

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan tiga poin utama sebagai jawaban atas tujuan penelitian yang telah dirumuskan:

1. **Proses Perekrutan dan Seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT)**

Proses pelaksanaan perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias berjalan dengan baik namun belum sepenuhnya sesuai dengan prosedur yang transparan dan objektif. Tahapan seleksi yang dilakukan cenderung kurang sistematis, dengan minimnya kriteria yang jelas dan standar evaluasi yang terukur, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian dalam penempatan pegawai.

2. **Faktor Penyebab Ketidaksesuaian Perekrutan dan Seleksi**

Ketidaksesuaian dalam proses perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya transparansi dalam proses seleksi, adanya pengaruh dari pihak eksternal dalam pengambilan keputusan, serta minimnya pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan rekrutmen. Faktor-faktor ini berdampak pada tidak optimalnya pemilihan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. **Dampak Ketidaksesuaian Perekrutan terhadap Kinerja**

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

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas adapun saran atau rekomendasi peneliti untuk perbaikan kedepannya diantaranya adalah:

1. Peningkatan Sistem Seleksi dan Rekrutmen yang Transparan

Disarankan agar Sekretariat Daerah Kabupaten Nias khususnya pada Bagian Umum mengembangkan sistem perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang lebih transparan, terstruktur, dan berbasis pada kriteria yang jelas serta standar evaluasi yang objektif dan terukur. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat mekanisme seleksi, seperti melalui ujian tertulis atau wawancara yang terstandarisasi, untuk memastikan pemilihan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Penguatan Pengawasan dan Evaluasi Proses Rekrutmen

Diperlukan pengawasan yang lebih ketat dan evaluasi rutin terhadap proses perekrutan dan seleksi Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Pengawasan ini bisa dilakukan oleh tim yang independen atau pihak berwenang lainnya untuk mencegah adanya intervensi eksternal yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan objektivitas, serta untuk memastikan bahwa semua tahapan seleksi berjalan dengan baik.

3. Penyusunan Standar Kompetensi yang Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

Disarankan agar dilakukan penyusunan standar kompetensi dan kualifikasi yang lebih jelas dan terperinci sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Dengan adanya standar yang jelas, proses perekrutan akan lebih efektif dalam memilih calon pegawai yang memiliki kemampuan dan kualifikasi yang sesuai, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.