

DRAF WAWANCARA
PENERAPAN SISTEM MERIT DI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS

Nama : Efori Telaumbanua, ST., M.Si (informan 1)
Jabatan: : Kepala BPKSDM Kabupaten Nias
Tanggal Wawancara: : 26 Desember s/d 09 Januari 2023

Pertanyaa:

Lampiran 1 Tabulasi Hasil Wawancara

1. Bagaimana proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si bahwa; Tim perencanaan SDM perlu bekerja sama dengan berbagai unit di Pemerintah Kabupaten Nias untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM saat ini dan masa depan. Mereka dapat melakukan analisis jabatan dan memahami tugas serta tanggung jawab yang diperlukan untuk setiap posisi di berbagai unit kerja.

2. Apakah terdapat mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam perencanaan SDM?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Melakukan analisis pekerjaan untuk memahami tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan untuk setiap posisi. Menganalisis perubahan dalam pekerjaan dan teknologi untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi masa depan.

3. Bagaimana proses pengadaan pegawai baru dilakukan di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Identifikasi dan evaluasi kebutuhan pegawai baru berdasarkan pada analisis jabatan dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh instansi atau unit kerja yang bersangkutan. Kemudian Penetapan jumlah, jenis, dan spesifikasi pegawai yang diperlukan untuk mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

4. Bagaimana penggunaan uji seleksi dalam menjamin bahwa pemilihan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kinerja?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Uji seleksi dapat dirancang untuk menilai kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang ditawarkan. Kemudian Melalui uji tertulis atau praktik, calon pegawai diuji pada kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

5. Apakah ada program pengembangan karir yang tersedia untuk pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; ya, Penyelenggaraan berbagai pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Selanjutnya fokus dapat diberikan pada pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam konteks pelayanan publik.

6. Bagaimana cara menilai kebutuhan pengembangan karir? Terus bagaimana mekanisme pengidentifikasian potensi pegawai yang layak untuk pengembangan karir lebih lanjut?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Melakukan analisis kinerja secara rutin untuk mengevaluasi pencapaian karyawan terhadap target dan tanggung jawab mereka. Identifikasi area kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas

7. Bagaimana keputusan terkait promosi dan mutasi dibuat di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Pemerintah Kabupaten Nias akan melakukan analisis kebutuhan organisasi untuk menentukan apakah ada kebutuhan untuk promosi atau mutasi di dalam organisasi. Analisis ini dapat melibatkan evaluasi jabatan, identifikasi kompetensi yang diperlukan, dan penilaian kesesuaian pegawai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

8. Bagaimana transparansi dalam proses promosi dan mutasi untuk memastikan keadilan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Tetapkan kriteria dan persyaratan untuk promosi dan mutasi secara terbuka dan jelas.

Pastikan bahwa semua karyawan memahami kriteria yang digunakan untuk menilai kualifikasi dan kemampuan, termasuk kompetensi yang diharapkan.

9. Bagaimana kinerja pegawai dievaluasi di Pemerintah Kabupaten Nias? Apakah ada sistem penilaian yang jelas untuk menilai kinerja?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Penilaian kinerja pegawai berdasarkan evaluasi kinerja dengan membandingkan antara rencana hasil kerja, indikator kinerja individu, dan target yang dibuat setiap awal tahun dengan realisasi capaian hasil kerja secara periodic. Penilaian kinerja juga mencakup perilaku kerja yang didasarkan pada corvalues ASN yakni BerAKHLAK, selain itu setiap hari pegawai wajib melaporkan aktivitas harian melalui aplikasi EKIS untuk selanjutnya dinilai atau divalidasi oleh atasan langsung.

10. Apakah terdapat tantangan khusus dalam menerapkan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Adanya praktik nepotisme dan kolusi dapat menjadi tantangan serius dalam menerapkan sistem merit. Keterlibatan keluarga atau hubungan pribadi dalam proses penempatan atau promosi dapat merusak prinsip meritokrasi.

11. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendukung implementasi yang efektif dari sistem merit di institusi ini?

Jawaban: Menurut Efori Telaumbanua, ST., M.Si mengatakan bahwa; Kepemimpinan harus menetapkan dan mempromosikan budaya organisasi yang berbasis meritokrasi. Hal ini melibatkan pemahaman dan penerimaan bahwa penghargaan dan promosi harus didasarkan pada prestasi dan kemampuan, bukan pada faktor-faktor yang tidak berkaitan seperti nepotisme atau preferensi personal.

DRAF WAWANCARA

PENERAPAN SISTEM MERIT DI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS

Nama : Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng (informan 2)

Jabatan: : Sekretaris BPKSDM Kabupaten Nias

Tanggal Wawancara: : 26 Desember 2023 s/d 09 Januari 2024

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Wawancara

1. Bagaimana proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng bahwa; Tim perencanaan perlu menganalisis keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi setiap posisi yang ada. Mereka dapat melakukan audit keterampilan karyawan saat ini dan membandingkannya dengan kebutuhan masa depan.

2. Apakah terdapat mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam perencanaan SDM?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Menilai kinerja pegawai saat ini adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tugas mereka. Menggunakan hasil evaluasi untuk merumuskan rencana pengembangan Pegawai.

3. Bagaimana proses pengadaan pegawai baru dilakukan di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Pemberitahuan resmi tentang kekosongan jabatan dilakukan melalui pengumuman lowongan pekerjaan yang dapat disampaikan melalui media resmi pemerintah daerah, situs web resmi, atau media massa lokal. Kemudian pengumuman mencakup informasi detail tentang persyaratan, tugas jabatan, dan tahapan seleksi.

4. Bagaimana penggunaan uji seleksi dalam menjamin bahwa pemilihan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kinerja?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Penggunaan uji seleksi membantu menjaga obyektivitas dalam penilaian calon pegawai, mengurangi kemungkinan bias dan memastikan bahwa setiap calon dinilai berdasarkan standar yang jelas. Kemudian Standar evaluasi harus disusun sebelumnya dan diterapkan secara konsisten oleh tim seleksi.

5. Apakah ada program pengembangan karir yang tersedia untuk pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Ada program pengembangan karir sering melibatkan dukungan untuk pendidikan lanjutan atau beasiswa bagi pegawai yang berminat untuk meningkatkan kualifikasi akademis mereka. Beasiswa dapat diberikan untuk gelar sarjana, magister, atau program spesialisasi lainnya yang relevan.

6. Bagaimana cara menilai kebutuhan pengembangan karir? Terus bagaimana mekanisme pengidentifikasian potensi pegawai yang layak untuk pengembangan karir lebih lanjut?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Tentukan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi atau jabatan di organisasi. Cocokkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang diharapkan untuk posisi mereka.

7. Bagaimana keputusan terkait promosi dan mutasi dibuat di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Jika terdapat lowongan atau ketersediaan jabatan yang dapat diisi melalui promosi atau mutasi, informasi tersebut diumumkan secara resmi, baik melalui internal instansi atau melalui pengumuman publik.

8. Bagaimana transparansi dalam proses promosi dan mutasi untuk memastikan keadilan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Sampaikan informasi tentang lowongan dan prosedur seleksi dengan cara yang terbuka dan mudah diakses oleh semua karyawan. Gunakan media internal, seperti

papan pengumuman, email, atau portal karyawan, untuk menyampaikan informasi tersebut secara merata.

9. Bagaimana kinerja pegawai dievaluasi di Pemerintah Kabupaten Nias? Apakah ada sistem penilaian yang jelas untuk menilai kinerja?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Pemerintah Kabupaten Nias umumnya melaksanakan penilaian kinerja secara periodik, misalnya setiap tahun atau dalam jangka waktu tertentu. Penilaian berkala memungkinkan evaluasi yang terus-menerus terhadap kinerja pegawai dan memberikan umpan balik untuk pengembangan lebih lanjut.

10. Apakah terdapat tantangan khusus dalam menerapkan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan dapat menyulitkan pengawasan dan memunculkan ketidakpercayaan dari pihak-pihak yang terlibat. Keterbukaan dan akuntabilitas diperlukan untuk mendukung sistem merit.

11. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendukung implementasi yang efektif dari sistem merit di institusi ini?

Jawaban: Menurut Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng mengatakan bahwa; Pimpinan perlu menetapkan standar dan kriteria yang jelas untuk penilaian kinerja dan pengambilan keputusan promosi. Standar ini harus diberlakukan secara konsisten di seluruh organisasi.

DRAF WAWANCARA

PENERAPAN SISTEM MERIT DI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS

Nama : Ridwan Jullinus Lase, S.Kom (informan 3)

Jabatan: : Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi

Tanggal Wawancara: : 26 Desember 2023 s/d 09 Januari 2024

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Wawancara

1. Bagaimana proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom bahwa; Tim harus mempertimbangkan proyeksi pertumbuhan organisasi dan perubahan struktural yang terjadi di Pemerintah Kabupaten Nias. Hal ini membantu dalam menentukan jumlah dan jenis SDM yang diperlukan untuk mendukung perubahan tersebut.

2. Apakah terdapat mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam perencanaan SDM?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Melakukan wawancara dengan pegawai, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mendapatkan pemahaman tentang kebutuhan kompetensi dan keterampilan. Kemudian melibatkan karyawan dalam proses perencanaan SDM untuk mendapatkan masukan langsung.

3. Bagaimana proses pengadaan pegawai baru dilakukan di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Calon pelamar mengajukan lamaran secara resmi sesuai prosedur yang ditetapkan. Kemudian tim seleksi melakukan penilaian administrasi, memverifikasi kelengkapan dokumen, dan memastikan bahwa calon memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.

4. Bagaimana penggunaan uji seleksi dalam menjamin bahwa pemilihan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kinerja?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Uji psikometrik dapat digunakan untuk mengukur aspek kepribadian dan keterampilan soft skills calon pegawai, seperti kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Selanjutnya hasil tes psikometrik dapat memberikan gambaran lebih lengkap tentang potensi kinerja calon di luar kualifikasi teknis.

5. Apakah ada program pengembangan karir yang tersedia untuk pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Ya ada, Program mentoring dan coaching diimplementasikan untuk membantu pegawai mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka, membangun keterampilan kepemimpinan, dan merencanakan karir mereka. Pemberian dukungan dan bimbingan oleh atasan atau mentor yang lebih berpengalaman.

6. Bagaimana cara menilai kebutuhan pengembangan karir? Terus bagaimana mekanisme pengidentifikasian potensi pegawai yang layak untuk pengembangan karir lebih lanjut?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Lakukan wawancara individual dengan pegawai untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang aspirasi karir mereka, tujuan pengembangan pribadi, dan keinginan untuk mengambil tanggung jawab lebih besar. Terapkan penilaian objektif untuk menilai keterampilan teknis dan soft skills.

7. Bagaimana keputusan terkait promosi dan mutasi dibuat di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; pegawai yang berminat dan memenuhi syarat dapat mendaftar untuk promosi atau mutasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Proses seleksi internal, seperti uji tertulis, wawancara, dan penilaian kinerja, dapat dilakukan untuk menentukan kelayakan dan kemampuan calon pegawai.

8. Bagaimana transparansi dalam proses promosi dan mutasi untuk memastikan keadilan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Berikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses promosi dan mutasi dengan memberikan informasi yang cukup dan jelas. Dukung keterlibatan karyawan melalui pertemuan informasi, sesi tanya jawab, atau diskusi terbuka mengenai proses tersebut.

9. Bagaimana kinerja pegawai dievaluasi di Pemerintah Kabupaten Nias? Apakah ada sistem penilaian yang jelas untuk menilai kinerja?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Atasan langsung berperan penting dalam proses penilaian kinerja. Mereka terlibat dalam memberikan umpan balik, menetapkan tujuan, dan membantu pengembangan karir pegawai. Keterlibatan atasan langsung membantu memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan kontekstual dan berbasis pada realitas pekerjaan sehari-hari.

10. Apakah terdapat tantangan khusus dalam menerapkan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Jika penilaian kinerja tidak dilakukan secara konsisten dan obyektif, hal ini dapat mengancam integritas sistem merit. Diperlukan pelatihan dan pedoman yang jelas untuk memastikan konsistensi dalam menilai kinerja.

11. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendukung implementasi yang efektif dari sistem merit di institusi ini?

Jawaban: Menurut Ridwan Jullinus Lase, S.Kom mengatakan bahwa; Kepemimpinan harus memberikan contoh langsung dengan menunjukkan bahwa kebijakan meritokrasi diikuti dalam pengambilan keputusan dan promosi. Tindakan dan keputusan yang sesuai dengan prinsip merit akan memberikan dampak positif pada budaya organisasi.

DRAF WAWANCARA

PENERAPAN SISTEM MERIT DI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS

Nama : Yarman Hura, SSTP (informan 4)

Jabatan: : Kabid Pengembangan Aparatur

Tanggal Wawancara: : 26 Desember 2023 s/d 09 Januari 2024

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Wawancara

1. Bagaimana proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Melibatkan pemangku kepentingan seperti kepala departemen, Skretaris, dan staf terkait dalam proses perencanaan SDM. Konsultasi dapat membantu memahami kebutuhan spesifik dan mendapatkan perspektif yang lebih luas.

2. Apakah terdapat mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam perencanaan SDM?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Melakukan survei kepuasan pegawai atau survei keterampilan untuk mengidentifikasi area di mana pegawai merasa perlu pengembangan. Kemudian mengumpulkan umpan balik dari karyawan mengenai kebutuhan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

3. Bagaimana proses pengadaan pegawai baru dilakukan di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Pelaksanaan ujian seleksi, baik dalam bentuk tertulis, wawancara, atau uji keterampilan, sesuai dengan jenis jabatan dan persyaratan yang ditetapkan. Kemudian Penilaian dilakukan dengan transparan dan obyektif untuk memilih calon yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Bagaimana penggunaan uji seleksi dalam menjamin bahwa pemilihan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kinerja?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Penggunaan uji kinerja atau simulasi kerja memberikan gambaran nyata tentang kemampuan calon dalam menangani tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Kemudian Uji kinerja dapat mencakup situasi kerja nyata atau studi kasus yang memerlukan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

5. Apakah ada program pengembangan karir yang tersedia untuk pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Ya ada Pengembangan karir dapat diperkuat melalui program rotasi jabatan, di mana pegawai memiliki kesempatan untuk bekerja di berbagai unit atau departemen untuk mendapatkan pengalaman yang lebih luas. Rotasi jabatan dapat membantu pegawai memahami dinamika organisasi secara menyeluruh.

6. Bagaimana cara menilai kebutuhan pengembangan karir? Terus bagaimana mekanisme pengidentifikasian potensi pegawai yang layak untuk pengembangan karir lebih lanjut?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Gunakan assessment center atau pusat penilaian untuk mengukur kemampuan karyawan dalam situasi-situasi simulasi yang mirip dengan pekerjaan mereka. Assessment center dapat membantu mengidentifikasi potensi kepemimpinan, kemampuan bekerja dalam tim, dan keterampilan interpersonal.

7. Bagaimana keputusan terkait promosi dan mutasi dibuat di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Penilaian kinerja pegawai saat ini dapat menjadi faktor penentu dalam keputusan promosi atau mutasi. Atasan langsung atau tim manajemen memberikan rekomendasi berdasarkan penilaian kinerja, kompetensi, dan kontribusi yang relevan.

8. Bagaimana transparansi dalam proses promosi dan mutasi untuk memastikan keadilan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Berikan umpan balik terbuka kepada pegawai yang mengajukan diri untuk promosi atau mutasi.

Sampaikan umpan balik secara konstruktif mengenai hasil seleksi dan berikan pandangan tentang area pengembangan yang mungkin perlu diperhatikan.

9. Bagaimana kinerja pegawai dievaluasi di Pemerintah Kabupaten Nias? Apakah ada sistem penilaian yang jelas untuk menilai kinerja?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Sistem penilaian mencakup kombinasi antara penilaian objektif, seperti pencapaian target kuantitatif, dan penilaian subjektif, seperti perilaku, etika kerja, dan keterampilan interpersonal. Kombinasi ini memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja pegawai.

10. Apakah terdapat tantangan khusus dalam menerapkan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Pegawai yang terbiasa dengan sistem lama atau memiliki hubungan yang kuat dengan pihak-pihak tertentu dapat memberikan resistensi terhadap perubahan menuju sistem merit yang lebih objektif.

11. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendukung implementasi yang efektif dari sistem merit di institusi ini?

Jawaban: Menurut Yarman Hura, SSTP mengatakan bahwa; Pemimpin harus mendorong pembinaan dan pengembangan pegawai dengan memberikan dukungan aktif untuk program pelatihan dan pengembangan. Ini termasuk memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi.

DRAF WAWANCARA

PENERAPAN SISTEM MERIT DI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS

Nama : Dedi Kurniawan Nazara, ST (informan 5)
Jabatan: : Kabid Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan, Mutasi dan Promosi
Tanggal Wawancara: : 26 Desember s/d 09 Januari 2023

Lampiran 5 Tabulasi Hasil Wawancara

1. Bagaimana proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Didasarkan hasil analisis, tim perencanaan SDM dapat menyusun rencana pengembangan SDM yang mencakup rekrutmen, pelatihan, promosi, dan pengembangan karir. Rencana ini harus sesuai dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang Pemerintah Kabupaten Nias.

2. Apakah terdapat mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam perencanaan SDM?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Mengidentifikasi tren industri terkini untuk memahami perubahan dalam kebutuhan kompetensi dan keterampilan di sektor terkait. Kemudian Melibatkan ahli industri dan asosiasi profesi dalam merancang program pengembangan.

3. Bagaimana proses pengadaan pegawai baru dilakukan di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Calon yang lolos ujian seleksi diundang untuk menjalani pemeriksaan kesehatan sesuai standar kepegawaian. Proses administrasi kepegawaian, termasuk pemberian nomor pegawai dan pengaturan administrasi lainnya, dilakukan setelah calon dinyatakan lulus seluruh tahapan.

4. Bagaimana penggunaan uji seleksi dalam menjamin bahwa pemilihan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kinerja?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Melakukan wawancara kompetensi membantu dalam mengevaluasi kemampuan calon dalam menghadapi situasi tertentu dan menunjukkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Selanjutnya pertanyaan wawancara dirancang untuk menggali pengalaman masa lalu dan bagaimana calon dapat mengaplikasikan keterampilan tersebut dalam konteks pekerjaan.

5. Apakah ada program pengembangan karir yang tersedia untuk pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Ada melalui proses evaluasi kinerja, pegawai dan atasan dapat bersama-sama merancang rencana pengembangan individu yang mencakup tujuan dan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan. Rencana pengembangan individu dapat menjadi panduan bagi pegawai dalam mencapai target karir mereka.

6. Bagaimana cara menilai kebutuhan pengembangan karir? Terus bagaimana mekanisme pengidentifikasian potensi pegawai yang layak untuk pengembangan karir lebih lanjut?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Dapatkan umpan balik dari berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan, melalui pendekatan 360-derajat. Pendekatan ini memberikan pandangan komprehensif tentang kinerja dan potensi pengembangan pegawai.

7. Bagaimana keputusan terkait promosi dan mutasi dibuat di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Setelah melalui proses seleksi dan evaluasi, keputusan promosi atau mutasi diambil oleh pihak yang berwenang, seperti kepala instansi atau tim manajemen tertinggi. Pengumuman resmi mengenai hasil keputusan tersebut disampaikan kepada karyawan dan pihak terkait.

8. Bagaimana transparansi dalam proses promosi dan mutasi untuk memastikan keadilan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Pastikan transparansi dalam proses penilaian kinerja, dan berikan umpan balik secara terbuka kepada pegawai. Sampaikan kriteria penilaian kinerja secara jelas, dan diskusikan hasilnya dengan karyawan untuk memastikan pemahaman dan transparansi.

9. Bagaimana kinerja pegawai dievaluasi di Pemerintah Kabupaten Nias? Apakah ada sistem penilaian yang jelas untuk menilai kinerja?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Hasil dari penilaian kinerja digunakan untuk merancang rencana pengembangan individu. Rencana ini mencakup langkah-langkah konkret yang dapat diambil oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan pengembangan pribadi.

10. Apakah terdapat tantangan khusus dalam menerapkan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Keterbatasan sumber daya dan keterampilan SDM dapat menjadi hambatan dalam menerapkan sistem merit yang memerlukan prosedur penilaian yang terstruktur dan evaluasi kinerja yang baik.

11. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendukung implementasi yang efektif dari sistem merit di institusi ini?

Jawaban: menurut Dedi Kurniawan Nazara, ST mengatakan bahwa: Kepemimpinan harus mengatasi resistensi terhadap perubahan dan membantu membentuk sikap positif terhadap sistem merit. Ini bisa melibatkan komunikasi yang jelas dan membangun kesadaran terkait manfaat dari sistem merit.

DRAF WAWANCARA

PENERAPAN SISTEM MERIT DI PEMERINTAH KABUPATEN NIAS

Nama : Putra S Zalukhu, S.E (informan 6)

Jabatan: : Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian

Tanggal Wawancara: : 26 Desember s/d 09 Januari 2023

Lampiran 6 Tabulasi Hasil Wawancara

1. Bagaimana proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Implementasi rencana, tim perencanaan SDM perlu terus memantau dan mengevaluasi efektivitasnya. *Feedback* dari pelaksanaan rencana dapat digunakan untuk penyempurnaan dan penyesuaian kebutuhan SDM sesuai perkembangan organisasi.

2. Apakah terdapat mekanisme untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam perencanaan SDM?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Mengembangkan pemetaan karir untuk memahami jalur karir dalam organisasi dan keterampilan yang diperlukan di setiap tahap. Kemudian menyusun rencana pengembangan individu berdasarkan kebutuhan karir dan keterampilan yang ditemukan.

3. Bagaimana proses pengadaan pegawai baru dilakukan di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Calon yang telah memenuhi semua persyaratan dan lolos seleksi diangkat menjadi pegawai pemerintah daerah. Dilakukan orientasi pegawai baru untuk memperkenalkan mereka pada tugas, tanggung jawab, serta norma dan nilai-nilai organisasi.

4. Bagaimana penggunaan uji seleksi dalam menjamin bahwa pemilihan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kinerja?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Proses uji seleksi harus transparan, memberikan informasi yang cukup kepada calon tentang jenis uji yang akan dilakukan dan kriteria penilaian yang digunakan. Memberikan umpan balik konstruktif kepada calon, terutama yang tidak berhasil, dapat membantu mereka memahami area pengembangan dan meningkatkan persiapan untuk seleksi di masa mendatang.

5. Apakah ada program pengembangan karir yang tersedia untuk pegawai di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Ya, mendukung partisipasi pegawai dalam seminar, konferensi, atau kegiatan profesional lainnya yang dapat membantu mereka terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan. Keterlibatan dalam kegiatan ini dapat meningkatkan jejaring dan membuka peluang baru dalam karir mereka.

6. Bagaimana cara menilai kebutuhan pengembangan karir? Terus bagaimana mekanisme pengidentifikasian potensi pegawai yang layak untuk pengembangan karir lebih lanjut?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Tinjau rencana pengembangan individu yang telah disusun oleh karyawan bersama dengan atasan atau tim manajemen. Kemudian Identifikasi keselarasan antara rencana pengembangan individu dan tujuan strategis organisasi.

7. Bagaimana keputusan terkait promosi dan mutasi dibuat di lingkungan kerja Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Pegawai yang dipromosikan atau dimutasi akan melalui proses administratif, termasuk pengaturan dokumen kepegawaian, pemberian surat keputusan, dan penempatan di jabatan atau unit yang baru. Proses ini melibatkan bagian SDM atau personalia untuk memastikan segala administrasi terkait pengembangan karir dilakukan dengan benar.

8. Bagaimana transparansi dalam proses promosi dan mutasi untuk memastikan keadilan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Umumkan keputusan promosi atau mutasi secara terbuka dan transparan. Sampaikan hasil keputusan kepada seluruh pegawai dengan memberikan alasan atau penjelasan yang jelas mengenai pemilihan, sehingga proses tersebut terlihat adil dan berdasarkan merit.

9. Bagaimana kinerja pegawai dievaluasi di Pemerintah Kabupaten Nias? Apakah ada sistem penilaian yang jelas untuk menilai kinerja?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Setelah proses penilaian, atasan langsung memberikan umpan balik kepada karyawan secara terbuka dan konstruktif. Sesi evaluasi kinerja dapat diadakan untuk membahas hasil penilaian, menyusun rencana pengembangan, dan membahas tujuan masa depan.

10. Apakah terdapat tantangan khusus dalam menerapkan sistem merit di Pemerintah Kabupaten Nias?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Tantangan dapat muncul jika pegawai kurang memahami atau tidak memiliki kesadaran penuh terhadap prinsip merit dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi karir mereka. Pelatihan dan komunikasi efektif diperlukan untuk membangun pemahaman yang baik.

11. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendukung implementasi yang efektif dari sistem merit di institusi ini?

Jawaban: menurut Putra S Zalukhu, S.E mengatakan bahwa; Kepemimpinan perlu terlibat dalam evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi sistem merit. Hal ini mencakup peninjauan kebijakan, penilaian efektivitas, dan pengidentifikasian area perbaikan untuk meningkatkan integritas dan transparansi sistem merit.

DOKUMENTASI KEPADA PARA INFORMAN



Dokumentasi Kepada Bapak Efori Telaumbanua, ST., M.Si (Kepala BPKSDM Kabupaten Nias)



Dokumentasi Kepada Bapak Elisati Telaumbanua, S.Kom., M.Eng (Sekretaris BPKSDM Kabupaten Nias)



Dokumentasi kepada Bapak Dedi Kurniawan Nazara, ST (Kabid Penilaian Kinerja Aparatur, Penghargaan, Mutasi dan Promosi)



Dokumentasi kepada Bapak Ridwan Jullinus Lase, S.Kom (Kabid Pengadaan Pemberhentian dan Informasi)



Dokumentasi kepada Putra S Zalukhu, S.E (Kasubbag Umum, Keuangan dan Kepegawaian)



Dokementasi kepada Bapak Yarman Hura, SSTP (Kabid Pengembangan Aparatur)

Status pembimbingan berhasil diubah

NIM :

2319557

NAMA MAHASISWA :

JUNISO LASE

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

OPTIMALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NIAS.

LOKUS :

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias.

Dosen Pembimbing :

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Budaya Organisasi

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Proposal

N O	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	BIMBINGAN PERTAMA 09 Jul 2023 20:39:43	BAB I BAB II BAB III DAFTAR ISI File Skripsi	Judulnya dicoba dipersempit lagi.. Misalnya fokus pada 1. Analisis dampak penerapan sistem merit. 2.Evaluasi pelaksanaan sistem merit dan 3. Kendala penerapan sistem merit. (di 18 Jul 2023 10:37:16
2	BIMBINGAN KEDUA 19 Sep 2023 10:20:04	BAB I BAB II BAB III File Skripsi	Didipersiapkan untuk ikut seminar proposal penelitian 20 Sep 2023 12:47:54

Selesai

Proses pembimbingan proposal ini telah selesai dan telah dilanjutkan pada tahapan selanjutnya.

2024/05/20

PENGESAHAN PROPOSAL

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh:

Nama : JUNISO LASE

NIM : 2319557

Program : Sarjana

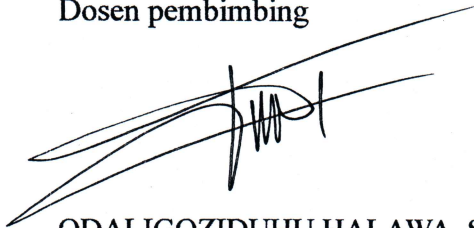
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Optimalisasi Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen
Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias

Telah di periksa dan disetujui untuk diseminarkan

Dosen pembimbing



ODALIGOZIDUHU HALAWA, S.E., M.M.

NIDN : 0104119201

Gunungsitoli, 27 September 2023

Ketua Program Studi



YUPITER MENDROFA, SE., M.M.

NIDN : 0112078103



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN

Pada hari ini Rabu tanggal Empat Oktober tahun dua ribu dua puluh tiga telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : **JUNISO LASE**
NIM : 2319557
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : OPTIMALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM
MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR SIPIL
NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN NIAS

W a k t u Pelaksanaan : 16.00 WIB s.d. selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

1. ODALIGOZIDUHU HALAWA, S.E., M.M 1.
(Pembimbing)
2. Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M 2.
(Penelaah)

Tanda Tangan

Rekapitulasi Nilai

Dewan Pembimbing Dan Penelaah	Total Nilai
1. ODALIGOZIDUHU HALAWA, S.E., M.M (Pembimbing)	78
2. Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M (Penelaah)	66
Total Nilai	144

Rata-rata nilai adalah:

72

Gunungsitoli, 4 Oktober 2023
Ketua Program Studi Manajemen,

Yupiter Mendrofa, S.E., M.M
NIDN. 0112078103





YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : JUNISO LASE

NIM : 2319557

Judul Penelitian : OPTIMALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NIAS

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
	A.	permasalahan yang dikemukakan perlu untuk dijabarkan lagi.
	19.	kerangka pemikiran perlu untuk dinarasikan
		Draf wawancara di buat
		Sumber referensi harus jelas
		perbaiki tata letak sesuai buku pedoman
		Diteliti saran peneliti.

Gunungsitoli, 4 Oktober 2023

Dosen Pembimbing,

ODALIGOZIDUHU HALAWA, S.E.,M.M.

NIDN. 0104119201



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : JUNISO LASE

NIM : 2319557

Judul Penelitian : OPTIMALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN SUMBER
DAYA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NIAS

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		- Perjelas latar belakang masalah nepotisme, hubungan pribadi, dan trans paransi sehingga sesuai dalam penelitian sistem merit.
		- Sederhanakan judul penelitian saudara terlalu ramai.
		- Daftar pustaka sangat minim hanya di referensi dan deskripsi yang digunakan tidak sesuai di referensi.
		- Selain UU no. 5 thn 2014 silakan cari regulasi yang terupdate mengenai sistem merit.
		- Draft wawancara seharusnya di lampirkan pd draf rancangan proposal penelitian.

Gunungsitoli, 4 Oktober 2023
Dosen Penelaah,

Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M
NIDN. 0116088102

Lembar Persetujuan Melaksanakan Penelitian

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh:

Nama : **Juniso Lase**

NIM : **2319557**

Program : **Sarjana**

Program Studi : **Manajemen**

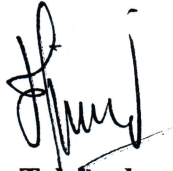
Fakultas : **Ekonomi**

Judul : **Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias**

Telah diseminarkan dan disetujui untuk diteliti

Gunungsitoli, Oktober 2023

Dosen Penelaah



Eliagus Telaumbanua, S.E., M.M
NIDN : 0116088102

Dosen Pembimbing



Odaligoziduhu Halawa, SE., M.M
NIDN. 0104119201



Plt. Ketua Prodi Manajemen

Yupiter Mendrofa, S.E., M.M.
NIDN. 0112078103



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Rektorat : Jalan Pancasila No. 10 Kota Gunungsitoli ☎ +626392620815 Nias 📮 22814
Homepage: <https://unias.ac.id> email: admin@unias.ac.id

Nomor : 094 /UN06/PN.01.02/2023
Lampiran : 1 (Satu) set
Perihal : **Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian**

01 Desember 2023

Kepada Yth,

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Nias
di

Tempat

1 Dengan hormat, dalam rangka melengkapi data penelitian yang dilaksanakan oleh :

Nama : **Juniso Lase**
NIM : 2319557
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)

Judul Skripsi : Optimalisasi Penerapan Sistem Merit Pada pemerintahan
Kabupaten Nias

Lokasi Penelitian : Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias

Jadwal Penelitian : 04 Desember 2023 sampai selesai

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberi izin kepada mahasiswa yang namanya tersebut, untuk melaksanakan Penelitian di lokasi penelitian tersebut di atas (Rancangan Skripsi Terlampir)

2 Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama diucapkan terima kasih.

Plt. Kepala LPPM,
Dr. Ayler Beniah Ndraha, S.STP., M.Si
NIDK. 8934030021

Tembusan :

- Yth. 1 Pj. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan);
2 Plt Warek Lingkup Universitas Nias;
3 Plt. Dekan Fakultas Ekonomi ;
4 Plt. Ketua Prodi Manajemen;
5 Peneliti yang bersangkutan (**Juniso Lase**);
6 Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jln. Maduma No. - Komplek Perkantoran Hiliweto

E-mail : bkpsdm@niaskab.go.id

G I D O

Kode Pos : 22871

Nomor : 800/**6512** /BKPSDM/2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin melaksanakan penelitian
di BKPSDM Kabupaten Nias

Gido, **12** Desember 2023

Kepada Yth.
Kepala Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Masyarakat Universitas Nias

di
Gunungsitoli

Schubungan dengan surat Saudara Nomor 094/UN06/PN.01.02/2023 tanggal 01 Desember 2023 hal Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian, maka dengan ini diberikan izin kepada mahasiswa Universitas Nias a.n. JUNISO LASE dengan Nomor Induk Mahasiswa 2319557 untuk melakukan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias dalam rangka penyusunan skripsi yang bersangkutan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

Selama melaksanakan penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias yang bersangkutan wajib mengikuti tata tertip dan ketentuan yang berlaku.

Demikian disampaikan atas perhatian diucapkan terimakasih.


KEPALA BKPSDM KABUPATEN NIAS,
EFORI TELAUMBANUA, S.T., M.Si.
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19710420 200605 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN NIAS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jln. Maduma No.- Komplek Perkantoran Hiliweto Gido
E-mail: bkpsdm@niaskab.go.id, _Website: <https://bkpsdm.niaskab.go.id>

GIDO

Kode Pos : 22871

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.14.5.4/**0325** /BKPSDM/I/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EFORI TELAUMBANUA, S.T., M.Si.
NIP. : 197104202006051001
Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Tingkat I (IV/b)
Jabatan : Kepala BKPSDM Kabupaten Nias

Dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : JUNISO LASE
NIM : 2319557
Program Studi : S-1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi pada Universitas Nias

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias guna memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Optimalisasi Penerapan Sistem Merit Pada Pemerintah Kabupaten Nias"

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Dikeluarkan di : Gido
pada tanggal : 29 Januari 2024



KEPALA BKPSDM KABUPATEN NIAS,

EFORI TELAUMBANUA, S.T., M.Si.
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19710420 200605 1 001

NIM :

2319557

NAMA MAHASISWA :

JUNISO LASE

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

OPTIMALISASI PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN NIAS.

LOKUS :

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias.

Dosen Pembimbing :

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Budaya Organisasi

Ubah Judul

Riwayat Bimbingan Skripsi

No	TOPIK	MATERI	CATATAN DOSEN
1	BIMBINGAN SKRIPSI	Bab IV	dilengkapi dari awal, caver, kata pengantar daftar isi, dan abstrak.
	30 Jan 2024 19:14:48	BAB V	disertai juga dengan bab 1-3
		DAFTAR PUSTAKA	
		File Skripsi	01 Feb 2024 20:39:29

No	Topik	Materi	Catatan Dosen
2	BIMBINGAN 02 Feb 2024 21:41:48	Cover Pengesahan kata pengantaf Daftar Isi abstark pengesahan Dosen pernyataan Mahasiswa	Bimbingan telah dilaksanakan secara langsung. Ok dipersiapkan untuk maju meja hijau 03 Feb 2024 06:36:11
		BAB i	
		bab 2	
		bab 3	
		bab 4	
		bab 5	
		Daftar Pustaka	
		File Skripsi	

Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

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

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias yang disusun oleh Juniso Lase dengan NIM 2319557 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing, sehingga dapat dilanjutkan untuk Sidang Ujian Skripsi.

Gunungsitoli, Februari 2024

Dosen Pembimbing,

Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M
NIDN 0104119201



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

SURAT KETERANGAN

Nomor : 153/UN11/TU.01.20/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M.
NIDN : 0111038208
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I / III d
Jabatan : Plt. Dekan Fakultas Ekonomi

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Juniso Lase**
NIM : 2319557
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* **28%**, sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi/tugas akhir.



Gunungsitoli, 19 Pebruari 2024
Plt. Dekan Fakultas Ekonomi,

Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M.
NIDN. 0111038208

Tembusan :

1. Plt Ka. LPPM Universitas Nias
2. Ketua Program Studi Manajemen
- 3 . Arsip



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S-I MANAJEMEN

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: fe@unias.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH

No. 263/WK.H.02/PP.09.01/2024,

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi S1 Manajemen, Universitas Nias, menerangkan bahwa :

Nama : Juniso Lase
NIM : 2319557
Judul Skripsi : Optimalisasi Penerapan Sistem Merit pada Pemerintah Kabupaten Nias"

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua Mata Kuliah di Program Studi S1 Manajemen, kecuali Mata Kuliah Penulisan Skripsi. Untuk itu, dimohon kiranya untuk diterbitkan Transkrip Nilai kepada yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Gunungsitoli, April 2024
Ketua Program Studi,

YUPITER MENDROFA, S.E., M.M.
NIDN. 0112078103

PERMOHONAN UJIAN SKRIPSI

Gunungsitoli, 19 Februari 2024

Perihal : Permohonan Ujian Skripsi
Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
c.q Ketua Program Studi Manajemen
Jalan Karet No. 30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli
Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **JUNISO LASE**
NIM : 2319557
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi (FE)

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian skripsi.

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Ujian Skripsi.
2. Surat Kesediaan Menghadiri Ujian Skripsi.
3. Bukti Skripsi telah melewati *cek plagiat* dari LPPM.
4. Menggandakan *hardcopy* Skripsi yang telah di jilid sebanyak 3 (tiga) rangkap.
5. Riwayat Bimbingan SKRIPSI di SIMAT dari Dosen Pembimbing.
6. Menunjukkan KRS/KHS Asli semester I sampai terakhir.
7. Fotocopy KHS terakhir.
8. Transkrip nilai sementara dari SIMAT.
9. Slip Pembayaran uang kuliah terakhir.
10. Map Merah 3 buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Pemohon



JUNISO LASE
NIM. 2319557

Tembusan Disampaikan Kepada Yth.
Bapak Pj. Rektor Universitas Nias
c.q Wakil Rektor 1



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

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

23 Februari 2024

Nomor : 108/UN11.02/PP.08.03/2024
Lampiran : 1 Set
Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi
atas nama **Juniso Lase**

Kepada Yth.

- | | |
|----------------------------------|------------|
| 1. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM. | Penguji I |
| 2. Emanuel Zebua, SH., MAP | Penguji II |
| 3. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM. | Pembimbing |

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **Juniso Lase**
NIM : 2319557
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Optimalisasi Penerapan Sistem MERIT Pada Pemerintah Kabupaten Nias

diharapkan kehadiran Bapak/Ibu pada acara dimaksud yang diselenggarakan :

hari/tanggal : Senin, 26 Februari 2024
pukul : 09.00 Wib -selesai
tempat : Ruang 7

Naskah skripsi yang diujikan, disampaikan langsung oleh Program Studi. Atas perhatian Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih

Plt. Kaprodi Manajemen



Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M

NIDN. 0112078103

Tembusan disampaikan kepada

1. Rektor Universitas Nias, u.p. Wakil Rektor I
2. Plt. Dekan Fakultas Ekonomi
- ③ Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

NB. Diharapkan kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing/Penguji berpakaian rapi, khusus untuk Bapak Dosen diwajibkan memakai kemeja non batik pakai dasi.



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini Senin tanggal Dua puluh enam bulan Februari tahun dua ribu dua puluh empat telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

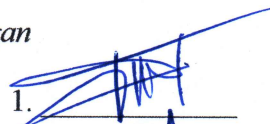
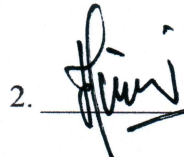
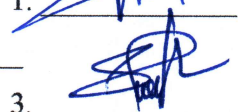
N a m a : Juniso Lase
NIM : 2319557
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Optimalisasi Penerapan Sistem MERIT Pada Pemerintah Kabupaten Nias

W a k t u Pelaksanaan : 09.00 WIB s.d.selesai

Susunan Dewan Penguji :

1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
3. Emanuel Zebua, SH., MAP

TandaTangan

1. 
2. 
3. 

Rekapitulasi Nilai

Dewan Penguji	Total Nilai
1. Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM	83
2. Eliagus Telaumbanua, SE.,MM	80
3. Emanuel Zebua, SH., MAP	81
Total Nilai	244

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah 81,3
(...delapan...puluh...satu...kom a...tiga...)

Dengan Demikian Yang bersangkutan dinyatakan Lulus/Tidak Lulus dengan Predikat Kelulusan...B+....

Keterangan:
Nilai Yudisium:

90.00-100. = A
85.00-89.99 = A-
80.00 -84.99 = B+
75.00 - 79.99 = B
70.00 - 74.99 = B-
65.00 - 69.99 = C+
60.00 - 64.99 = C
55.00 - 59.99 = C-
50.00 - 54.99 = D
< 40.99 = E





YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : Juniso Lase

NIM : 2319557

Judul Penelitian : Optimalisasi Penerapan Sistem MERIT Pada Pemerintah Kabupaten Nias

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		Abstrak diperbaiki.
73		kesimpulan diuraikan sesuai dgn tujuan penelitian.
71		pada pembahasan dibandingkan dengan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu
		Beberapa kesalahan tata tulis perlu diperbaiki sesuai dgn buku pedoman

Gunungsitoli, 26 Februari 2024
Dosen Pembimbing,

Odaligoziduhu Halawa, SE.,MM
NIDN. 0104119201



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jl. Karet No.30 Kel. Ilir Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli

PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

1. Mahasiswa

Nama : Juniso Lase

NIM : 2319557

Judul Penelitian : Optimalisasi Penerapan Sistem MERIT Pada Pemerintah Kabupaten Nias

2. Materi Perbaikan

NO	HALAMAN	URAIAN PERBAIKAN
		- Perkuat latar belakang permasalahan yang menggambarkan bahwa sistem merit ini urgent utk diteliti.
		- Bila rumusan masalah ada 3 Tujuan penelitian ada 3 Maka sertakan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dari penelitian sdr.

Gunungsitoli, 26 Februari 2024

Dosen Penguji I, •

Eliagus Telaumbanua, SE.,MM
NIDN. 0116088102

**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



Juniso Lase (USO) lahir di Desa Laurufadoro Kecamatan Afulu Kabupaten Nias, Propinsi Sumatera Utara pada tanggal 05 Juni 1986, Anak ke lima dari lima bersaudara dari pasangan Haogombowo Lase (Ayah) dan Faomasi Waruwu (Ibu). Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2000 di SD Negeri No. 075086 Lauru Fadoro Kecamatan Afulu Kabupaten Nias, setelah tamat SD Juniso Lase melanjutkan Pendidikan di SLTP Negeri 2 Lahewa Kabupaten Nias dan menamatkan diri pada tahun 2003, selanjutnya Juniso Lase melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi di SMA Negeri 3 Gunungsitoli Kabupaten Nias dan menamatkan diri pada tahun 2006.

Pada Tahun 2007 Juniso Lase melanjutkan Pendidikan ke jenjang lebih tinggi yaitu ke Starata 1 di Institut Keguruan Ilmu Pendidikan (IKIP) Gunungsitoli dengan jurusan Ilmu Pendidikan Matematika, namun karena kekurangan materi atau biaya, Ilmu Pendidikan Matetika Strata 1 pada IKIP Gunungsitoli tidak dapat diselesaikan, namun pada tahun 2019 Juniso Lase melanjutkan Pendidikan Starata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nias (STIE PEMBNAS) jurusan Manajemen yang sekarang telah berubah menjadi Universitas Nias, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Pada akhir bulan Agustus 2023 menyelesaikan perkuliahan dari UNIAS dan pada bulan Februari 2024 dengan mengikuti ujian Skripsi dan dinyatakan “LULUS” dengan predikat baik dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M.).

Selama menempuh Pendidikan di Universitas Nias (UNIAS) banyak pengalaman belajar yang didapatkan dan terlibat dalam berbagai kegiatan sebagai mahasiswa baik dibidang Akademik maupun non Akademik.