

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan peneliti yang telah dilakukan, peneliti memberikan kesimpulan utama pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

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

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

2. Namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam proses tersebut, antara lain kesulitan teknis yang dialami oleh pelamar, seperti kesalahan dalam aplikasi atau gangguan akses pada situs web mitra. Masalah ini cenderung muncul pada minggu-minggu awal pendaftaran dan berdampak pada kurang optimalnya proses pendaftaran. Selain itu, banyak calon pelamar yang kurang memahami persyaratan administrasi yang ditetapkan, sehingga berkas yang diunggah seringkali tidak lengkap atau tidak jelas (contohnya, foto dokumen yang kurang terang). Proses penyaringan awal yang belum optimal menyebabkan masih banyak pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi. Terdapat kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan dan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pelamar, yang mengharuskan tim seleksi untuk bekerja ekstra dalam menyaring kandidat yang benar-benar memenuhi kriteria.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, BPS Kabupaten Nias telah melakukan beberapa upaya, antara lain dengan membuka layanan bantuan

(misalnya melalui Google Form) untuk membantu calon pelamar yang mengalami kendala, serta memberikan himbauan agar calon pelamar terus memantau perkembangan sistem selama proses pendaftaran dan tes kompetensi.

3. 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 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.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias beberapa saran yang diberikan seperti:

1. Perlu dilakukan perencanaan yang lebih matang dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas dan keefektifan proses rekrutmen dan seleksi. Pengumuman lowongan kerja melalui berbagai saluran, seperti situs resmi BPS, media sosial, serta halaman Facebook, perlu ditingkatkan sehingga lebih banyak masyarakat

yang mengetahui tentang kesempatan kerja ini. Seleksi yang diterapkan, seperti Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi, dan Seleksi Akhir, perlu dievaluasi untuk mengetahui keefektifannya dalam menemukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi perlu lebih transparan sehingga semua prosesnya dapat dipahami oleh masyarakat dan calon karyawan. Pendidikan dan pelatihan bagi calon karyawan yang baru dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM.

2. Untuk mengatasi kendala – kendala yang sering di alami dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di kantor BPS Kabupaten Nias ada beberapa hal yang dapat dilakukan seperti:

Perbaiki sistem pendeteksian kesalahan: Sistem aplikasi harus dapat mendeteksi kesalahan yang dihadapi oleh pelamar dan memberikan saran untuk mengatasinya.

Tingkatkan kemampuan teknis tim seleksi: Tim seleksi perlu dilatih untuk mengatasi kesulitan teknis yang dihadapi oleh pelamar dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menyaring kandidat yang memenuhi kriteria.

Sederhanakan persyaratan administrasi: Persyaratan administrasi perlu disederhanakan sehingga calon pelamar dapat lebih mudah memahami dan menyiapkan dokumen yang diperlukan.

Tingkatkan kesadaran pelamar: Pelamar perlu dihimbau untuk memahami persyaratan administrasi dan memastikan bahwa mereka telah memenuhi kualifikasi sebelum melakukan pendaftaran.

Tingkatkan kemampuan pelamar: Pelamar perlu dilatih untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka sehingga mereka dapat memenuhi kualifikasi yang diperlukan.

Mengembangkan sistem penyaringan awal yang lebih efektif: Sistem penyaringan awal perlu diperbaiki sehingga dapat mengurangi jumlah pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi.

Memberikan informasi yang akurat dan jelas: Informasi tentang proses pendaftaran dan tes kompetensi perlu diberikan dengan akurat dan jelas untuk menghindari kesalahpahaman dan kebingungan.

Meningkatkan kemampuan tim bantuan: Tim bantuan perlu dilatih untuk dapat membantu pelamar yang mengalami kendala dengan lebih efektif.

Dengan menerapkan saran di atas, BPS Kabupaten Nias dapat meningkatkan efektifitas proses pendaftaran dan tes kompetensi, serta mengurangi kemungkinan kesalahan dan kebingungan yang dihadapi oleh pelamar.

3. Tingkatkan Kesiapan Sistem Teknologi: dapat dilakukan evaluasi mendalam terhadap infrastruktur teknologi yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Investasikan pada peningkatan sistem teknologi untuk memastikan kelancaran, efisiensi, dan keamanan data. Pertimbangkan penggunaan platform rekrutmen digital yang terintegrasi untuk memfasilitasi proses pendaftaran, seleksi, dan komunikasi dengan calon pelamar.

Optimalkan Pemahaman Pelamar: Sederhanakan dan perjelas informasi persyaratan administrasi bagi calon pelamar. Menyediakan panduan atau tutorial yang komprehensif mengenai proses pendaftaran dan persyaratan yang diperlukan. Dapat memanfaatkan berbagai saluran komunikasi (website, media sosial, informasi langsung) untuk menyampaikan informasi secara efektif. Dapat mempertimbangkan untuk mengadakan sesi sosialisasi atau konsultasi bagi calon pelamar untuk memberikan penjelasan lebih lanjut.

Pertahankan dan Tingkatkan Transparansi:

Terus pertahankan keterbukaan informasi terkait proses rekrutmen dan seleksi. Perkuat mekanisme pengawasan untuk memastikan proses berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Lakukan evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen dan seleksi untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM):

Berikan pelatihan dan pengembangan kepada staf yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam menggunakan teknologi, berkomunikasi dengan calon pelamar, dan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Dengan mengimplementasikan saran diatas diharapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan di akntor BPS Kabupaten Nias dapat menghasilkan calon karyawan yang berkualitas dan dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan