, 2015 Crossref	7 words — < 1%

148 Tony Pathony, Kusman Yuhana, Iwan Henri Kusnadi. "EFEKTIVITAS PROGRAM PEMBERDAYAAN NELAYAN PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN SUBANG (STUDI KASUS DI KECAMATAN BLANAKAN)", The World of Business Administration Journal, 2020 7 words — < 1%

Crossref

149 [islamicmarkets.com](#) 6 words — < 1%

Internet

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF