

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

1.1.1 Sejarah Umum Kantor BPS Kabupaten Nias

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

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

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

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

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

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

4.1.2 Kegiatan Operasional Kantor BPS Kabupaten Nias

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

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

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

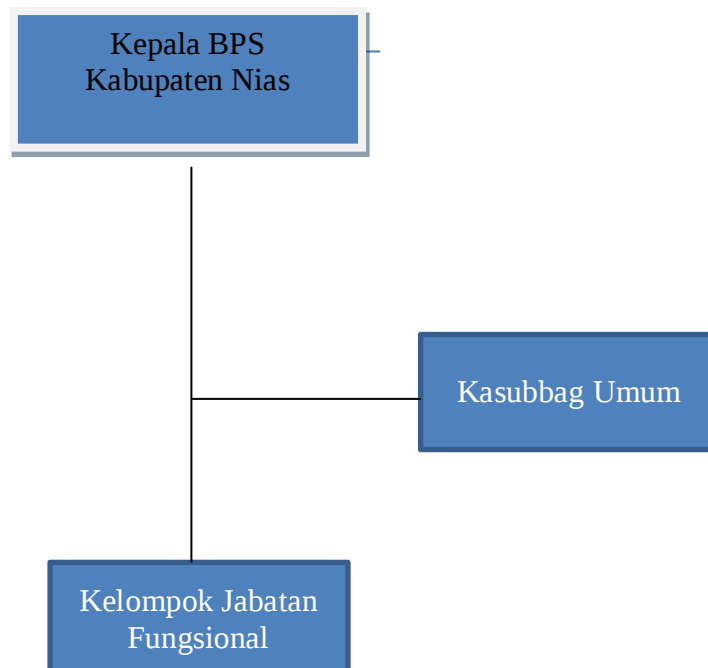
- a. Pembersihan data: Data yang dikumpulkan perlu dibersihkan dari kesalahan atau ketidakkonsistenan.

- b. Pengelompokan data: Data dikelompokkan berdasarkan karakteristik tertentu untuk memudahkan analisis.
- c. Perhitungan statistik: Data diolah untuk menghasilkan statistik deskriptif seperti rata-rata, median, dan standar deviasi.

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

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

4.1.3 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kabupaten Nias

4.1.4 Visi dan Misi Kantor BPS Kabupaten Nias

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

Tabel 4.1 visi dan Misi Kantor BPS Kabupaten Nias

VISI BPS KABUPATEN NIAS 2020-2024	Penyedia Data Statistik Berkualit as Untuk Indonesia Maju	MISI BPS KABUPATEN NIAS 2020 – 2024
		1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
		2. Membina OPD/Instansi melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
		3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
		4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah
TUJUAN	1. Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar Pembangunan 2. Meningkatnya kolaborasi, integrasi, sinkronisasi dan standardisasi dalam penyelenggaraan SSN 3. Meningkatnya pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN 4. Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi	

4.1.5 Deskripsi Informan

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan melibatkan beberapa informan. Informan yang dipilih terdiri dari:

1. Informan Kunci

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

2. Informan Pendukung

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

a. Yuris Trisman Zega, SST

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

b. Trisno Yan Utama Harefa, SST

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

c. Epianus Zega, SST

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

d. Hiskia Harefa, SST

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

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

4.2 Hasil Penelitian

Setelah menjelaskan latar belakang penelitian, teori-teori yang mendukungnya, serta metode yang digunakan, bab ini akan memaparkan hasil-hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini disusun berdasarkan data yang diperoleh dari

wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pembahasan di bab ini menempatkan fokus pada pengumpulan data yang diperoleh melalui studi wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap informan yang relevan, serta diskusi yang terarah pada permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan, menggambarkan, dan menggali data berdasarkan wawancara serta pengamatan langsung terhadap situasi di lapangan. Dalam bab hasil penelitian dan pembahasan ini, akan diuraikan berbagai temuan dari hasil wawancara, sebagai berikut:

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

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

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

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

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

dokumen, selanjutnya melakukan seleksi bagi calon kandidat yang melewati seleksi administrasi. Tahapan terakhir yaitu Pengumuman Hasil dimana setelah semua tahapan selesai, tim rekrutmen akan mengumumkan hasil seleksi dan menentukan kandidat yang terpilih untuk mengisi posisi yang tersedia.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan calon mitra statistik di Kantor BPS Kabupaten Nias mengikuti tahapan yang sistematis dan terstruktur. Tahapan-tahapan tersebut meliputi: Perencanaan awal, Pengumuman lowongan kerja, Seleksi Administrasi, Seleksi kandidat, Pengumuman Hasil. BPS Kabupaten Nias memiliki prosedur perekrutan yang jelas dimulai dari identifikasi kebutuhan hingga pengumuman hasil seleksi. Detail proses seleksi setelah seleksi administrasi perlu diperjelas untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

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

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

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

Badan Pusat Statistik (BPS). Sebaiknya, calon karyawan merupakan penduduk yang berdomisili setempat atau lokal. Terakhir, kemampuan untuk bekerja sama dan berkoordinasi dengan anggota tim, pegawai BPS, aparatur Desa/Kelurahan, serta Ketua atau Pengurus SLS, juga diharapkan sebagai salah satu syarat dalam proses ini.

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

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kriteria calon pelamar mitra statistik di kantor BPS Kabupaten Nias yaitu Non-ASN yang dimana bukan merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani. Mempunyai sifat disiplin, Komitmen, dan Kontrak yang artinya memiliki kedisiplinan tinggi, komitmen terhadap pekerjaan, dan bersedia bekerja berdasarkan kontrak kerja. Pendidikan dan Usia dimana minimal lulusan SMA/ sederajat, dengan rentang usia 18-50 tahun pada saat registrasi. Kemampuan Bahasa dan Komunikasi dimana mampu berbahasa Indonesia dengan baik (lisan dan tulisan), serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Keterampilan Teknologi dimana memiliki keterampilan dasar dalam penggunaan komputer, gadget, tablet, atau smartphone. Nilai Tambah dimana hal ini calon pelamar memiliki kemampuan mengendarai kendaraan bermotor (terutama pengalaman sensus/survei di BPS) dan berdomisili di wilayah setempat. Kemampuan Kerjasama dimana Mampu bekerja sama dan berkoordinasi dengan tim, pegawai BPS, aparatur desa/kelurahan, serta ketua atau pengurus SLS.

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

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

Media yang digunakan dalam menyampaikan informasi tentang perekrutan di kantor BPS Kabupaten Nias dapat ditinjau melalui halaman facebook BPS Kabupaten Nias dan di website <https://niaskab.bps.go.id>

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Kantor BPS Kabupaten Nias menggunakan dua media utama untuk menginformasikan perekrutan, yaitu: Halaman

Facebook BPS Kabupaten Nias dan Website resmi BPS Kabupaten Nias <https://niaskab.bps.go.id> yang dapat di tinjau oleh calon pelamar untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja di kantor BPS Kabupaten Nias dan apa saja syarat dan ketentuan yang wajib dimiliki oleh calon pelamar.

4. Bagaimana tahapan seleksi dilakukan setelah rekrutmen?

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias terdiri dari tiga tahapan utama:

Seleksi Administrasi: hal ini dilakukan oleh tim Bidang Seleksi Administrasi melalui website manajemen mitra. Tahapan ini berfokus pada pemeriksaan, validasi, dan penolakan berkas lamaran jika tidak memenuhi persyaratan.

Seleksi Kompetensi: yang dilakukan oleh tim Bidang Seleksi Kompetensi dan Seleksi Akhir, juga melalui sistem (website manajemen mitra).

Seleksi Akhir: Melibatkan semua Ketua Bidang dan Ketua Tim Kerja Fungsi, yang memberikan kriteria penilaian khusus. Proses ini dipandu oleh Ketua Bidang Seleksi Kompetensi dan Seleksi Akhir.

5. Siapa saja pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi?

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

Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan telah terbentuk struktural kepanitiaan yang akan bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan tersebut mulai dari pengarah, penanggung

jawab, dan pelaksana kegiatan. Dalam bidang pelaksana kegiatan ada bagian tugas yang telah dibentuk mulai dari bidang publisitas, bidang seleksi administrasi, bidang seleksi kompetensi dan seleksi akhir.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa:

Beberapa tahapan seleksi yang dilakukan yang dimana terdapat kepanitiaan yang terbentuk untuk membantu proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Struktur kepanitiaan ini terdiri dari tiga bagian utama, yaitu:

Pengarah, yang dimana akan bertanggung jawab atas proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara umum.

Penanggung jawab, yang memiliki tanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan seleksi.

Pelaksana kegiatan, yang memiliki tugas untuk memastikan kegiatan seleksi berlangsung dengan lancar dan efektif.

Dalam bidang pelaksana kegiatan, ada beberapa bagian tugas yang telah dibentuk, yaitu:

Bidang Publisitas: yang bertugas untuk menyebarkan informasi tentang rekrutmen dan seleksi melalui berbagai media.

Bidang Seleksi Administrasi: yang bertanggung jawab atas administrasi dan pengelolaan data calon karyawan.

Bidang Seleksi Kompetensi: yang memiliki tugas untuk menilai kemampuan dan kompetensi calon karyawan dalam bidang tertentu.

Seleksi Akhir: bertanggung jawab atas proses seleksi akhir dan pengumuman hasil seleksi.

Kegiatan seleksi dan rekrutmen akan dipimpin oleh kepanitiaan yang terbentuk untuk memastikan proses perekrutan karyawan berjalan dengan baik dan efektif.

6. Apakah ada prosedur penilaian khusus yang digunakan dalam proses seleksi? Jika ya, bagaimana mekanismenya?

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

Dalam proses seleksi adapun hal yang perlu diutamakan bagi calon karyawan seperti: Diutamakan berumur 17 s.d 50 tahun pada saat ini. Diutamakan berpendidikan minimal tamat SMA sederajat. Diutamakan berstatus "Mitra Internal". Diutamakan bertempat tinggal pada provinsi/kabupaten/kota yang sama dengan wilayah kerja yang dipilih. Diutamakan berpengalaman menggunakan komputer Assited Personal Interviewing (CAPI.

Diutamakan berpengalaman pernah mengikuti kegiatan sensus/survei. Diutamakan memiliki kendaraan bermotor. Diutamakan mampu mengendarai kendaraan bermotor. Diutamakan memiliki HP android. Diutamakan nilai minimal 60

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kriteria calon karyawan yang di prioritaskan adalah sebagai berikut:

Kriteria Utama Calon Karyawan:

Usia: Berusia antara 17 hingga 50 tahun.

Pendidikan: Minimal lulusan SMA atau sederajat.

Status: Diutamakan berstatus "Mitra Internal".

Lokasi: Bertempat tinggal di provinsi/kabupaten/kota yang sama dengan wilayah kerja yang dipilih.

Kemampuan Teknis:

Berpengalaman menggunakan Computer Assisted Personal Interviewing (CAPI).

Berpengalaman dalam kegiatan sensus/survei.

Fasilitas & Kemampuan:

Memiliki kendaraan bermotor.

Mampu mengendarai kendaraan bermotor.

Memiliki HP Android.

Nilai: Memiliki nilai minimal 60.

Kesimpulannya dimana calon karyawan yang ideal adalah mereka yang memenuhi kriteria-kriteria di atas, dengan penekanan pada pengalaman, kemampuan teknis, dan kesesuaian dengan lokasi kerja. Status sebagai "Mitra Internal" juga menjadi nilai tambah.

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

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

Kantor BPS Kabupaten Nias mempublikasikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi, termasuk persyaratan, tahapan, dan jadwal, melalui website resmi BPS dan media lainnya. Kantor BPS

Kabupaten Nias membuka komunikasi dengan calon karyawan untuk menjawab pertanyaan dan memberikan informasi yang dibutuhkan.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Kantor BPS Kabupaten Nias memiliki proses pengambilan calon mitra yang transparan, inklusif, dan responsif terhadap calon mitra. Mereka menyampaikan informasi secara publik melalui berbagai channel, seperti website resmi BPS dan media lainnya, serta membuka komunikasi untuk menjawab pertanyaan dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor BPS Kabupaten Nias memiliki komitmen yang kuat dalam memastikan proses rekrutmen dan seleksi yang adil, transparan, dan profesional.

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

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

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

Selama kegiatan rekrutmen Calon Mitra Statistik Tahun 2025 khususnya pada tahap seleksi administrasi di BPS Kabupaten Nias, ada beberapa hambatan/permasalahan yang dihadapi, antara lain:

- 1. Seringnya aplikasi mengalami error aplikasi maupun tidak bisa diakses. Terutama pada 2 minggu pertama yang sangat menyulitkan calon mitra untuk melakukan pendaftaran.*
- 2. Kurangnya pemahaman calon mitra terhadap persyaratan yang diminta, sehingga berkas-berkas tidak diupload dengan lengkap.*
- 3. Kualitas berkas administrasi yang kurang baik sehingga menyulitkan panitia untuk melakukan seleksi.*

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai tahap seleksi administrasi rekrutmen Calon Mitra Statistik Tahun 2025 di BPS Kabupaten Nias menghadapi beberapa tantangan utama yaitu:

Kendala Teknis Aplikasi: Aplikasi pendaftaran sering mengalami error atau sulit diakses, terutama pada minggu-minggu awal pendaftaran, yang menyulitkan calon mitra.

Kurangnya Pemahaman Persyaratan: Calon mitra kurang memahami persyaratan yang harus dipenuhi, mengakibatkan berkas yang diunggah tidak lengkap.

Kualitas Berkas Administrasi Buruk: Kualitas berkas administrasi yang diunggah kurang baik, mempersulit panitia dalam melakukan seleksi.

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, permasalahan yang dihadapi dalam tahap tes kompetensi calon mitra statistic tahun 2025 adalah:

Aplikasi Sobat dan website mitra.bps.go.id mengalami error atau proses maintenance, yang menyebabkan kesulitan akses dan penggunaan layanan.

Calon mitra lupa password akun, email, atau laman tes kompetensi, sehingga tidak dapat melanjutkan proses tes kompetensi.

Masalah dalam mengirim jawaban atau kesulitan dengan jadwal/sesi tes kompetensi, yang dapat menyebabkan kebingungan dan kesulitan dalam menyelesaikan tes.

Dalam hal ini perlu dilakukan penanganan segera untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, termasuk melakukan pembaruan aplikasi dan website, meningkatkan keamanan dan kestabilan sistem, serta memberikan dukungan tambahan kepada calon mitra untuk mengatasi kesulitan dengan akun dan tes kompetensi.

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa penyebab utama masalah meliputi

Proses Penyaringan Awal yang Kurang Efektif: Proses penyaringan pelamar kerja di awal (misalnya seleksi berkas atau tes awal) dinilai kurang optimal dalam mengidentifikasi pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

Kesenjangan Keterampilan (Skills Gap): Terdapat perbedaan signifikan antara keterampilan yang dicari oleh perusahaan dengan keterampilan yang dimiliki oleh para pelamar kerja. Ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan industri dan kemampuan sumber daya manusia yang tersedia.

Kesimpulan ini menunjukkan perlunya perbaikan pada proses rekrutmen, khususnya dalam tahap penyaringan awal dan pengembangan keterampilan para pencari kerja agar lebih sesuai dengan kebutuhan kerja.

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

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

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

berkas administrasi yang kurang baik sehingga menyulitkan panitia untuk melakukan seleksi.

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan seleksi administrasi rekrutmen di BPS Kabupaten Nias mengalami beberapa hambatan, yaitu, Kegagalan sistem aplikasi Sobat yang menyebabkan gangguan akses dan error, sehingga memperlambat proses pendaftaran calon mitra. Kurangnya pemahaman calon mitra tentang persyaratan yang diminta, sehingga menyebabkan berkas-berkas tidak lengkap atau tidak sesuai. Kualitas berkas administrasi yang kurang baik, sehingga mempersulit panitia untuk melakukan seleksi. Dengan demikian, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan infrastruktur sistem aplikasi, meningkatkan kesadaran calon mitra tentang persyaratan yang diminta, dan meningkatkan kualitas berkas administrasi untuk memastikan proses seleksi berjalan lancar dan efektif."

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa terkait hambatan dan permasalahan yang BPS Kabupaten Nias telah mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi, khususnya terkait dengan proses rekrutmen. Upaya yang dilakukan meliputi:

Komunikasi dan Informasi: Memberikan himbauan kepada calon mitra untuk bersabar dan memantau situs web resmi, menunjukkan upaya untuk memberikan informasi yang jelas dan teratur.

Dukungan Teknis: Menyediakan layanan bantuan melalui Google Form untuk mengatasi gangguan teknis yang dialami calon mitra, menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan masalah secara langsung.

Fasilitasi Ulang: Mengarahkan calon mitra untuk mengulang kembali atau memilih kembali sesi tes kompetensi sebagai solusi jika terdapat kendala dalam pelaksanaan tes, menunjukkan fleksibilitas dan upaya untuk memberikan kesempatan yang adil.

Secara keseluruhan, tindakan yang diambil oleh BPS Kabupaten Nias menunjukkan upaya yang responsif dan berorientasi pada solusi dalam menghadapi tantangan yang timbul selama proses rekrutmen.

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

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan telah terstruktur dan transparan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Penyebaran Informasi yang Luas: Pengumuman rekrutmen dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi seperti media sosial, website, dan media publikasi lainnya untuk menjangkau calon pelamar yang luas.

Pembentukan Tim yang Bertanggung Jawab: Terdapat tim kerja yang khusus dibentuk untuk menangani proses rekrutmen dan seleksi, menunjukkan adanya pengelolaan yang terorganisir.

Keterbukaan Informasi: Setiap tahapan dalam proses rekrutmen dipublikasikan secara terbuka melalui media sosial atau website, hal ini mendukung prinsip transparansi.

Kepatuhan terhadap Standar: Proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI), menjamin konsistensi dan objektivitas.

Secara keseluruhan, proses rekrutmen dan seleksi ini berupaya untuk menjaring calon terbaik melalui mekanisme yang terencana, terbuka, dan sesuai dengan standar yang berlaku.

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

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa proses perekrutan dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dilakukan secara ketat dan berdasarkan Standard Operating Procedure (SOP) yang telah ditetapkan. Selain itu, terdapat pengawasan yang aktif melalui pembentukan tim kerja yang telah ditunjuk menurut keputusan (SK) yang telah dibentuk."

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kriteria Penilaian objektif dilakukan melalui Tes kompetensi: Penilaian didasarkan pada hasil tes yang telah ditetapkan. Seleksi akhir: Proses seleksi akhir digunakan untuk menentukan hasil akhir penilaian.

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

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

Hal ini akan di informasikan melalui aplikasi serta dihubungi melalui WA

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa bahwa informasi akan disampaikan melalui dua cara, yaitu melalui aplikasi dan melalui media pesan singkat WhatsApp (WA).

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Proses penilaian ruang perbaikan yang sedang berjalan memiliki potensi untuk ditingkatkan. Salah satu area potensial untuk peningkatan adalah penambahan fitur atau menu baru. Khususnya, fitur "mitra yang dblacklist/bermasalah" dinilai relevan dan mungkin bermanfaat.

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Proses seleksi calon mitra/pelamar dinilai sangat transparan dan terbuka. Hal ini mengindikasikan bahwa

tidak ada potensi terjadinya praktik yang tidak sehat atau penyimpangan dalam proses tersebut, karena semua pihak yang terlibat telah memahami dengan jelas mekanisme yang berlaku.

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kesimpulan mengenai kegiatan rekrutmen di Tim Perekrutan BPS Kabupaten Nias meskipun terdapat berbagai hambatan dan permasalahan yang dihadapi, beberapa saran perbaikan telah diidentifikasi untuk kegiatan rekrutmen selanjutnya. Saran-saran tersebut berfokus pada Peningkatan Sistem dan Persiapan: Penggunaan sistem yang sudah terbukti dan teruji sebelumnya sangat disarankan untuk menghindari masalah teknis, terutama yang berkaitan dengan aplikasi. Standarisasi Seleksi Kompetensi: Perluasan menu seleksi tes kompetensi diperlukan agar menjadi referensi standar yang dapat diterapkan secara konsisten oleh BPS Kabupaten/Kota.

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

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

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

(wawancara pada hari jumat, 10 januari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Pelamar diminta untuk menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan menyampaikan kesediaan untuk membagikan informasi terbaru kepada pelamar, yang dapat membantu mereka untuk mengikuti proses seleksi dengan lebih baik.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah untuk memastikan bahwa pelamar dapat berpartisipasi secara efektif dalam proses seleksi dan untuk menjaga komunikasi yang baik antara perusahaan dan pelamar.

4.3 Pembahasan

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

Pada sub-bab ini, penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dirancang dengan pendekatan yang sistematis dan bertahap yang berdasarkan pada teori Soetrisno dalam Kharisma dan Wenning (2023) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang diadakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari, menemukan dan menarik calon pelamar yang siap dipekerjakan. Proses ini dimulai dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM), di mana kantor BPS melakukan analisis terhadap posisi yang kosong serta proyeksi beban kerja berdasarkan rencana kerja tahunan. Tahap awal ini sangat krusial karena akan menentukan jumlah dan kualifikasi karyawan yang diperlukan.

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

Seleksi merupakan proses dimana perusahaan mencari kandidat yang paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan serta mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kualifikasi dan kebutuhan yang telah ditetapkan (Dewi et al., (2021). Tahapan seleksi yang diterapkan di kantor BPS Kabupaten Nias pun terbagi menjadi beberapa fase, yaitu:

1. Seleksi Administrasi:

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

2. Seleksi Kompetensi:

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

3. Seleksi Akhir:

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

Dengan demikian, proses rekrutmen dan seleksi di BPS Kabupaten Nias menunjukkan adanya perencanaan yang matang dan tahapan pelaksanaan yang sistematis, sehingga diharapkan dapat menghasilkan calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan pengambilan keputusan terhadap lamaran tersebut. Yullyanti (2011).

4.3.2 Analisis Kendala dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi

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

1. Kendala Teknologi dan Aplikasi:

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

mengunggah dokumen, lupa password, atau masalah pada tampilan halaman tes kompetensi.

2. Kendala Administrasi dan Kualitas Berkas:

Banyak calon pelamar yang kurang memahami persyaratan administrasi yang ditetapkan sehingga berkas yang diunggah tidak lengkap atau tidak jelas (misalnya foto dokumen yang kurang jelas). Hal ini menyulitkan tim seleksi dalam melakukan verifikasi dan validasi dokumen, yang berpotensi menghambat kelancaran proses seleksi administrasi. Di dukung pada teori Retno Widowati dan Aulia Agustina (2021) menjelaskan bahwa seleksi administrasi merupakan langkah awal yang dilakukan dengan memeriksa dokumen – dokumen pelamar untuk memastikan bahwa mereka memenuhi criteria yang ditetapkan perusahaan.

3. Kendala Sumber Daya Manusia (SDM):

Proses penyaringan awal yang belum optimal menyebabkan masih banyaknya pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Terdapat kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pelamar, yang membuat tim seleksi harus bekerja ekstra untuk menyaring kandidat yang benar-benar memenuhi kriteria. Didukung pada teori Garaika et al. (2019) menjelaskan bahwa kualifikasi merupakan dasar dalam proses seleksi, mencakup keahlian, pengalaman, pendidikan, usia, jenis kelamin, bakat, temperamen, karakter, kejujuran, kedisiplinan, inisiatif, dan kreatifitas.

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

4.3.3 Analisis Transparansi dan Objektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi

Hal ini akan mengkaji secara mendalam transparansi dan objektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi sejauh mana prinsip-prinsip tersebut diterapkan dalam setiap tahapan, mulai dari pengumuman lowongan hingga penentuan kandidat terpilih. Penelitian ini akan mengidentifikasi potensi bias, ketidakadilan, dan area yang memerlukan perbaikan. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret untuk meningkatkan kualitas,

efektivitas, dan akuntabilitas proses rekrutmen dan seleksi, sehingga menghasilkan seleksi sumber daya manusia yang lebih adil, transparan, dan objektif.

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

1. **Transparansi Proses:**

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

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

2. **Mekanisme Pengawasan dan Evaluasi:**

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

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

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

3. **Upaya Pencegahan Subjektivitas:**

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

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

Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa kendala teknis dan administrasi, proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dilaksanakan secara transparan dan objektif. Keterbukaan informasi dan mekanisme pengawasan yang ketat menunjukkan komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Namun, masih terdapat ruang

untuk perbaikan, terutama dalam hal kesiapan sistem teknologi dan peningkatan pemahaman pelamar calon pelamar mengenai persyaratan administrasi.

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

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

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