

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian (Sejarah Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli)

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli atau disingkat BKPSDM adalah kantor yang terletak di Jl. Pancasila No.14 Gunungsitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22813, yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli terbentuk semenjak berdirinya kota Gunungsitoli pada tahun 2007. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dulu namanya BKD (badan kepegawaian daerah), kemudian berubah nama menjadi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berdasarkan Perda kota Gunungsitoli No.8 tahun 2016.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka atau susunan yang menggambarkan hubungan, tanggung jawab dan fungsi-fungsi antara berbagai bagian atau unit dalam suatu organisasi. Struktur organisasi mencakup pembagian kerja, tingkat wewenang dan aliran komunikasi yang membentuk dasar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. *Struktur organisasi lihat lampiran 3.*

4.1.3 Karakteristik Informan Penelitian

Dalam penelitian ini sebagai informan penelitian yaitu Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kota Gunungsitau yang berjumlah 5 orang. Berikut nama pegawai yang menjadi informan penelitian yaitu:

Tabel 4.1

Karakteristik Informan Penelitian

	Nama/Nip				J
	Hendrikus Z eb ua S T				Pj

	NIP.				
		1			
		9			
		8			
		8			
		0			
		2			
		2			
		4			
		2			
		0			
		1			
		5			
		0			
		3			
		1			
		0			
		0			
		2			

	Bednart S o pi an L as e, S. K o m NIP. 1 9 9 1				A

		1 2 2 8 2 0 1 5 0 3 1 0 0 3				
	Tice	N o ve li a H al a w a, S H NIP.				A
		1 9 8 4 1 1 1				

		3 2 0 1 0 0 1 2 0 2 9				
	Sukma	F er iy an i Z eb ua , S				K

	NIP.	T 1 9 8 4 0 6 2 2 2 0 1 0 0 1 2 0 4 8				
	Yenni	Fr id a, S E NIP. 1 9 8 0 1				A

	0				
	2				
	2				
	2				
	0				
	1				
	0				
	0				
	1				
	2				
	0				
	1				
	9				

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

4.1.4 Jam Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kota Gunungsitoli

Sistem jam kerja yang telah ditetapkan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) bahwa masuk kerja mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat. Berikut jam dan hari kerja yang telah ditetapkan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kota Gunungsitoli:

Tabel 4.2

**Jam Kerja Pada Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)
kota Gunungsitoli**

No	Hari	Jam	Waktu Istirahat
1	Senin	Pukul 08.00 – 16. 00	Pukul 12.00 – 13.00
2	Selasa	Pukul 08.00 – 16. 00	Pukul 12.00 – 13.00
3	Rabu	Pukul 08.00 – 16. 00	Pukul 12.00 – 13.00
4	Kamis	Pukul 08.00 – 16. 00	Pukul 12.00 – 13.00
5	Jumat	Pukul 08.00 – 17. 00	Pukul 12.30 – 13.30

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

4.2 Analisa

4.2.1 Rekrutmen

- a. Hasil wawancara dengan Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

- 1) Apa saja yang menjadi dasar perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“perekrutan pegawai di BKPSDM kota Gunungsitoli tentunya berdasarkan kebutuhan, kebutuhan ini diketahui setelah proses analisa jabatan dan analisa beban kerja. Tentunya nanti dengan adanya analisa jabatan dan beban kerja kita akan menghitung kira-kira kebutuhan pegawai di BKPSDM ini berapa orang, mulai dari pejabat strukturalnya dan staf-staf. Kemudian kebutuhan ini juga dipengaruhi biasanya seperti ada pegawai yang pindah keluar dari BKPSDM, PNS yang memasuki masa purna bakti atau pensiun yang artinya jabatan tersebut kosong sehingga adanya kebutuhan pegawai.”

2) Apakah ada dasar hukum yang digunakan dalam perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya tentu saja dalam perekrutan pegawai ada dasar hukum yang digunakan seperti undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (ASN)”.

3) Dari mana saja sumber pegawai berasal?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sumber pegawai bisa berasal dari pindahan dari instansi lain, yang dipindahkan masuk ke BKPSDM atau direkrut berdasarkan hasil analisa kerja dan analisa beban kerja, dan sumber pegawai tidak harus orang kota Gunungsitoli, bisa juga orang yang diluar daerah kota Gunungsitoli seperti dari kabupaten Nias Barat, Nias Utara dan Nias Selatan.”

4) Apakah sumber pegawai bisa orang luar daerah kota Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya tentu saja bisa, setiap warga negara indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi pegawai setelah memenuhi persyaratan”.

5) Apa metode yang digunakan dalam perekrutan pegawai ?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan

Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“BKPSDM umumnya menerapkan pendekatan perekrutan yang holistik dan terstruktur. Salah satu metode yang sering digunakan adalah penyelenggaraan seleksi terbuka secara nasional atau lokal, sesuai kebutuhan. Selain itu, kami memanfaatkan situs resmi pemerintah, media sosial, dan media cetak lokal untuk mengumumkan lowongan pekerjaan dan menjangkau calon pegawai potensial. Kami juga sering melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan setempat untuk mendapatkan calon yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Proses seleksi melibatkan tahap administrasi, tes tertulis atau online, wawancara, dan melalui CAT.”

- b. Hasil wawancara dengan Bednart Sopian Lase, S.kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

- 1) Apa saja yang menjadi dasar perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“Ketika Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengadakan perekrutan pegawai, proses tersebut umumnya mengikuti prinsip-prinsip dan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. dasar sumber yang sering digunakan dalam perekrutan pegawai di BKPSDM yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, pengumuman lowongan, seleksi berbasis kompetensi, penerapan aturan dan kebijakan BKPSDM, uji kelayakan dan akreditasi, penggunaan teknologi dan sistem manajemen pelamar, pemantauan dan evaluasi, pemberian informasi dan umpan balik kepada pelamar dan penempatan kerja”.

- 2) Apakah ada dasar hukum yang digunakan dalam perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tentu saja ada peraturan yang digunakan misalnya peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS,

peraturan ini memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PNS, termasuk prosedur perekrutan dan seleksi PNS”.

3) Dari mana saja sumber pegawai berasal?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sumber pegawai itu saudara peneliti ada dua, yang pertama sumber internal yang berasal dari dalam organisasi dan sumber eksternal yang berasal dari luar organisasi.”

4) Apakah sumber pegawai bisa orang luar daerah kota Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sumber pegawai bisa dari luar kota Gunungsitoli, akan tetapi lebih diperhatikan anak daerah kota Gunungsitoli”.

5) Apa metode yang digunakan dalam perekrutan pegawai ?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“metode perekrutan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja yang dimana didalam anjab sudah dimuat bagaimana metode perekrutan yang digunakan.”

c. Hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

1) Apa saja yang menjadi dasar perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tentu perekrutan itu terjadi karna kekosongan jabatan yang akan kita ketahui setelah melakukan analisa beban kerja dan analisa jabatan”.

2) Apakah ada dasar hukum yang digunakan dalam perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“dalam melakukan perekrutan tentu ada dasar hukum yang mengatur, seperti undang-undang nomor 5 tahun 2014, peraturan –peraturan daerah (perda) yang mengatur tentang kepegawaian ditingkat daerah”.

3) Dari mana saja sumber pegawai berasal?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sumber pegawai bisa berasal dari rekrutmen internal yang dimana pegawai yang sudah kerja dalam organisasi atau instansi pemerintah dapat melamar atau diundang untuk mengisi posisi baru.”

4) Apakah sumber pegawai bisa orang luar daerah kota Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“bisa-bisa saja sumber pegawai orang diluar kota Gunungsitoli, yang penting dia telah melengkapi persyaratan-persyaratannya”.

5) Apa metode yang digunakan dalam perekrutan pegawai ?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“metode perekrutan pegawai yang sering digunakan yaitu pengumuman lowongan kerja, seleksi administrasi, tes seleksi, wawancara, pengumuman hasil seleksi”.

- d. Hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

1) Apa saja yang menjadi dasar perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“pada dasarnya BKPSDM akan mencerminkan evaluasi terhadap calon pegawai berdasarkan sejumlah kriteria dan standar tertentu, yang akan diperoleh setelah dilakukan analisa jabatan dan beban kerja”.

2) Apakah ada dasar hukum yang digunakan dalam perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“iya sudah pasti ada dasar hukumnya yang mengatur tentang perekrutan pegawai, dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014.”

3) Dari mana saja sumber pegawai berasal?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sumber pegawai bisa berasal dari rekrutmen eksternal melalui pengumuman resmi, Pengumuman lowongan pekerjaan secara resmi melalui situs web resmi BKPSDM, media massa, atau portal perekrutan pemerintah. Calon pegawai dapat mengakses informasi lowongan dan mengajukan lamaran sesuai prosedur yang telah ditetapkan.”

4) Apakah sumber pegawai bisa orang luar daerah kota Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya bisa saja, tetapi kembali lagi bagaimana peraturan daerah yang berlaku”.

5) Apa metode yang digunakan dalam perekrutan pegawai ?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“metode perekrutan yang digunakan yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dilanjutkan dengan seleksi kompetensi bidang dilakukan dengan metode CAT”.

e. Hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

1) Apa saja yang menjadi dasar perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“tentu dalam melakukan perekrutan pegawai, diawali dulu dengan analisis jabatan dan beban kerja, sehingga kita tahu pegawai yang dibutuhkan bagaimana serta jumlahnya”.

2) Apakah ada dasar hukum yang digunakan dalam perekrutan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“ya tentu saja apalagi BKPSDM sendiri membidangi masalah kepegawaian, artinya dalam merekrut pegawai pasti mendasari regulasi yang ada terutama undang-undang ASN nomor 5 tahun 2014 terus

sebagai pelaksanaanya ada peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS”.

3) Dari mana saja sumber pegawai berasal?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“sumber pegawai bisa berasal dari pelamar yang melihat browser atau lowongan yang diberikan oleh BKPSDM melalui media sosial atau pun berita”.

4) Apakah sumber pegawai bisa orang luar daerah kota Gunungsitoli?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“ya mungkin saja bisa akan tetapi diutamakan dulu anak daerah, dan itu kembali lagi terhadap peraturan yang berlaku”.

5) Apa metode yang digunakan dalam perekrutan pegawai ?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“metode perekrutan umumnya melibatkan serangkaian langkah seperti pengumuman lowongan, seleksi berkas, uji kompetensi, wawancara, dan penilaian lainnya”.

4.2.2 Penempatan

a. Hasil wawancara dengan Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

1) Apakah prestasi akademik diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan

Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sebenarnya prestasi akademik tidak menjadi persyaratan dalam penempatan tetapi sebagai faktor pendukung saja, yang lebih diperhatikan adalah latar belakang pendidikannya”.

2) Bagaimana latar belakang pendidikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“latar belakang pendidikan sangat menentukan, dimana calon ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, walaupun di BKPSDM masih ada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan”.

3) Apakah pengalaman diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tentu saja karna, pengalaman digunakan untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki. Proses ini melibatkan evaluasi secara menyeluruh terhadap rekam jejak kerja, proyek-proyek yang pernah diemban, dan pencapaian dalam pekerjaan sebelumnya. Dengan demikian, penempatan pegawai dapat didasarkan pada kontribusi sebelumnya dan potensi untuk berhasil di posisi yang baru.”

4) Bagaimana memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya dengan melihat rekam jejak dan pengalamannya sebelumnya, dia pernah kerja dibagian apa sebelumnya”.

5) Seperti apa test fisik yang dilakukan?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“Tes kesehatan fisik dapat mencakup pemeriksaan kesehatan umum dan tingkat kebugaran. Ini dapat termasuk pengukuran tekanan darah, pengukuran indeks massa tubuh (BMI), dan tes kebugaran fisik umum”.

6) Bagaimana test kesehatan mental pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya kita juga mengetes kesehatan mental calon guna memastikan kesehatan mental nya, kita bisa melakukannya dengan wawancara atau kuesioner untuk mengevaluasi kesejahteraan psikologis calon”.

7) Apakah status perkawinan berpengaruh dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sejauh ini status perkawinan tidak menjadi bahan acuan dan dari ketentuan ASN secara umum juga tidak diharuskan kawin atau tidak kawin”.

8) Apakah ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai antara yang sudah menikah dan belum menikah?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tidak ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai antara yang belum menikah dan yang sudah menikah”.

9) Bagaimana faktor usia dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“usia menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai, untuk menghindari rendahnya kinerja pegawai”.

10) Apakah ada batasan usia tertentu yang mempengaruhi penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara, yang diperoleh dari Bapak Hendrikus Zebua, ST (Pj. Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi Kepegawaian) pada tanggal 24 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya tentu kita lihat dulu dari segi usianya, jika usia sudah mau 50 keatas sebaiknya ditempatkan pada jabatan yang tidak terlalu membutuhkan tenaga fisik”

b. Hasil wawancara dengan Bednart Sopian Lase, S.kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

1) Apakah prestasi akademik diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“prestasi akademik itu saudara peneliti tidak menjadi bahan acuan dalam penempatan pegawai di BKPSDM, akan tetapi sebagai fakotr pendukung saja”

2) Bagaimana latar belakang pendidikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tentu saja saudara peneliti, latar belakang pendidikan sangat diperhatikan terutama dalam lingkungan kerja yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus, seperti di BKPSDM ini bagian analis data dan informasi tentunya harus yang berlatar belakang pendidikan sarjana komputer.”

3) Apakah pengalaman diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“pengalaman dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kerja calon relevan dengan tuntutan pekerjaan yang ditawarkan. Calon yang memiliki pengalaman yang langsung terkait dengan tanggung jawab dan tugas pekerjaan dapat dianggap lebih sesuai”.

4) Bagaimana memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya dilakukan identifikasi keahlian dan keterampilan, sehingga kita bisa tau dia punya pengalaman dibidang apa dan memiliki keterampilan apa”.

5) Seperti apa test fisik yang dilakukan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya tentu dilakukan tests kesehatan fisik, untuk memastikan pegawai yang ditempatkan benar-benar sehat, dilakukan lah test tekanan darahnya, kadar gula, atau dibuktikan dengan membawa surat keterangan sehat dari rumah sakit.”

6) Bagaimana test kesehatan mental pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya kita melakukan tes kesehatan mental dengan wawancara dan memberinya pertanyaan, bagaimana dia mengelola stres, ketahanan mentalnya”.

7) Apakah status perkawinan berpengaruh dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“status perkawinan itu saudara peneliti, tidak diperhatikan dalam penempatan pegawai di BKPSDM ini”.

8) Apakah ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai antara yang sudah menikah dan belum menikah?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“karna sampai saat ini status perkawinan tidak menjadi bahan acuan maka tidak ada perbedaan perlakuan bagi yang sudah dan belum menikah.”

9) Bagaimana faktor usia dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“usia diperhatikan dalam menempatkan calon pegawai, supaya tidak terjadi rendahnya kinerja pegawai .”

10) Apakah ada batasan usia tertentu yang mempengaruhi penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom selaku analis data dan informasi pada tanggal 25 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“sebenarnya tidak ada batasan usia tertentu dalam penempatan pegawai, hanya saja untuk menghindari terjadinya rendahnya kinerja pegawai maka disesuaikan ”

- c. Hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

1) Apakah prestasi akademik diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“prestasi akademik itu saudara peneliti tidak menjadi bahan acuan dalam penempatan pegawai di BKPSDM”

2) Bagaimana latar belakang pendidikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“Posisi pekerjaan seringkali memiliki persyaratan kualifikasi pendidikan tertentu. Calon yang memenuhi persyaratan tersebut dapat memiliki peluang lebih baik untuk ditempatkan”.

3) Apakah pengalaman diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“Pengalaman kerja sebelumnya dapat memberikan gambaran tentang seberapa baik calon telah berhasil dalam peran sebelumnya. Kesuksesan atau prestasi di tempat kerja sebelumnya dapat menjadi indikator potensial untuk kinerja di masa mendatang”.

4) Bagaimana memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“dilakukan identifikasi terkait dengan keahlian dan keterampilannya, sehingga kita bisa melihat apa saja yang menjadi keahlian dan keterampilannya”.

5) Seperti apa test fisik yang dilakukan?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya tentu kita melakukan tes kesehatan fisik mulai dari mata , fisiknya, dan apakah dia memiliki penyakit atau tidak”.

6) Bagaimana test kesehatan mental pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“selain melakukan tes kesehatan fisik tentu kita juga melakukan tes kesehatan mental, supaya kita tau apakah ada gangguan mental calon”.

7) Apakah status perkawinan berpengaruh dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“pada penempatan pegawai sampai saat ini dulu status perkawinan tidak menjadi suatu keharusan”.

8) Apakah ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai antara yang sudah menikah dan belum menikah?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tidak ada perbedaan perlakuan saudara peneliti, baik yang sudah menikah dengan yang belum”.

9) Bagaimana faktor usia dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“usia tidak diperhatikan dalam penempatan pegawai yang penting pegawai tersebut belum memasuki masa purna bakti.”

10) Apakah ada batasan usia tertentu yang mempengaruhi penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Tice Novella Halawa,SH selaku analis sumber daya manusia dan ahli muda pada tanggal 26 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tentu sekarang ini batasan usia tidak ada, akan tetapi untuk menghindari rendahnya kinerja pegawai maka dilihat dulu usianya”.

d. Hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

1) Apakah prestasi akademik diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“prestasi akademik tidak menjadi bahan acuan dalam penempatan pegawai, tapi lebih kepada pengalaman dan latar belakang pendidikan”.

2) Bagaimana latar belakang pendidikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“iya saudara peneliti, latar belakang pendidikan sangat diperhatikan, karna latar belakang pendidikan harus disesuaikan dengan jabatan yang dipangkunya, khususnya di BKPSDM ini masih ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan gelar dan latar belakang pendidikan dikarenakan masih banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan kepegawaian yang kurang sesuai dengan jabatan yang diemban”.

3) Apakah pengalaman diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“Pengalaman kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang ditawarkan dapat menjadi faktor penentu dalam

penempatan. Pengalaman yang langsung terkait dengan bidang yang dilamar membuat calon memiliki kesempatan yang lebih baik”.

- 4) Bagaimana memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tentu dengan melakukan identifikasi keahlian dan keterampilan kita bisa tau keahlian dan keterampilan, sehingga kita bisa mudah menemukannya”

- 5) Seperti apa test fisik yang dilakukan?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“disini dek dilakukan tes kesehatan fisik, pernah ngidam penyakit apa atau lagi dalam kondisi sakit”

- 6) Bagaimana test kesehatan mental pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“ya kita akan melakukan tes kesehatan mental calon dengan memberikan nya pertanyaan atau mewawancarainya”.

- 7) Apakah status perkawinan berpengaruh dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“menurut ibu status perkawinan itu bukan faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai.”

- 8) Apakah ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai antara yang sudah menikah dan belum menikah?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tentu saja tidak ada perbedaan perlakuan, baik yang sudah bekerluarga maupun yang belum”.

9) Bagaimana faktor usia dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“faktor usia menjadi sebuah perhatian, karna pegawai yang umurnya sudah tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak atau kurang membutuhkan tenaga fisik”.

10) Apakah ada batasan usia tertentu yang mempengaruhi penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari ibu Yenni Frida, SE selaku analis sumber daya dan aparatur muda pada tanggal 27 Oktober 2023, mengatakan bahwa:

“tidak ada batasan usia, cuman disesuaikanlah jabatan yang sesuai dengan usia calon pegawai”

e. Hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

1) Apakah prestasi akademik diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“prestasi akademik hanyalah salah satu faktor dalam proses penempatan pegawai. Pengalaman kerja, keterampilan interpersonal, keahlian praktis, dan kemampuan lainnya juga dapat menjadi pertimbangan penting dalam menilai keseluruhan profil seorang calon pegawai”.

2) Bagaimana latar belakang pendidikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“Pendidikan tidak hanya tentang gelar, tetapi juga tentang keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh. jadi kita dapat mencoba menilai keahlian dan keterampilan khusus yang diperoleh calon melalui pendidikan mereka, dan sejauh mana itu dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan”.

3) Apakah pengalaman diperhatikan dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“ya tentu saja diperhatikan, pegawai yang memiliki pengalaman yang sesuai akan mempermudah penempatannya.”

4) Bagaimana memastikan bahwa pegawai yang ditempatkan memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“Lakukan analisis jabatan untuk merinci tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara rinci, kemudian dicocokkan dengan keahlian dan keterampilan pegawai tersebut.”

5) Seperti apa test fisik yang dilakukan?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“iya tentu saja kita melakukan tes kesehatan fisik guna memastikan bahwa calon benar benar sehat untuk ditempatkan. tes yang dilakukan yaitu tes fisik dan kondisi tubuhnya”.

6) Bagaimana test kesehatan mental pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“iya adek, test kesehatan mental bervariasi tergantung pada kebijakan dan praktek spesifik yang diterapkan oleh BKPSDM, tapi khusus di BKPSDM kota Gunungsitoli tidak dijadikan sebagai dasar penentuan penempatan pegawai”

7) Apakah status perkawinan berpengaruh dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“status perkawinan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja calon pegawai jadi tidak menjadi suatu keharusan”.

8) Apakah ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai antara yang sudah menikah dan belum menikah?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“karna status perkawinan bukan menjadi tolak ukur dalam penempatan pegawai maka tidak ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai”.

9) Bagaimana faktor usia dalam penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“kesesuaian antara faktor usia dengan jabatan yang dipangku merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat faktor usia menjadi pertimbangan dalam menduduki jabatan struktural.”

10) Apakah ada batasan usia tertentu yang mempengaruhi penempatan pegawai?

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Sukma Feriyani Zebua, ST selaku kepala bagian umum dan kepegawaian pada tanggal 30 Oktober 2023 mengatakan bahwa:

“ saat ini tidak ada batasan usia, hanya saja perlu diperhatikan usia pada saat penempatan pegawai supaya terhindar dari rendahnya kualitas pegawai tersebut”

4.2.3 Analisa hasil wawancara

a. Rekrutmen

No	Pertanyaan	Hasil wawancara dengan informan
1.	Apa saja yang menjadi dasar perencanaan pegawai?	Hasil wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “perekrutan pegawai di BKPSDM kota Gunungsitoli tentunya berdasarkan kebutuhan, kebutuhan ini diketahui setelah proses analisa jabatan dan analisa

		beban kerja. Tentunya nanti dengan adanya analisa jabatan dan beban kerja kita akan menghitung kira-kira kebutuhan pegawai di BKPSDM ini berapa orang, mulai dari pejabat strukturalnya dan staf-staf. Kemudian kebutuhan ini juga dipengaruhi biasanya seperti ada pegawai yang pindah keluar dari BKPSDM, PNS yang memasuki masa purna bakti atau pensiun yang artinya jabatan tersebut kosong sehinga adanya
--	--	---

		kebutuhan pegawai.” wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “Ketika Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengadakan perekrutan pegawai, proses tersebut umumnya mengikuti prinsip-prinsip dan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. dasar sumber yang sering digunakan dalam perekrutan pegawai di BKPSDM yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, pengumuman lowongan, seleksi berbasis kompetensi, penerapan aturan dan kebijakan BKPSDM, uji kelayakan dan akreditasi, penggunaan teknologi dan sistem manajemen pelamar, pemantauan dan evaluasi, pemberian informasi dan umpan balik kepada pelamar dan penempatan kerja”. wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “tentu perekrutan itu terjadi karna kekosongan jabatan yang akan kita ketahui setelah melakukan analisa beban kerja dan analisa jabatan”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “pada dasarnya BKPSDM akan mencerminkan evaluasi terhadap calon pegawai
--	--	--

		berdasarkan sejumlah kriteria dan standar tertentu, yang akan diperoleh setelah dilakukan analisa jabatan dan beban kerja”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “tentu dalam melakukan perekrutan pegawai, diawali dulu dengan analisis jabatan dan beban kerja, sehingga kita tahu pegawai yang dibutuhkan bagaimana serta jumlahnya”.
2.	ada dasar hukum yang digunakan dalam perekrutan pegawai?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “ya tentu saja dalam perekrutan pegawai ada dasar hukum yang digunakan seperti undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (ASN)”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase S.Kom “tentu saja ada peraturan yang digunakan misalnya peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS, peraturan ini memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PNS, termasuk prosedur perekrutan dan seleksi PNS”. wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “dalam melakukan perekrutan tentu ada dasar hukum yang mengatur, seperti undang-undang nomor

		5 tahun 2014, peraturan –peraturan daerah (perda) yang mengatur tentang kepegawaian ditingkat daerah”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “iya sudah pasti ada dasar hukumnya yang mengatur tentang perekrutan pegawai, dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014.” wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “ya tentu saja apalagi BKPSDM sendiri membidangi masalah kepegawaian, artinya dalam merekrut pegawai pasti mendasari regulasi yang ada terutama undang-undang ASN nomor 5 tahun 2014 terus sebagai pelaksanaanya ada peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS”.
3.	nana saja sumber pegawai berasal?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “sumber pegawai bisa berasal dari pindahan dari instansi lain, yang dipindahkan masuk ke BKPSDM atau direkrut berdasarkan hasil analisa kerja dan analisa beban kerja, dan sumber pegawai tidak harus orang kota Gunungsitoli, bisa juga orang yang diluar daerah kota Gunungsitoli seperti dari kabupaten Nias Barat, Nias Utara dan Nias Selatan.”

		wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “sumber pegawai itu saudara peneliti ada dua, yang pertama sumber internal yang berasal dari dalam organisasi dan sumber eksternal yang berasal dari luar organisasi.” wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “sumber pegawai bisa berasal dari rekrutmen internal yang dimana pegawai yang sudah kerja dalam organisasi atau instansi pemerintah dapat melamar atau diundang untuk mengisi posisi baru.” wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “sumber pegawai bisa berasal dari rekrutmen eksternal melalui pengumuman resmi, Pengumuman lowongan pekerjaan secara resmi melalui situs web resmi BKPSDM, media massa, atau portal perekrutan pemerintah. Calon pegawai dapat mengakses informasi lowongan dan mengajukan lamaran sesuai prosedur yang telah ditetapkan.” wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “sumber pegawai bisa berasal dari pelamar yang melihat browser atau lowongan yang diberikan oleh BKPSDM melalui media sosial atau pun berita”.
--	--	---

4.	Apakah sumber pegawai bisa orang luar daerah kota Gunungsitoli?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “ya tentu saja bisa, setiap warga negara indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi pegawai setelah memenuhi persyaratan”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “sumber pegawai bisa dari luar kota Gunungsitoli, akan tetapi lebih diperhatikan anak daerah kota Gunungsitoli”. wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “bisa-bisa saja sumber pegawai orang diluar kota Gunungsitoli, yang penting dia telah melengkapi persyaratan-persyaratannya”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “ya bisa saja, tetapi kembali lagi bagaimana peraturan daerah yang berlaku”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “ya mungkin saja bisa akan tetapi diutamakan dulu anak daerah, dan itu kembali lagi terhadap peraturan yang berlaku”.
5.	Metode yang digunakan dalam perekrutan pegawai ?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “BKPSDM umumnya menerapkan pendekatan perekrutan yang holistik dan

		terstruktur. Salah satu metode yang sering digunakan adalah penyelenggaraan seleksi terbuka secara nasional atau lokal, sesuai kebutuhan. Selain itu, kami memanfaatkan situs resmi pemerintah, media sosial, dan media cetak lokal untuk mengumumkan lowongan pekerjaan dan menjangkau calon pegawai potensial. Kami juga sering melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan setempat untuk mendapatkan calon yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Proses seleksi melibatkan tahap administrasi, tes tertulis atau online, wawancara, dan melalui CAT.” wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “metode perekrutan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja yang dimana didalam anjab sudah dimuat bagaimana metode perekrutan yang digunakan.” wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “metode perekrutan pegawai yang sering digunakan yaitu pengumuman lowongan kerja, seleksi administrasi, tes seleksi, wawancara, pengumuman hasil seleksi”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE
--	--	---

		“metode perekrutan yang digunakan yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dilanjutkan dengan seleksi kompetensi bidang dilakukan dengan metode CAT”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “metode perekrutan umumnya melibatkan serangkaian langkah seperti pengumuman lowongan, seleksi berkas, uji kompetensi, wawancara, dan penilaian lainnya”.
--	--	---

b. Penempatan

No	Pertanyaan	Hasil wawancara dengan informan
1.	Apakah prestasi akademik diperhatikan dalam penempatan pegawai?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “sebenarnya prestasi akademik tidak menjadi persyaratan dalam penempatan tetapi sebagai faktor pendukung saja, yang lebih diperhatikan adalah latar belakang pendidikannya”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “prestasi akademik itu saudara peneliti tidak menjadi bahan acuan dalam penempatan pegawai di BKPSDM, akan tetapi sebagai faktor pendukung saja” wawancara dari ibu Tice Novella

		Halawa,SH “prestasi akademik itu saudara peneliti tidak menjadi bahan acuan dalam penempatan pegawai di BKPSDM” wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “prestasi akademik tidak menjadi bahan acuan dalam penempatan pegawai, tapi lebih kepada pengalaman dan latar belakang pendidikan”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “prestasi akademik hanyalah salah satu faktor dalam proses penempatan pegawai. Pengalaman kerja, keterampilan interpersonal, keahlian praktis, dan kemampuan lainnya juga dapat menjadi pertimbangan penting dalam menilai keseluruhan profil seorang calon pegawai”.
2.	mana latar belakang pendidikan dalam penempatan pegawai?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “latar belakang pendidikan sangat menentukan, dimana calon ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, walaupun di BKPSDM masih ada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom“tentu saja saudara peneliti, latar belakang pendidikan sangat

		diperhatikan terutama dalam lingkungan kerja yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus, seperti di BKPSDM ini bagian analis data dan informasi tentunya harus yang berlatar belakang pendidikan sarjana komputer.” wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “Posisi pekerjaan seringkali memiliki persyaratan kualifikasi pendidikan tertentu. Calon yang memenuhi persyaratan tersebut dapat memiliki peluang lebih baik untuk ditempatkan”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “iya saudara peneliti, latar belakang pendidikan sangat diperhatikan, karna latar belakang pendidikan harus disesuaikan dengan jabatan yang dipangkunya, khususnya di BKPSDM ini masih ada beberapa jabatan yang tidak sesuai dengan gelar dan latar belakang pendidikan dikarenakan masih banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan kepegawaian yang kurang kurang sesuai dengan jabatan yang diemban”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “Pendidikan tidak hanya tentang gelar, tetapi juga tentang
--	--	--

		keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh. jadi kita dapat mencoba menilai keahlian dan keterampilan khusus yang diperoleh calon melalui pendidikan mereka, dan sejauh mana itu dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan”.
3.	apakah pengalaman diperhatikan dalam penempatan pegawai?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “tentu saja karna, pengalaman digunakan untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki. Proses ini melibatkan evaluasi secara menyeluruh terhadap rekam jejak kerja, proyek-proyek yang pernah diemban, dan pencapaian dalam pekerjaan sebelumnya. Dengan demikian, penempatan pegawai dapat didasarkan pada kontribusi sebelumnya dan potensi untuk berhasil di posisi yang baru.” wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom“pengalaman dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kerja calon relevan dengan tuntutan pekerjaan yang ditawarkan. Calon yang memiliki pengalaman yang langsung terkait dengan tanggung jawab dan tugas pekerjaan dapat dianggap

		lebih sesuai”. wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “Pengalaman kerja sebelumnya dapat memberikan gambaran tentang seberapa baik calon telah berhasil dalam peran sebelumnya. Kesuksesan atau prestasi di tempat kerja sebelumnya dapat menjadi indikator potensial untuk kinerja di masa mendatang”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “Pengalaman kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang ditawarkan dapat menjadi faktor penentu dalam penempatan. Pengalaman yang langsung terkait dengan bidang yang dilamar membuat calon memiliki kesempatan yang lebih baik”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “ya tentu saja diperhatikan, pegawai yang memiliki pengalaman yang sesuai akan mempermudah penempatannya.”
4.	Bagaimana me mast ikan bah wa	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “ya dengan melihat rekam jejak dan pengalamannya sebelumnya, dia pernah kerja dibagian apa sebelumnya”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian

		pega wai yang dite mpa tkan me mili ki keah lian dan kete ram pila n yang dipe rluk an?	Lase, S.Kom “ya dilakukan identifikasi keahlian dan keterampilan, sehingga kita bisa tau dia punya pengalaman dibidang apa dan memiliki keterampilan apa”. wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “dilakukan identifikasi terkait dengan keahlian dan keterampilan, sehingga kita bisa melihat apa saja yang menjadi keahlian dan keterampilan”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “tentu dengan melakukan identifikasi keahlian dan keterampilan kita bisa tau keahlian dan keterampilan, sehingga kita bisa mudah menempatkannya” wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “Lakukan analisis jabatan untuk merinci tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara rinci, kemudian dicocokkan dengan keahlian dan keterampilan pegawai tersebut.”
5.	apa test fisik yang dilakukan?		wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “Tes kesehatan fisik dapat mencakup pemeriksaan kesehatan umum dan tingkat kebugaran. Ini dapat termasuk pengukuran tekanan darah, pengukuran indeks massa tubuh (BMI), dan tes

		kebugaran fisik umum”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “ya tentu dilakukan tets kesehatan fisik, untuk memastikan pegawai yang ditempatkan benar-benar sehat, dilakukan lah test tekanan darahnya, kadar gula, atau dibuktikan dengan membawa surat keterangan sehat dari rumah sakit.” wawancara dari ibu Tice Novella Halawa, SH “ya tentu kita melakukan tes kesehatan fisik mulai dari mata , fisiknya, dan apakah dia memiliki penyakit atau tidak”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “disini dek dilakukan tes kesehatan fisik, pernah ngidam penyakit apa atau lagi dalam kondisi sakit” wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “iya tentu saja kita melakukan tes kesehatan fisik guna memastikan bahwa calon benar benar sehat untuk ditempatkan. tes yang dilakukan yaitu tes fisik dan kondisi tubuhnya”.
6.	mana test kesehatan mental pegawai?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “ya kita juga mengetes kesehatan

		mental calon guna memastikan kesehatan mental nya, kita bisa melakukannya dengan wawancara atau kuesioner untuk mengevaluasi kesejahteraan psikologis calon”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom“ya kita melakukan tes kesehatan mental dengan wawancara dan memberinya pertanyaan, bagaimana dia mengelola stres, ketahanan mentalnya”. wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “selain melakukan tes kesehatan fisik tentu kita juga melakukan tes kesehatan mental, supaya kita tau apakah ada gangguan mental calon”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “ya kita akan melakukan tes kesehatan mental calon dengan memberikan nya pertanyaan atau mewawancarainya”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “iya adek, test kesehatan mental bervariasi tergantung pada kebijakan dan praktek spesifik yang diterapkan oleh BKPSDM, tapi khusus di BKPSDM kota Gunungsitoli tidak dijadikan sebagai dasar penentuan
--	--	---

		penempatan pegawai”
7.	status perkawinan berpengaruh dalam penempatan pegawai?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “sejauh ini status perkawinan tidak menjadi bahan acuan dan dari ketentuan ASN secara umum juga tidak diharuskan kawin atau tidak kawin”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “status perkawinan itu saudara peneliti, tidak diperhatikan dalam penempatan pegawai di BKPSDM ini”. wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “pada penempatan pegawai sampai saat ini dulu status perkawinan tidak menjadi suatu keharusan”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “menurut ibu status perkawinan itu bukan faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai.” wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “status perkawinan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja calon pegawai jadi tidak menjadi suatu keharusan”.
8.	Apakah ada	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua,

		perbedaan dalam penempatan pegawai antara yang belum menikah dan yang sudah menikah”. wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “karna sampai saat ini status perkawinan tidak menjadi bahan acuan maka tidak ada perbedaan perlakuan bagi yang sudah dan belum menikah.” wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “tidak ada perbedaan perlakuan saudara peneliti, baik yang sudah menikah dengan yang belum”. wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “tentu saja tidak ada perbedaan perlakuan, baik yang sudah berkeluarga maupun yang belum”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “karna status perkawinan bukan menjadi tolak ukur dalam penempatan pegawai maka tidak ada perbedaan perlakuan dalam penempatan pegawai”.	
9.	mana faktor usia dalam penempatan pegawai?		Hasil wawancara dari Bapak

		Hendrikus Zebua, ST “usia menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai, untuk menghindari rendahnya kinerja pegawai”. Hasil wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “usia diperhatikan dalam menempatkan calon pegawai, supaya tidak terjadi rendahnya kinerja pegawai .” wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “usia tidak diperhatikan dalam penempatan pegawai yang penting pegawai tersebut belum memasuki masa purna bakti.”
--	--	---

		wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “faktor usia menjadi sebuah perhatian, karna pegawai yang umurnya sudah tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak atau kurang membutuhkan tenaga fisik”. wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST “kesesuaian antara faktor usia denga jabatan yang dipangku merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat faktor usia menjadi pertimbangan dalam menduduki jabatan struktural.”
10.	ada batasan usia tertentu yang mempengaruhi penempatan pegawai?	wawancara dari Bapak Hendrikus Zebua, ST “ya tentu kita lihat dulu dari segi usianya, jika usia sudah mau 50 keatas sebaiknya ditempatkan pada jabatan yang tidak terlalu membutuhkan tenaga fisik” wawancara dari Bapak Bednart Sopian Lase, S.Kom “sebenarnya tidak ada batasan usia tertentu dalam penempatan pegawai, hanya saja untuk menghindari terjadinya rendahnya kinerja pegawai maka disesuaikan ” wawancara dari ibu Tice Novella Halawa,SH “tentu sekarang ini batasan

		usia tidak ada, akan tetapi untuk menghindari rendahnya kinerja pegawai maka dilihat dulu usianya”.
		wawancara dari ibu Yenni Frida, SE “tidak ada batasan usia, cuman disesuaikanlah jabatan yang sesuai dengan usia calon pegawai”
		wawancara dari ibu Sukma Feriyani Zebua, ST“ saat ini tidak ada batasan usia, hanya saja perlu diperhatikan usia pada saat penempatan pegawai supaya terhindar dari rendahnya kualitas pegawai tersebut”

4.2.4 Rangkuman

Variabel 1 (rekrutmen)

N	Indikator	Kode	Jawaban
			Rekrutmen

			n
1.	Sumber	R-	atan pegawai di BKPSDM kota Gunungsitoli tentunya berdasarkan kebutuhan, kebutuhan ini diketahui setelah proses analisa jabatan dan analisa beban kerja. Tentunya nanti dengan adanya analisa jabatan dan beban kerja kita akan menghitung kira-kira kebutuhan pegawai di BKPSDM ini berapa orang, mulai dari pejabat strukturalnya dan staf-staf. Kemudian kebutuhan ini juga dipengaruhi biasanya seperti ada pegawai yang pindah keluar dari BKPSDM, PNS yang memasuki masa purna bakti atau pensiun yang artinya jabatan tersebut kosong sehingga adanya kebutuhan pegawai. dasar sumber yang sering digunakan dalam perekrutan

			pegawai di BKPSDM yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, pengumuman lowongan, seleksi berbasis kompetensi, penerapan aturan dan kebijakan BKPSDM, uji kelayakan dan akreditasi, penggunaan teknologi dan sistem manajemen pelamar, pemantauan dan evaluasi, pemberian informasi dan umpan balik kepada pelamar dan penempatan kerja. Dan dalam merekrut pegawai pasti mendasari regulasi yang ada terutama undang-undang ASN nomor 5 tahun 2014 terus sebagai pelaksanaanya ada peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS, peraturan ini memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PNS,
--	--	--	--

			termasuk prosedur perekrutan dan seleksi PNS
2.	Sumber p e g a v a i	R-	r pegawai bisa berasal dari rekrutmen internal yang dimana pegawai yang sudah kerja dalam organisasi atau instansi pemerintah dapat melamar atau diundang untuk mengisi posisi baru. sumber pegawai bisa berasal dari rekrutmen eksternal melalui pengumuman resmi, Pengumuman lowongan pekerjaan secara resmi melalui situs web resmi BKPSDM, media massa, atau portal perekrutan pemerintah.
3.	Metode p e r e k r u t a	R-	DM umumnya menerapkan pendekatan perekrutan yang holistik dan terstruktur. Salah satu metode yang sering digunakan adalah penyelenggaraan seleksi terbuka secara nasional atau lokal,

			sesuai kebutuhan. Selain itu, memanfaatkan situs resmi pemerintah, media sosial, dan media cetak lokal untuk mengumumkan lowongan pekerjaan dan menjangkau calon pegawai potensial juga sering melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan setempat untuk mendapatkan calon yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Proses seleksi melibatkan tahap administrasi, tes tertulis atau online, wawancara, dan melalui CAT.
--	--	--	---

Varibel 2 (penempatan)

	Indikat	Ko	Jawaban/
N	Penem		kes im pul an

1.	Prestas	P-	Prestasi ak ad em ik sen dir i bis a me nja di ke un gg ula n, ter uta ma jik a ber kai tan lan gs

			un g de ng an po sisi ya ng dil am ar. Na mu n, ser ing kal i ko mp reh ens ifit as da n ke ber ag am an
--	--	--	---

			ku alif ika si ser ta pe ng ala ma n leb ih diu ta ma ka n unt uk me ma sti ka n ba hw a pe ga wa i
--	--	--	--

			ya ng dip ilih me me nu hi ke but uh an da n tun tut an pe ker jaa n de ng an bai k. latar bel ak an g pe
--	--	--	--

			ndi dik an san gat dip erh ati ka n, kar na de ng an lat ar bel ak an g pe ndi dik an har us dis esu aik an de
--	--	--	---

			ng an jab ata n ya ng dip an gk un ya. Da n ten tu saj a lat ar bel ak an g pe ndi dik an san gat dip erh
--	--	--	--

			ati ka n ter uta ma dal am lin gk un ga n ker ja ya ng me me rlu ka n ket era mp ila n da n pe ng eta
--	--	--	--

			hu an kh us us. Me ski pu n di B KP SD M sen dir i ma sih ad a jab ata n ya ng tid ak ses uai de ng
--	--	--	--

			an lat ar bel ak an g pe ndi dik an.
2.	Pengal	P-	ngalaman seringkali menjadi faktor penting yang diperhatikan dalam penempatan pegawai. Pengalaman kerja dapat memberikan gambaran tentang kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai. pengalaman dapat gunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kerja calon relevan dengan tuntutan pekerjaan yang ditawarkan. Calon yang memiliki pengalaman yang langsung terkait dengan tanggung jawab dan tugas pekerjaan dapat dianggap lebih sesuai.

3.	Keseha	P-	sehatan fisik dapat mencakup pemeriksaan kesehatan umum dan tingkat kebugaran. Ini dapat termasuk pengukuran tekanan darah, pengukuran indeks massa tubuh (BMI), dan tes kebugaran fisik umum. melakukan tes kesehatan fisik tentu kita juga melakukan tes kesehatan mental, supaya kita tau apakah ada gangguan mental calon atau tidak.
4.	Status	P-	ini status perkawinan tidak menjadi bahan acuan dan dari ketentuan ASN secara umum juga tidak diharuskan kawin atau tidak kawin.

5.	Usia	P-	Faktor usia me nja di seb uah per hati an, kar na peg awa i yan g um urn ya sud ah tua, seb aik nya dite mp atka n pad a pek
----	------	----	---

			erja an yan g tida k atau kur ang me mb utu hka n tena ga fisi k, unt uk me ngh ind ari ren dan ya kin erja peg awa i.
--	--	--	---

			Kes esu aian anta ra fakt or usia den gan jaba tan yan g dip ang ku mer upa kan hal yan g perl u dip erh atik an me ngi nga
--	--	--	--

			t fakt or usia me nja di pert imb ang an dala m me ndu duk i jaba tan stru ktur al.
--	--	--	--

4.3 Hasil Pembahasan

4.3.1 Rekrutmen

a. Dasar sumber perekrutan pegawai

perekrutan pegawai di BKPSDM kota Gunungsitoli tentunya berdasarkan kebutuhan, kebutuhan ini diketahui setelah proses analisa jabatan dan analisa beban kerja. Tentunya nanti dengan adanya analisa jabatan dan beban kerja kita akan menghitung kira-kira kebutuhan pegawai di BKPSDM ini berapa orang, mulai dari pejabat strukturalnya dan staf-staf. Kemudian kebutuhan ini

juga dipengaruhi biasanya seperti ada pegawai yang pindah keluar dari BKPSDM, PNS yang memasuki masa purna bakti atau pensiun yang artinya jabatan tersebut kosong sehingga adanya kebutuhan pegawai. dasar sumber yang sering digunakan dalam perekrutan pegawai di BKPSDM yaitu perencanaan kebutuhan pegawai, pengumuman lowongan, seleksi berbasis kompetensi, penerapan aturan dan kebijakan BKPSDM, uji kelayakan dan akreditasi, penggunaan teknologi dan sistem manajemen pelamar, pemantauan dan evaluasi, pemberian informasi dan umpan balik kepada pelamar dan penempatan kerja. Dalam merekrut pegawai pasti mendasari regulasi yang ada terutama undang-undang ASN nomor 5 tahun 2014 Undang-Undang ini mengatur tentang aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Terus sebagai pelaksanaannya ada peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS, peraturan ini memberikan ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PNS, termasuk prosedur perekrutan dan seleksi PNS.

b. Sumber pegawai

sumber pegawai bisa berasal dari rekrutmen internal yang dimana pegawai yang sudah kerja dalam organisasi atau instansi pemerintah dapat melamar atau diundang untuk mengisi posisi baru. sumber pegawai bisa berasal dari rekrutmen eksternal melalui pengumuman resmi, Pengumuman lowongan pekerjaan secara resmi melalui situs web resmi BKPSDM, media massa, atau portal perekrutan pemerintah.

c. Metode perekrutan pegawai

BKPSDM umumnya menerapkan pendekatan perekrutan yang holistik dan terstruktur. Salah satu metode yang sering digunakan adalah penyelenggaraan seleksi terbuka secara nasional atau lokal, sesuai kebutuhan. Selain itu, memanfaatkan situs resmi pemerintah, media sosial, dan media cetak lokal untuk mengumumkan lowongan pekerjaan dan menjangkau calon pegawai

potensial. Juga sering melakukan kerja sama dengan lembaga pendidikan setempat untuk mendapatkan calon yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Proses seleksi melibatkan tahap administrasi, tes tertulis atau online, wawancara, dan melalui CAT.

Berdasarkan hasil pembahasan terkait dengan indikator rekrutmen yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen di BKPSDM harus sesuai dengan kebutuhan yang akan diperoleh setelah melakukan analisa beban kerja dan analisa jabatan. Hal ini selaras dengan teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasan (2023:47), tentang pengertian rekrutmen yaitu penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi.

4.3.2 Penempatan

a. Prestasi akademik dan latar belakang pendidikan

Prestasi akademik merujuk pada pencapaian seseorang dalam konteks pendidikan formal. Ini mencakup hasil belajar, nilai, pengakuan, dan penghargaan yang diperoleh oleh seseorang selama masa studi di lembaga pendidikan seperti sekolah dasar, sekolah menengah, atau perguruan tinggi. Prestasi akademik sendiri bisa menjadi keunggulan, terutama jika berkaitan langsung dengan posisi yang dilamar. Namun, seringkali komprehensifitas dan keberagaman kualifikasi serta pengalaman lebih diutamakan untuk memastikan bahwa pegawai yang dipilih memenuhi kebutuhan dan tuntutan pekerjaan dengan baik. Latar belakang pendidikan sangat diperhatikan, karena latar belakang pendidikan harus disesuaikan dengan jabatan yang dipangkunya. Dan tentu saja latar belakang pendidikan sangat diperhatikan terutama dalam lingkungan kerja yang memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus. Di BKPSDM masih ada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

b. Pengalaman

pengalaman seringkali menjadi faktor penting yang diperhatikan dalam penempatan pegawai. Pengalaman kerja dapat memberikan gambaran tentang kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai. pengalaman dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kerja calon relevan dengan tuntutan pekerjaan yang ditawarkan. Calon yang memiliki pengalaman yang langsung terkait dengan tanggung jawab dan tugas pekerjaan dapat dianggap lebih sesuai.

c. Kesehatan fisik dan mental

Tes kesehatan fisik dapat mencakup pemeriksaan kesehatan umum dan tingkat kebugaran. Ini dapat termasuk pengukuran tekanan darah, pengukuran indeks massa tubuh (BMI), dan tes kebugaran fisik umum. selain melakukan tes kesehatan fisik tentu juga dilakukan tes kesehatan mental.

d. Status perkawinan

Status perkawinan merujuk pada keadaan hukum atau sosial seseorang dalam konteks hubungan perkawinan. Sejauh ini status perkawinan tidak menjadi bahan acuan dan dari ketentuan ASN secara umum juga tidak diharuskan kawin atau tidak kawin.

e. Usia

Faktor usia menjadi sebuah perhatian, karna pegawai yang umurnya sudah tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak atau kurang membutuhkan tenaga fisik, untuk menghindari rendanya kinerja pegawai. Kesesuaian antara faktor usia dengan jabatan yang dipangku merupakan hal yang perlu diperhatikan mengingat faktor usia menjadi pertimbangan dalam menduduki jabatan struktural.

Berdasarkan hasil pembahasan terkait dengan indikator penempatan yang telah dipaparkan bahwa penempatan pegawai harus sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, meskipun di BKPSDM masih ada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Hal ini selaras dengan teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Arief (2018:33) tentang pengertian penempatan pegawai yaitu menempatkan pegawai sebagai

unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria, kemampuan, kecakapan dan keahlian.