

## **DRAF WAWANCARA**

Judul : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).

### **Identitas Narasumber:**

- Nama: .....
- Jabatan: .....
- Unit Kerja: .....
- Lama bekerja di BASARNAS: .....

### **1. Penerapan Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi**

- 1) Bagaimana Bapak/Ibu menjelaskan konsep rekrutmen berbasis kompetensi yang diterapkan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?
- 2) Apa saja tahapan rekrutmen berbasis kompetensi yang saat ini digunakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 3) Apakah terdapat pedoman atau standar kompetensi tertentu yang dijadikan acuan dalam proses rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 4) Bagaimana keterlibatan pimpinan dan tim HR dalam menjamin penerapan kebijakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 5) Apakah kebijakan tersebut berlaku secara konsisten di semua unit kerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

### **2. Kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi**

- 1) Dalam pelaksanaan rekrutmen berbasis kompetensi, kendala apa saja yang biasanya muncul di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 2) Apakah ada kendala dari segi sumber daya manusia (SDM), seperti kekurangan tenaga ahli untuk menilai kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- 3) Bagaimana dengan sarana dan prasarana pendukung rekrutmen (seperti alat tes, sistem online, dll.) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 4) Apakah ada kendala birokrasi, seperti regulasi pusat yang membatasi pelaksanaan kebijakan rekrutmen di tingkat daerah di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 5) Bagaimana persepsi pegawai atau calon pelamar terhadap sistem berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

**3. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi**

- 2) Menurut Bapak/Ibu, upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 3) Apakah telah dilakukan pelatihan atau peningkatan kapasitas bagi tim rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 4) Apakah Bapak/Ibu memiliki usulan strategi lain agar pelaksanaan rekrutmen berbasis kompetensi lebih optimal ke depannya di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
- 5) Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap kebijakan rekrutmen di masa yang akan datang di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

## **Jawaban Draft Wawancara**

### **1. Penerapan Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi**

1) Bagaimana Bapak/Ibu menjelaskan konsep rekrutmen berbasis kompetensi yang diterapkan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum):  
*"Rekrutmen berbasis kompetensi yang diterapkan di kantor kami mengacu pada pemenuhan standar kemampuan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Proses seleksi dilakukan secara terbuka, dan setiap pelamar harus melewati tahapan seleksi administrasi, tes kemampuan, dan wawancara. Kompetensi teknis dan perilaku sangat ditekankan, agar pegawai yang direkrut benar-benar mampu melaksanakan tugas-tugas pencarian dan pertolongan yang penuh risiko."*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga):  
*"Dalam pelaksanaan rekrutmen di BASARNAS, kompetensi adalah hal yang paling utama. Tidak hanya kemampuan fisik dan teknis, tetapi juga aspek mental dan kesiapsiagaan. Nah tujuan kami menilai apakah calon pegawai mampu bekerja dalam tekanan, memiliki kemampuan kerja tim yang tinggi, serta menguasai peralatan SAR. Semua ini menjadi indikator dalam seleksi, agar SDM yang bergabung memang memiliki karakter dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan operasional lapangan."*
- c. Jawaban Bapak Agus Muslim Aka, S.Kom (Analisis Keuangan)  
*"Proses rekrutmen di lingkungan BASARNAS sudah mengarah pada pendekatan kompetensi, termasuk dalam aspek administrasi. Setiap jabatan memiliki standar kompetensi masing-masing yang ditetapkan dalam peraturan kepegawaian. Rekrutmen dilakukan melalui sistem yang transparan dan terintegrasi, dan penilaian*

*dilakukan secara objektif berdasarkan indikator kompetensi yang sudah ditentukan. Ini memastikan bahwa pegawai yang diterima memiliki kualitas yang dibutuhkan."*

2) Apa saja tahapan rekrutmen berbasis kompetensi yang saat ini digunakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum):  
*"Menurut saya, tahapan rekrutmen berbasis kompetensi yang saat ini diterapkan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias dimulai dari perencanaan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Setelah itu, dilakukan penyusunan standar kompetensi jabatan, baik kompetensi teknis, manajerial, maupun sosial kultural. Selanjutnya, proses rekrutmen dilakukan secara terbuka melalui sistem seleksi berbasis CAT (Computer Assisted Test) untuk menilai kompetensi dasar dan bidang." Kamis, 12 Juni 2025"*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga):  
*"Saya menambahkan bahwa dalam tahapan rekrutmen berbasis kompetensi, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias juga mengutamakan penilaian terhadap kesiapan fisik dan psikologis calon pegawai, terutama karena sifat pekerjaan yang berisiko tinggi. Menurutnya, setelah seleksi administrasi dan kompetensi dasar, dilakukan tes simulasi lapangan dan wawancara berbasis kompetensi untuk menilai kemampuan problem solving, pengambilan keputusan dalam kondisi darurat, serta keterampilan kerja sama tim."*
- c. Jawaban Bapak Muhammad Rizkiansyah, A. M.d.T (Operasi Komunikasi)



*“Waktu saya melamar di BASARNAS diuji bagaimana menghadapi situasi gangguan sinyal, koordinasi lintas tim, dan bagaimana menyampaikan informasi secara cepat dan akurat. Wawancara juga menggali sejauh mana kami bisa bekerja di bawah tekanan.”.*

3) Apakah terdapat pedoman atau standar kompetensi tertentu yang dijadikan acuan dalam proses rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum):  
*“Dalam proses rekrutmen, kami disini mengacu pada pedoman dan standar kompetensi yang sudah ditetapkan oleh Basarnas pusat. Ada ketentuan mengenai kualifikasi pendidikan, kemampuan teknis, tes kesehatan, hingga tes psikologi. Semua proses itu dilaksanakan secara bertahap dan transparan.”*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga):  
*“di BASARNAS Standar kompetensi itu penting, apalagi untuk posisi yang terkait langsung dengan operasi SAR. Jadi selain syarat formal seperti ijazah dan usia, calon personel juga harus memiliki kemampuan fisik yang baik dan kesiapan mental untuk terlibat dalam operasi di lapangan.”*
- c. Jawaban Bapak Muhammad Rizkiansyah, A. M.d.T (Operasi Komunikasi)  
*“Kalau dari pengalaman saya, memang ada standar yang menjadi acuan. Setelah diterima pun, kami tetap ikut pelatihan dan pembinaan agar kemampuan teknis dan kedisiplinan tetap terjaga. Jadi rekrutmen itu bukan hanya soal masuk, tapi juga tentang bagaimana terus ditingkatkan.”* Jumat, 13 Juni 2025.

4) Bagaimana keterlibatan pimpinan dan tim HR dalam menjamin penerapan kebijakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)  
*“Keterlibatan pimpinan kami disini, setiap arahan dari pusat maupun dari Kepala Kantor selalu ditindaklanjuti melalui rapat internal dan briefing rutin, terutama sebelum pelaksanaan operasi atau kegiatan siaga. Pimpinan berperan aktif dalam mengawasi jalannya kebijakan, serta menjadi teladan bagi pegawai lainnya dalam menerapkan disiplin, integritas, dan kinerja yang profesional.”*
- b. Jawaban Bapak Oberlin Laoli, S. Ak. (Penata Laporan Keuangan)  
*“Pimpinan kami di BASARNAS disini pengelolaan anggaran dan keuangan, pimpinan dan HR turut memastikan bahwa kebijakan anggaran dijalankan sesuai ketentuan. Prosedur dan penggunaan anggaran disesuaikan dengan regulasi, dan dilakukan monitoring berkala.”*

5) Apakah kebijakan tersebut berlaku secara konsisten di semua unit kerja di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)  
*“Pada prinsipnya kebijakan tersebut telah disosialisasikan ke seluruh unit kerja, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat perbedaan tingkat pemahaman dan penerapan antar unit.”*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)  
*“Di unit operasi dan siaga, kebijakan tersebut sudah menjadi acuan dalam kegiatan sehari-hari, terutama karena berkaitan langsung dengan kesiapsiagaan dan pelayanan publik. Meski demikian, ia mengakui bahwa sinkronisasi antar unit terkadang belum optimal, yang menyebabkan inkonsistensi dalam pelaksanaan di tingkat teknis.”*
- c. Jawaban Bapak Agus Muslim Aka, S.Kom (Analisis Keuangan)

*“Dari sisi pengelolaan anggaran dan administrasi, penerapan kebijakan berjalan cukup baik, namun pelaksanaan di unit lain terkadang tidak sejalan dengan kebijakan administratif, yang menunjukkan perlunya koordinasi lintas unit yang lebih efektif.”*

- d. Jawaban Bapak Muhammad Rizkiansyah, A. M.d.T (Operasi Komunikasi)

*“Adanya kebijakan tersebut, namun pelaksanaannya di lapangan masih bergantung pada arahan langsung atasan. Ia menilai bahwa belum ada standar yang benar-benar seragam dalam penerapan kebijakan di semua lini kerja.”*

## **2. Kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi**

- 1) Dalam pelaksanaan rekrutmen berbasis kompetensi, kendala apa saja yang biasanya muncul di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)

*"Kendala utama yang kami hadapi dalam pelaksanaan rekrutmen berbasis kompetensi adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia yang memahami secara mendalam metode rekrutmen berbasis kompetensi. Di daerah Nias, pelaksanaan rekrutmen dengan pendekatan ini belum berjalan optimal karena fasilitas dan dukungan teknis yang masih minim."*

- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)

*"Salah satu tantangan besar adalah bagaimana mencocokkan antara kompetensi yang diuji dalam proses rekrutmen dengan kebutuhan riil di lapangan. Sering kali, orang yang lolos seleksi secara administratif dan akademis belum tentu memiliki kecepatan tanggap dan kemampuan fisik yang memadai untuk operasi SAR."*

- c. Jawaban Bapak Agus Muslim Aka, S.Kom (Analisis Keuangan)

*"Pendanaan untuk proses rekrutmen berbasis kompetensi sangat terbatas, sehingga pelatihan atau asesmen tambahan sering kali tidak bisa dilakukan secara menyeluruh. Padahal, untuk menilai kompetensi secara holistik, dibutuhkan tahapan-tahapan yang lebih kompleks dan anggaran yang memadai."*

2) Apakah ada kendala dari segi sumber daya manusia (SDM), seperti kekurangan tenaga ahli untuk menilai kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)

*"Memang ada kendala dari segi sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan tenaga ahli dalam menilai kompetensi. Kita masih kekurangan tenaga yang benar-benar memiliki sertifikasi atau keahlian khusus di bidang penilaian kompetensi teknis penyelamatan dan pertolongan."*

b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)

*"Saat ini belum semua personel yang ada memiliki kompetensi untuk menjadi assessor atau penilai. Kita masih sangat tergantung pada tim dari pusat atau unit lain jika ingin melakukan asesmen menyeluruh. Ini tentu menjadi tantangan tersendiri karena dapat menghambat penjadwalan dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan evaluasi."*

c. Jawaban Bapak Muhammad Rizkiansyah, A. M.d.T (Operasi Komunikasi)

*"Kalau dari sisi teknis di lapangan, kami butuh lebih banyak pelatihan dan evaluasi kompetensi. Tapi memang sejauh ini belum ada tenaga internal yang khusus menilai apakah kami sudah kompeten atau belum. Penilaiannya kadang hanya berdasarkan pengalaman, bukan dari proses formal."*

3) Bagaimana dengan sarana dan prasarana pendukung rekrutmen (seperti alat tes, sistem online, dll.) di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)  
*"Sarana dan prasarana rekrutmen di kantor kami sebenarnya belum sepenuhnya memadai, terutama untuk pelaksanaan tes yang berbasis komputer. Kami masih sangat bergantung pada sistem terpusat dari pusat (BNPP), dan untuk sarana lokal komputer dan jaringan, seringkali terbatas. Sistem online sudah ada, namun implementasinya masih tergantung pada arahan pusat."*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)  
*"Untuk pelaksanaan rekrutmen, kami mengikuti prosedur dari pusat, dan dilakukan secara online melalui sistem yang telah disediakan. Namun, di lapangan kami mengalami keterbatasan fasilitas, yaitu, jaringan internet yang tidak selalu stabil dan minimnya alat pendukung seperti laptop dan perangkat presentasi. Kadang kami harus meminjam peralatan dari bagian lain untuk mendukung pelaksanaan."*
- c. Jawaban Bapak Agus Muslim Aka, S.Kom (Analisis Keuangan)  
*"Dari sisi pengadaan, memang belum ada anggaran khusus yang dialokasikan secara rutin untuk pembaruan atau penambahan alat tes rekrutmen. Sebagian besar pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan di bawah koordinasi pusat, jadi kami hanya memfasilitasi dari sisi administrasi dan teknis seadanya."*
- d. Jawaban Bapak Oberlin Laoli, S. Ak. (Penata Laporan Keuangan)  
*"Kami memang belum punya perangkat yang lengkap untuk mendukung proses rekrutmen secara mandiri. Sistemnya memang sudah digital, tetapi kalau di kantor ini, kami lebih pada mendukung administrasi dan dokumentasi. Jadi, dari sisi kelengkapan alat tes atau sistem lokal, bisa dikatakan masih sangat terbatas."*

4) Apakah ada kendala birokrasi, seperti regulasi pusat yang membatasi pelaksanaan kebijakan rekrutmen di tingkat daerah di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)  
*“Kami di daerah/BASARNAS seringkali hanya sebagai pelaksana teknis dari keputusan yang dibuat di pusat. Rekrutmen pegawai, baik PNS maupun tenaga kontrak, sepenuhnya diatur oleh regulasi pusat melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian PAN-RB. Kita tidak punya kewenangan menetapkan sendiri kebutuhan pegawai, semuanya harus melalui usulan dan persetujuan dari pusat, sehingga sering terjadi keterlambatan atau ketidaksesuaian dengan kebutuhan riil di lapangan.”*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)  
*“Dalam hal operasional, kami sangat membutuhkan tambahan personel, khususnya yang punya keahlian teknis SAR. Tapi karena aturan rekrutmen dikendalikan dari pusat, kita tidak bisa langsung menambah atau memilih orang yang kita anggap cocok. Prosesnya lama, dan terkadang formasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan daerah seperti Nias yang punya karakteristik wilayah tersendiri.”*

5) Bagaimana persepsi pegawai atau calon pelamar terhadap sistem berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)  
*"Sistem berbasis kompetensi sangat membantu dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka. Hal ini penting, karena dalam pekerjaan SAR, kecepatan dan ketepatan sangat dibutuhkan. Dengan sistem ini, kami bisa lebih objektif dalam menilai siapa yang cocok menempati posisi tertentu."*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)  
*"Dengan adanya sistem berbasis kompetensi, para pegawai lebih terpacu untuk meningkatkan kapasitas dirinya. Mereka tahu bahwa penilaian tidak lagi berdasarkan senioritas semata, tapi pada*

*kemampuan dan pencapaian. Ini tentu memberikan peluang yang adil bagi semua."*

- c. Jawaban Bapak Oberlin Laoli, S. Ak. (Penata Laporan Keuangan)  
*"Saya pribadi mendukung sistem berbasis kompetensi, tapi memang masih banyak pegawai atau calon pelamar yang belum sepenuhnya memahami bagaimana sistem ini bekerja. Perlu ada sosialisasi dan pelatihan yang rutin agar semua pihak paham dan bisa mengikuti."*
- d. Jawaban Bapak Muhammad Rizkiansyah, A. M.d.T (Operasi Komunikasi)  
*"Sistem ini bagus, karena menuntut kami untuk selalu belajar dan berkembang. Tapi tantangannya adalah bagaimana lembaga menyediakan fasilitas pelatihan dan pengembangan yang memadai agar kompetensi kami bisa terus ditingkatkan."*

### **3. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi**

- 1) Menurut Bapak/Ibu, upaya apa saja yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?
  - a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)  
*"Salah satu upaya yang kami lakukan dengan memberikan pemahaman secara berkelanjutan kepada seluruh pegawai terkait pentingnya sistem rekrutmen berbasis kompetensi. Kami juga selalu aktif berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian dan instansi pusat agar proses ini berjalan sesuai pedoman."*
  - b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)

*"Dalam praktiknya, kami mencoba memetakan kebutuhan kompetensi tiap posisi dan melakukan penyesuaian dengan sumber daya manusia yang tersedia."*

- c. Jawaban Bapak Agus Muslim Aka, S.Kom (Analisis Keuangan)

*"Kami di bagian administrasi membantu dengan menyiapkan data dan informasi kompetensi pegawai secara terstruktur, sehingga proses seleksi bisa lebih terukur dan objektif."*

- d. Jawaban Bapak Oberlin Laoli, S. Ak. (Penata Laporan Keuangan)

*"Peran kami dalam mendukung proses rekrutmen adalah memastikan sistem pelaporan dan dokumentasi berjalan baik, agar prosesnya bisa dievaluasi dan diperbaiki dari waktu ke waktu."*

- e. Jawaban Bapak Muhammad Rizkiansyah, A. M.d.T (Operasi Komunikasi)

*"Sebagai staf teknis, kami juga diberi kesempatan mengikuti pelatihan dan uji kompetensi agar kemampuan kami di bidang komunikasi operasional sesuai dengan kebutuhan organisasi."*

- 2) Apakah telah dilakukan pelatihan atau peningkatan kapasitas bagi tim rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. (Kepala Urusan Umum)

*"Sampai saat ini, pelatihan khusus mengenai rekrutmen berbasis kompetensi memang belum secara khusus dilakukan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Namun demikian, kami tetap mengikuti pedoman dan standar yang diberikan oleh kantor pusat, serta melakukan koordinasi dan diskusi internal agar proses rekrutmen tetap berjalan sesuai ketentuan."*

- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)

*"Saat ini memang belum ada pelatihan yang spesifik bagi tim rekrutmen di sini, tapi kami berharap ke depan ada program peningkatan"*



*kapasitas dari pusat agar sumber daya manusia yang menangani rekrutmen benar-benar memahami aspek-aspek kompetensi yang dibutuhkan."*

3) Apakah Bapak/Ibu memiliki usulan strategi lain agar pelaksanaan rekrutmen berbasis kompetensi lebih optimal ke depannya di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)

*"Salah satu kendala utama yang kami hadapi adalah keterbatasan pemahaman teknis terkait standar kompetensi jabatan yang diterapkan secara nasional. Untuk itu, saya mengusulkan adanya pelatihan atau bimbingan teknis yang rutin diberikan kepada seluruh pejabat yang terlibat dalam proses rekrutmen."*

b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)

*"Kita perlu membangun sistem database kompetensi pegawai secara digital yang bisa diakses oleh tim rekrutmen. Dengan begitu, proses identifikasi kandidat potensial bisa lebih cepat dan akurat. Selain itu, kami juga berharap agar ada evaluasi berkala terhadap proses rekrutmen agar pelaksanaannya tetap konsisten dengan prinsip meritokrasi."*

c. Jawaban Bapak Agus Muslim Aka, S.Kom (Analisis Keuangan)

*"Menurut saya, transparansi menjadi kunci dalam meningkatkan kepercayaan pegawai dan calon pelamar terhadap sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi. Misalnya, setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka, termasuk kriteria penilaiannya. Ini bisa mendorong semua pihak untuk berkompetisi secara sehat dan profesional."*

4) Bagaimana harapan Bapak/Ibu terhadap kebijakan rekrutmen di masa yang akan datang di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias?

- a. Jawaban Bapak Tonggor Gultom, S. Pd. ( Kepala Urusan Umum)  
*"Kedepannya, kami berharap proses rekrutmen dapat lebih selektif dan benar-benar mempertimbangkan kompetensi teknis, manajerial, maupun sosial kultural calon pegawai. Dengan begitu, pegawai yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis."*
- b. Jawaban Bapak Binsar Sinaga, S.E. Kepala (Subseksi Operasi dan Siaga)  
*"Harapan kami, kebijakan rekrutmen harus lebih transparan dan berbasis pada sistem merit. Artinya, yang diterima bekerja adalah benar-benar mereka yang memiliki kemampuan dan integritas, bukan berdasarkan kedekatan atau hubungan personal."*
- c. Jawaban Bapak Agus Muslim Aka, S.Kom (Analisis Keuangan)  
*"Rekrutmen sebaiknya juga mempertimbangkan aspek digitalisasi. Kami butuh SDM yang memiliki kemampuan IT dan mampu berinovasi dalam mendukung proses administrasi dan operasional yang lebih modern."*
- d. Jawaban Bapak Oberlin Laoli, S. Ak. (Penata Laporan Keuangan)  
*"Saya berharap rekrutmen di masa depan tidak hanya melihat nilai akademik, tapi juga pengalaman dan kemampuan bekerja dalam tim. Karena di sini, kerja sama antar unit sangat penting."*
- e. Jawaban Bapak Muhammad Rizkiansyah, A. M.d.T (Operasi Komunikasi)  
*"Akan lebih baik jika ke depan, proses rekrutmen juga melibatkan simulasi kerja sesuai bidang. Sehingga calon pegawai punya gambaran tugas dan tanggung jawabnya sebelum diterima."*

## **A. Gambar Umum**

### **1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian**

Terbentuknya organisasi yang menangani pencarian dan pertolongan atau SAR merupakan tindak lanjut dari Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 99 tahun 2007. dalam hal penanganan kegawatdaruratan pada kecelakaan pesawat, kecelakaan kapal, kecelakaan transportasi dengan penanganan khusus, bencana pada fase tanggap darurat, dan kondisi membahayakan manusia.

Sejarah perjalanan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias diawali dari terbentuknya Pos SAR Nias sebagai satuan kerja non struktural di bidang pencarian dan pertolongan (search and rescue) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kantor SAR medan pada tahun 2009. melalui Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PK. 08 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Search and Rescue, Pos SAR Nias yang berada di bawah kantor sar medan, dimasukkan ke dalam stuktur organisasi kantor search and rescue atau yang disebut saat ini kantor pencarian dan pertolongan. untuk lebih meningkatkan pelayanan pencarian dan pertolongan kepada masyarakat diseluruh wilayah Indonesia, Basarnas meningkatkan beberapa kelas pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B menjadi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A, dan meningkatkan beberapa Pos Pencarian dan Pertolongan menjadi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B serta membentuk Pos Pencarian dan Pertolongan.

Tahun 2019, melalui Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 16 tahun 2017 tanggal 31 Juli 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan, Basarnas selanjutnya menetapkan peningkatan salah satu Pos Pencarian dan Pertolongan menjadi Kantor Pencarian dan Pertolongan. tanggal 31 Juli 2019 inilah yang diperingati sebagai hari ditetapnya dari Pos menjadi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias berkantor pusat di Jalan Pelabuhan Udara Binaka KM. 9 Ononamolo I Lot Kecamatan Gunungsitoli Selatan Kota Gunungsitoli, Nias. saat ini memiliki 2 Pos pencarian dan Pertolongan yaitu: Pos Pencarian dan Pertolongan Sibolga dan Pos Pencarian dan Pertolongan Simeulue serta 1 Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Teluk Dalam yang telah ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor SK.KBSN-132/ot.01.05/VII/BSN-2023 tanggal 21 Juli 2023 tentang Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan. sementara sumber daya manusia yang dimiliki saat ini sebanyak 69 Pegawai Negeri Sipil dan 21 Tenaga Outsourcing. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias memiliki berbagai peralatan SAR baik darat dan laut. dalam menjalankan tugasnya, Kantor pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias berkolaborasi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota, Lembaga, TNI, Polri, Badan Usaha, Akademisi, Organisasi, Komunitas, media massa, dan masyarakat pada umumnya yang tergabung dalam potensi SAR. Dengan kualitas dan kapabilitas yang dimiliki, tim SAR Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias siap memberikan layanan SAR yang maksimal kepada masyarakat di dalam dan luar Nias. selama 6 tahun terbentuk dari pos menjadi kantor, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias telah berhasil melaksanakan berbagai operasi SAR.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang sesuai amanat Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2014 tentang Pencarian dan Pertolongan memiliki tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian dalam pencarian, pertolongan serta penyelamatan saat terjadinya musibah atau bencana terhadap orang dan material yang hilang dan/atau dikhawatirkan hilang dalam pelayaran dan/atau penerbangan atau kondisi membahayakan manusia.

Melihat kondisi yang disampaikan di atas agar dapat tercapai, maka Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias terus menerus berupaya meningkatkan pelayanan salah satunya dengan pengembangan organisasi yang semakin dinamis seiring dengan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi dalam hal pelayanan pencarian dan pertolongan.

## **2. Visi Misi**

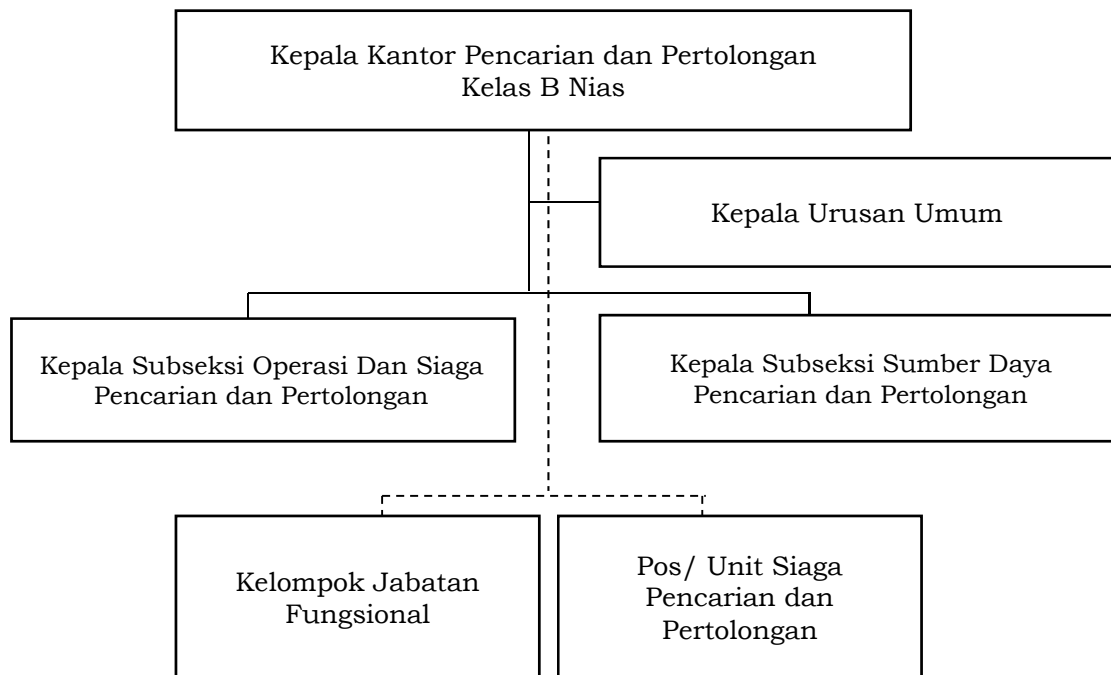
### **1. Visi “Terwujudnya Pencarian dan Pertolongan yang andal dan efektif dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”**

#### **2. Misi**

- a. Menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan yang efektif, terintegrasi dan berstandar internasional dalam rangka memberikan rasa aman bagi seluruh warga dalam bertransportasi maupun dalam menghadapi kejadian yang membahayakan manusia
- b. Memperkuat sistem penyelenggaraan pencarian dan pertolongan melalui pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta sistem komunikasi, pengintegrasian seluruh potensi pencarian dan pertolongan, serta penguatan kerangka regulasi dan kelembagaan.

#### **3. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias ditetapkan sebagai Unit Pelaksana Teknis Kelas B dengan struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar Struktur Organisasi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias

#### 4. Tupoksi

Dari gambar struktur diatas, dalam pelayanannya Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias memiliki tiga unit pelayanan (unit organisasi) yaitu Urusan Umum, Subseksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan, Subseksi Sumber Daya Pencarian dan Pertolongan.

- 1) Urusan Umum mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan program kerja serta evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, kehumasan, kerja sama, ketatausahaan, dan kerumahtanggaan, pelayanan kesehatan, serta pengelolaan data dan informasi Kantor Pencarian dan Pertolongan.
- 2) Subseksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas melakukan siaga, latihan, tindak awal dan operasi, koordinasi, pengerahan dan pengendalian potensi Pencarian dan Pertolongan.
- 3) Subseksi Sumber Daya Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas melakukan pengelolaan sarana dan prasarana serta perangkat dan

peralatan komunikasi, pelaksanaan pelatihan dan bimbingan teknis tenaga dan potensi, serta pemasyarakatan Pencarian dan Pertolongan.

- 4) Kelompok jabatan fungsional adalah sekelompok tenaga yang terbagi berdasarkan bidang keahliannya. Setiap kelompok dipimpin oleh tenaga fungsional yang ditunjuk. Jabatan fungsional di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias memiliki tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pencarian dan pertolongan. Kelompok jabatan fungsional di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias meliputi: Pranata Pencarian dan Pertolongan, *Rescuer*, Penata Kelola Pencarian dan Pertolongan.
- 5) Pos Pencarian dan Pertolongan merupakan unit kerja nonstruktural yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan di wilayah kerjanya. Pos Pencarian dan Pertolongan adalah unit kerja yang mendukung operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan (Kantor SAR). Pos Pencarian dan Pertolongan berada di bawah naungan Kantor Pencarian dan Pertolongan (Kantor SAR) di wilayah kerjanya. Pos Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas melaksanakan dukungan operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan dalam melaksanakan siaga, latihan, operasi, pengelolaan komunikasi, sarana, dan prasarana, bimbingan teknis tenaga dan potensi, dan pemasyarakatan Pencarian dan Pertolongan, serta urusan ketatausahaan.

## PERSONEL

\*Data Juni 2025

| No.   | Unit Organisasi            | JENJANG PENDIDIKAN |    |    |     |      |      |      | Total | No.                | JENIS KELAMIN | Jumlah Personel     |          |
|-------|----------------------------|--------------------|----|----|-----|------|------|------|-------|--------------------|---------------|---------------------|----------|
|       |                            | S3                 | S2 | S1 | D3  |      | SLTA |      |       |                    |               |                     |          |
|       |                            |                    |    |    | PNS | CPNS | PNS  | CPNS |       |                    |               |                     |          |
| 1     | Urusan Umum                | -                  | 1  | 6  | 1   | 1    | -    | -    | 8     | 1                  | Laki-laki (L) | 61+16 orang         |          |
| 2     | Subseksi Sumber Daya       | -                  | -  | 1  | 1   | -    | 9    | -    | 11    | 2                  | Perempuan (P) | 8+5 orang           |          |
| 3     | Subseksi Operasi dan Siaga | -                  | -  | 1  | 5   | -    | 43   | 20   | 70    | TOTAL              |               |                     | 89 orang |
| TOTAL |                            | -                  | 1  | 8  | 7   | 1    | 52   | 20   | 89    | Tenaga Outsourcing |               |                     |          |
|       |                            |                    |    |    |     |      |      |      |       | - Petugas Keamanan | :             | 10 orang (L:10)     |          |
|       |                            |                    |    |    |     |      |      |      |       | - Pramubakti       | :             | 10 orang (L:5, P:5) |          |
|       |                            |                    |    |    |     |      |      |      |       | - Pengemudi        | :             | 1 orang (L:1)       |          |

### Tenaga Outsourcing

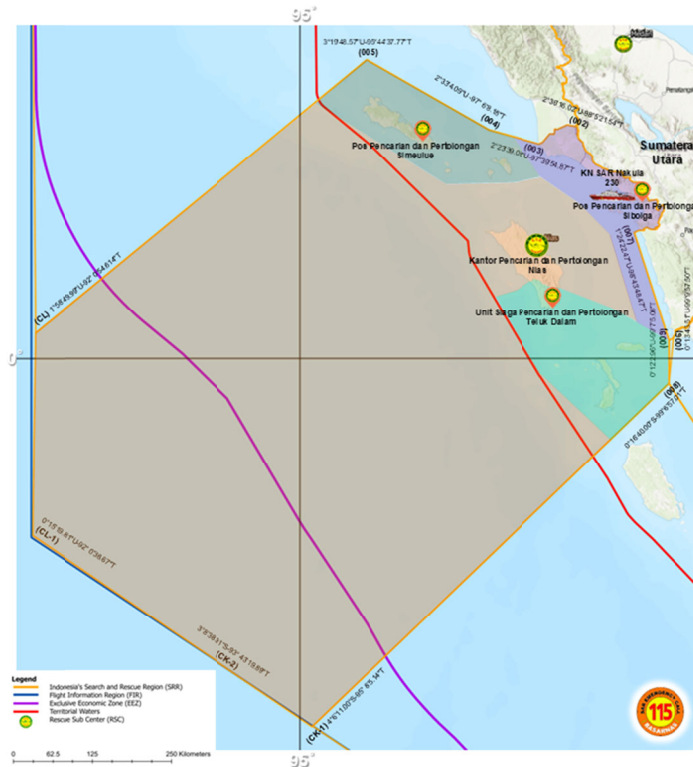
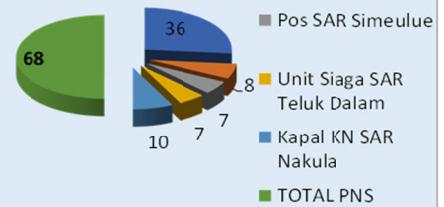
- Petugas Keamanan : 10 orang (L-10)
- Pramubakti : 10 orang (L-5, P-5)
- Pengemudi : 1 orang (L-1)

| No.          | LOKASI PENEMPATAN                                | Jumlah Personel |           |          |                    |          |
|--------------|--------------------------------------------------|-----------------|-----------|----------|--------------------|----------|
|              |                                                  | PNS             | CPNS      | PPPK     | Tenaga OUTSOURCING | TP ABK   |
| 1            | Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias    | 35              | 21        | -        | 12                 | -        |
| 2            | Pos Pencarian dan Pertolongan Sibolga            | 8               | -         | -        | 4                  | -        |
| 3            | Pos Pencarian dan Pertolongan Simeulue           | 7               | -         | -        | 4                  | -        |
| 4            | Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Teluk Dalam | 7               | -         | -        | 1                  | -        |
| 5            | KN SAR Nakula 230                                | 10              | -         | 2        | -                  | 2        |
| 6            | Basarnas Spesial Grup                            | 1               | -         | -        | -                  | -        |
| <b>TOTAL</b> |                                                  | <b>68</b>       | <b>21</b> | <b>2</b> | <b>21</b>          | <b>2</b> |

### Jumlah Pegawai saat ini

PNS : 68 orang

CPNS : 21 orang



### Wilayah Kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias

**Utara:** Berbatasan langsung dengan Kantor Pencarian dan Pertolongan Medan dan KPP Banda Aceh

**Selatan:** Berbatasan langsung dengan Samudera Hindia-Indonesia

**Barat:** Berbatasan langsung dengan Samudera Hindia-Indonesia

**Timur:** Berbatasan langsung dengan Kantor Pencarian dan Pertolongan Padang dan KPP Mentawai

### Luas Daratan : ±11.578,41 km<sup>2</sup>

Aceh Singkil: 1.857,88 km<sup>2</sup>;  
Simeulue: 1.838,09 km<sup>2</sup>;  
Nias Utara: 1.242,14 km<sup>2</sup>;  
Nias: 853,44 km<sup>2</sup>;  
Nias Barat: 520,34 km<sup>2</sup>;  
Gunungsitoli: 469,36 km<sup>2</sup>;  
Nias Selatan: 2.407,99 km<sup>2</sup> dengan tambahan (Pulau Tanah Bati ± 39,67 km<sup>2</sup>; Pulau Tanah Masa ± 32,16 km<sup>2</sup>; Pulau Tello ± 18,00 km<sup>2</sup>; Pulau Pini ± 24,36 km<sup>2</sup>);  
Sibolga: 10,77 km<sup>2</sup>;  
Tapanuli Tengah: 2.194,98 km<sup>2</sup>

### Luas Perairan : ±677.974,26 km<sup>2</sup>

Aceh Singkil: 12.802,56; Simeulue: 44.004; Nias Utara: 29.230,85; Nias: 29.230,85; Nias Barat: 5.120; Gunungsitoli: 2.596; Nias Selatan: 5.450,405; Sibolga: 10.585; Tapanuli Tengah: 4.000

### 7 Kabupaten

(Aceh Singkil, Simeulue, Nias Utara, Nias, Nias Barat, Nias Selatan, Tapanuli Tengah)

### 2 Kota

(Gunungsitoli, Sibolga)

### Populasi Penduduk : ±1.593.386 jiwa

Aceh Singkil: 130.787 jiwa; Simeulue: 94.876 jiwa; Nias Utara: 150.780 jiwa; Nias: 149.240 jiwa; Nias Barat: 91.346 jiwa; Gunungsitoli: 137.583 jiwa; Nias Selatan: 373.674 jiwa; Sibolga: 90.366 jiwa; Tapanuli Tengah: 374.734 jiwa



## LAMPIRAN: DOKUMENTASI WAWANCARA







**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

Gunungsitoli, 26 November 2024

Perihal : Pengajuan Judul Rancangan Penelitian

Kpd Yth. Bapak Dosen Pembimbing

Dengan hormat,

1. Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Ria Jernita Lahagu

NIM : 2321340

Jumlah SKS yang sudah diselesaikan : 134 SKS

Dengan ini mengajukan Judul Rancangan Penelitian dan memohon kepada Bapak kiranya dapat berkenan menyetujui yang saya ajukan di bawah ini :

| No | Rancangan Judul Penelitian                                                                                   | Persetujuan |                                                                                       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                              | Tanggal     | Paraf                                                                                 |
| 1  | Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS) | 26/11/24    |  |

2. Dengan permohonan ini saya ajukan dengan harapan semoga Bapak/Ibu dapat mempertimbangkannya.

Hormat saya

Pemohon,



**Ria Jernita Lahagu**

NIM 2321340



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**FAKULTAS EKONOMI**

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

---

**OUTLINE TOPIK PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : **Ria Jernita Lahagu**  
NIM : 2321340  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

|                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Judul</b>                  | Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Lokasi Penelitian</b>      | Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Alamat</b>                 | Jl. Komp. DPRD, Ononamolo I lot, Kec. Gunungsitoli Sel., Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Latar Belakang Masalah</b> | <p>Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen vital dalam keberhasilan suatu organisasi. Proses rekrutmen berbasis kompetensi telah menjadi pendekatan strategis untuk memastikan bahwa individu yang bergabung dalam organisasi memiliki kualifikasi, kemampuan, dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.</p> <p>Rekrutmen adalah proses pencarian, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan posisi tertentu. Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang telah diidentifikasi</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>dalam perencanaan pegawai. Sementara itu, Lussier dan Hendon (2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas agar melamar dan bergabung dalam organisasi.</p> <p>Kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi adalah kebijakan yang dirancang untuk memastikan bahwa proses rekrutmen berorientasi pada identifikasi dan pengukuran kompetensi utama yang diperlukan oleh calon tenaga kerja. Pendekatan ini melibatkan penggunaan alat seleksi seperti wawancara berbasis kompetensi, uji keterampilan teknis, dan simulasi kerja.</p> <p>Rekrutmen berbasis kompetensi berfokus pada pengukuran keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja individu yang relevan dengan tugas-tugas yang akan dijalankan. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan administratif, tetapi juga memiliki kompetensi yang sesuai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>Di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan, seperti di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS), pemilihan personel yang tepat sangat berperan dalam mendukung misi kemanusiaan yang memerlukan ketepatan waktu, kecakapan teknis, dan kesiapan fisik serta mental. Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap operasi pencarian dan pertolongan, BASARNAS menghadapi tantangan unik dalam menangani berbagai situasi darurat.</p> <p>Kondisi ini mendorong perlunya proses rekrutmen yang tidak hanya berfokus pada kuantitas tenaga kerja tetapi juga kualitasnya. Rekrutmen berbasis kompetensi dianggap mampu menjadi solusi karena pendekatan ini menekankan pada penilaian kemampuan, pengalaman, dan karakter individu sesuai dengan standar kinerja organisasi. Namun,</p> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>pelaksanaan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi sering kali menghadapi kendala, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya pelatihan, serta ketidaksesuaian antara kebijakan yang dirancang dengan praktik di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi bagaimana kebijakan ini diterapkan di BASARNAS Nias, serta bagaimana pengaruhnya terhadap efektivitas operasional.</p> <p>Berdasarkan hasil observasi awal bahwa permasalahan yang diidentifikasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS) sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li> <p><b>1. Kesesuaian antara kebijakan dan praktik di lapangan</b></p> <p>Implementasi kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi sering menghadapi ketidaksesuaian antara rancangan kebijakan dengan pelaksanaannya. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman atau komitmen terhadap penerapan prinsip berbasis kompetensi dalam proses rekrutmen.</p> </li> <li> <p><b>2. Dinamika lingkungan kerja dan kebutuhan spesifik</b></p> <p>Sebagai institusi yang menangani situasi darurat, BASARNAS membutuhkan personel dengan keterampilan teknis tinggi, kesiapan fisik dan mental, serta kemampuan bekerja di bawah tekanan. Proses rekrutmen harus mampu menilai dan memilih individu yang memenuhi kebutuhan unik ini, yang sering kali sulit diukur dengan alat seleksi konvensional.</p> </li> <li> <p><b>3. Tantangan operasional</b></p> <p>Lokasi geografis Nias yang cukup terpencil dan dinamis dalam menghadapi situasi darurat dapat menjadi kendala tambahan dalam menarik calon tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini memengaruhi efektivitas penerapan rekrutmen berbasis kompetensi.</p> </li> </ol> |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

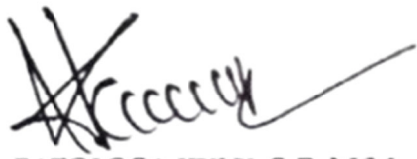
|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Perumusan Masalah</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi diterapkan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?</li> <li>2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?</li> <li>3. Bagaimana pengaruh kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi terhadap efektivitas operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?</li> </ol>                       |
| <b>Tujuan Penelitian</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi diterapkan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).</li> <li>2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).</li> <li>3. Untuk mengetahui pengaruh kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi terhadap efektivitas operasional Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).</li> </ol> |
| <b>Metode Penelitian</b> | <p>Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menganalisis kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias. Metode ini dipilih untuk menggambarkan secara mendalam implementasi kebijakan rekrutmen, kendala yang dihadapi, dan dampaknya terhadap efektivitas operasional organisasi. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang dilakukan pada kondisi alami objek, dengan peneliti sebagai instrumen</p>          |



|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | <p>kunci. Dalam metode penelitian kualitatif, data dikumpulkan secara triangulasi, dianalisis secara induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.</p> <p>Pendekatan deskriptif kualitatif peneliti untuk memperoleh data yang kaya dan mendalam melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian serta analisis dokumen terkait kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Penelitian ini juga berfokus pada interpretasi fenomena dalam konteks yang relevan dengan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias.</p> |
| <b>Daftar Pustaka</b> | <p>Heru Saputra. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. (Referensi terkait definisi rekrutmen menurut Sudiro)</p> <p>Lussier, R. N., &amp; Hendon, J. R. (2021). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. SAGE Publications. (Referensi terkait definisi rekrutmen)</p> <p>Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&amp;D. Bandung: Alfabeta. (Referensi terkait metode penelitian kualitatif)</p>                                                                        |

Gunungsitoli, 26 November 2024

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing,

  
FATOLOSA HULU, S.E.,M.M.  
NIDN. 0121107301

Disahkan Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen,

  
  
LUDARNI HARHFA, S.E.,M.E  
NIDN. 0128129102



NIM :

2321340

NAMA MAHASISWA :

RIA JERNITA LAHAGU

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias

LOKUS :

Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias

Dosen Pembimbing :

Fatolosa Hulu, S.E., M.M.

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Human Resources Policies (Kebijakan Sumber Daya Manusia)

Ubah Judul

## Riwayat Bimbingan Proposal

| NO                   | TOPIK                                                                                                        | MATERI                                                                                                         | CATATAN DOSEN                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                                              |                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1                    | ANALISIS KEBIJAKAN REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI DI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS B NIAS (BASARNAS) | <div><div></div><div><div>BAB</div><div>I</div><div>PENDAHULUAN</div><div>1.1 Latar belakang</div></div></div> | <div><div>1. Usahakan ada referensi yang mendukung terkait persoalan kebijakan rekrutmen yang membawa dampak pada instansi atau perusahaan</div><div>2. Sebutkan sumber data ini penulis dapatkan</div></div> <div><div>File Skripsi</div><div>11 Feb 2025 18:46:31</div></div> |
| 11 Feb 2025 13:36:43 |                                                                                                              |                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

manajemen sumber daya manusia (SDM), rekrutmen memegang peran penting karena menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rekrutmen berbasis kompetensi adalah salah satu pendekatan modern dalam proses perekrutan yang mengutamakan kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan individu berdasarkan kebutuhan spesifik suatu posisi kerja. Pendekatan ini berfokus pada bagaimana kandidat dapat memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, baik secara teknis, perilaku, maupun keahlian khusus yang relevan dengan pekerjaan.

Rekrutmen adalah proses pencarian, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan posisi tertentu. Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Sementara itu, Lussier dan Hendon (2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas agar melamar dan bergabung dalam organisasi.

Kebijakan berbasis kompetensi mengacu pada pendekatan dalam manajemen SDM yang menekankan pentingnya kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kompetensi dalam konteks ini melibatkan kombinasi dari pengetahuan (knowledge),

keterampilan (skill), dan perilaku (attitude) yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Armstrong (2021) "Kebijakan berbasis kompetensi adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pengukuran kompetensi yang mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan perilaku (attitude) untuk memastikan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan." Menurut Watkins dan Smith (2023) "Kebijakan berbasis kompetensi menekankan pengembangan kemampuan spesifik individu yang terukur dan dapat diimplementasikan dalam konteks kerja nyata, mendukung inovasi, dan peningkatan produktivitas organisasi." Sedangkan menurut Ghozali dan Ardiansyah (2023) "Pendekatan kebijakan berbasis kompetensi adalah sistem manajemen SDM yang menekankan pemetaan dan pengembangan kompetensi inti serta kompetensi teknis untuk menciptakan kinerja optimal dalam organisasi."

Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias atau yang dikenal dengan BASARNAS Nias merupakan lembaga yang memiliki peran vital dalam operasi pencarian dan pertolongan kecelakaan di wilayah Nias. Sebagai organisasi yang bergerak dalam misi kemanusiaan, BASARNAS Nias dituntut memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi situasi darurat. Rekrutmen berbasis kompetensi menjadi sangat

relevan dalam menjamin bahwa calon pegawai yang diterima memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan tuntutan kerja di lapangan. Namun, pada praktiknya, sering kali muncul berbagai tantangan dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Beberapa kendala seperti kurangnya pemahaman mengenai konsep kompetensi, keterbatasan sumber daya, hingga proses rekrutmen yang belum terstruktur dengan baik masih sering terjadi. Tantangan-tantangan ini dapat memengaruhi kualitas pegawai yang direkrut dan, pada akhirnya, berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk mengatasi kendala tersebut, mulai dari peningkatan pemahaman tentang konsep kompetensi di kalangan pengambil kebijakan dan pelaksana rekrutmen, penyediaan sumber daya yang memadai, hingga penyusunan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel. Implementasi kerangka kompetensi yang jelas, seperti menetapkan standar kompetensi teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan organisasi, dapat menjadi langkah awal yang efektif. Selain itu, penggunaan metode seleksi yang beragam, seperti tes kompetensi, wawancara berbasis kompetensi, dan simulasi lapangan, dapat membantu mengidentifikasi calon pegawai yang benar-benar memiliki kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi sementara bahwa

permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dalam penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di BASARNAS Nias adalah sebagai berikut:

### **1. Kurangnya Pemahaman tentang Konsep Kompetensi**

Pengambil kebijakan dan pelaksana rekrutmen di BASARNAS Nias masih belum sepenuhnya memahami konsep kompetensi, baik teknis maupun non-teknis, yang menjadi dasar penerapan rekrutmen berbasis kompetensi.

### **2. Keterbatasan Sumber Daya**

Terbatasnya sumber daya, baik dari segi tenaga ahli, anggaran, maupun fasilitas pendukung, menjadi kendala dalam menyusun dan menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi secara efektif.

### **3. Proses Rekrutmen yang Belum Terstruktur dengan Baik**

Proses rekrutmen di BASARNAS Nias masih belum memiliki sistem yang terstruktur, transparan, dan akuntabel. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam memastikan calon pegawai yang direkrut benar-benar sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan.

### **4. Kualitas Pegawai yang Direkrut Kurang Optimal**

Tantangan dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi berdampak pada rendahnya kualitas tenaga kerja yang direkrut, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi dalam menjalankan misi kemanusiaan.

## 5. Metode Seleksi yang Kurang Beragam dan Tidak Efektif

Penggunaan metode seleksi yang belum optimal, seperti minimnya penggunaan tes kompetensi, wawancara berbasis kompetensi, atau simulasi lapangan, menghambat identifikasi calon pegawai yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul “Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias (BASARNAS)”

## 1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada analisis kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias (BASARNAS).

## 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan

Pertolongan Kelas B Nias  
(BASARNAS)?

3. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias (BASARNAS).
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias (BASARNAS).
3. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias (BASARNAS).

## 1.5. Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Bagi Teoritis

1. Menambah referensi literatur mengenai konsep dan penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi dalam

organisasi, khususnya di lembaga pemerintah seperti BASARNAS.

2. Memberikan wawasan tambahan terkait pendekatan modern dalam proses rekrutmen yang menitikberatkan pada kualifikasi, keterampilan, dan perilaku kerja sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.
3. Memperkaya kajian akademik terkait implementasi kebijakan berbasis kompetensi dalam konteks lembaga yang bergerak di bidang kemanusiaan, khususnya dalam situasi kritis dan darurat.
4. Menjadi dasar atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen SDM dan rekrutmen berbasis kompetensi di sektor publik.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi BASARNAS Nias
  1. Memberikan gambaran mengenai penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi saat ini di BASARNAS Nias.
  2. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen berbasis kompetensi.
  3. Membantu BASARNAS Nias



- dalam menyusun kebijakan dan prosedur rekrutmen yang lebih transparan, terstruktur, dan akuntabel.
4. Memberikan masukan dalam mengembangkan metode seleksi yang lebih efektif, seperti tes kompetensi, wawancara berbasis kompetensi, dan simulasi lapangan.
2. Bagi Pengambil Kebijakan dan Praktisi SDM
1. Memberikan panduan dalam merancang dan menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di lembaga pemerintahan dan organisasi lainnya.
  2. Memberikan contoh penerapan kebijakan berbasis kompetensi di BASARNAS Nias yang dapat diadopsi atau dimodifikasi oleh organisasi serupa.
  3. Membantu praktisi SDM dalam memahami pentingnya kompetensi sebagai dasar utama dalam rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas.
3. Bagi Masyarakat Umum dan Pelamar Kerja
1. Membantu masyarakat, khususnya calon pelamar kerja, dalam memahami pentingnya pengembangan kompetensi untuk

meningkatkan daya saing di dunia kerja.

2. Memberikan wawasan kepada pelamar kerja mengenai standar kompetensi yang diharapkan oleh lembaga pemerintahan seperti BASARNAS.

File Skripsi

- 2 Bimbingan Proposal Penelitian  
*20 Mar 2025 09:39:50*

Perbaikan  
BAB I  
PENDAHULUAN

Kirimkan berkas dalam bentuk microsoft words bukan PDF, dan kirim filenya saja, jangan semua tulisan dimasukkan dalam simat

### 1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama bagi setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. Peran SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan individu yang berkualitas pada setiap posisi agar pelaksanaan pekerjaan lebih efektif dan efisien. Dalam praktik manajemen SDM, rekrutmen memegang peran penting karena menentukan kualitas tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Rekrutmen berbasis kompetensi adalah pendekatan modern yang mengutamakan kualifikasi, keterampilan, dan kemampuan individu sesuai dengan kebutuhan spesifik suatu posisi kerja. Pendekatan ini berfokus pada bagaimana kandidat dapat memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, baik secara teknis, perilaku, maupun keahlian khusus yang relevan dengan pekerjaan.

*24 Mar 2025 06:16:56*

Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 7 Tahun 2020 menetapkan Rencana Strategis (Renstra) BASARNAS untuk periode 2020-2024, yang berfungsi sebagai pedoman perencanaan jangka menengah mencakup tugas dan fungsi BASARNAS. Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Sementara itu, Lussier dan Hendon (2021) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk menarik individu-individu yang berkualitas agar melamar dan bergabung dalam organisasi.

Kebijakan berbasis kompetensi mengacu pada pendekatan dalam manajemen SDM yang menekankan pentingnya kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kompetensi dalam konteks ini melibatkan kombinasi dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan perilaku (attitude) yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Armstrong (2021), kebijakan berbasis kompetensi adalah pendekatan manajemen SDM yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pengukuran kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk memastikan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Watkins dan Smith (2023) menekankan bahwa kebijakan berbasis kompetensi

menekankan pengembangan kemampuan spesifik individu yang terukur dan dapat diimplementasikan dalam konteks kerja nyata, mendukung inovasi, dan peningkatan produktivitas organisasi. Sedangkan Ghozali dan Ardiansyah (2023) menyatakan bahwa pendekatan kebijakan berbasis kompetensi adalah sistem manajemen SDM yang menekankan pemetaan dan pengembangan kompetensi inti serta kompetensi teknis untuk menciptakan kinerja optimal dalam organisasi.

Peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 2 Tahun 2024 mencakup peningkatan kualitas SDM dalam operasi pencarian dan pertolongan, yang relevan dengan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias, memiliki peran vital dalam operasi pencarian dan pertolongan kecelakaan di wilayah Nias. Sebagai organisasi yang bergerak dalam misi kemanusiaan, Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias dituntut memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi situasi darurat. Rekrutmen berbasis kompetensi menjadi sangat relevan untuk memastikan bahwa calon pegawai yang diterima memiliki keterampilan teknis dan non-teknis yang sesuai dengan tuntutan kerja di lapangan.

Namun, dalam praktiknya, sering kali muncul berbagai tantangan dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi. Beberapa kendala seperti kurangnya

pemahaman mengenai konsep kompetensi, keterbatasan sumber daya, hingga proses rekrutmen yang belum terstruktur dengan baik masih sering terjadi. Tantangan-tantangan ini dapat memengaruhi kualitas pegawai yang direkrut dan, pada akhirnya, berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk mengatasi kendala tersebut, mulai dari peningkatan pemahaman tentang konsep kompetensi di kalangan pengambil kebijakan dan pelaksana rekrutmen, penyediaan sumber daya yang memadai, hingga penyusunan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel. Implementasi kerangka kompetensi yang jelas, seperti menetapkan standar kompetensi teknis dan non-teknis yang relevan dengan kebutuhan organisasi, dapat menjadi langkah awal yang efektif. Selain itu, penggunaan metode seleksi yang beragam, seperti tes kompetensi, wawancara berbasis kompetensi, dan simulasi lapangan, dapat membantu mengidentifikasi calon pegawai yang benar-benar memiliki kualifikasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi sementara bahwa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi dalam penerapan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Pemahaman tentang Konsep Kompetensi

Pengambil kebijakan dan pelaksana rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias masih belum sepenuhnya memahami konsep kompetensi, baik teknis maupun non-teknis, yang menjadi dasar penerapan rekrutmen berbasis kompetensi.

2. Keterbatasan Sumber

Daya

Terbatasnya sumber daya, baik dari segi tenaga ahli, anggaran, maupun fasilitas pendukung, menjadi kendala dalam menyusun dan menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi secara efektif.

3. Proses Rekrutmen yang Belum Terstruktur dengan Baik

Proses rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias masih belum memiliki sistem yang terstruktur, transparan, dan akuntabel. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam memastikan calon pegawai yang direkrut benar-benar sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan.

4. Kualitas Pegawai yang Direkrut Kurang Optimal  
Tantangan dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi berdampak pada rendahnya kualitas tenaga kerja yang direkrut, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi dalam menjalankan misi kemanusiaan.

5. Metode Seleksi yang Kurang Beragam dan

Tidak Efektif  
Penggunaan metode  
seleksi yang belum  
optimal, seperti minimnya  
penggunaan tes  
kompetensi, wawancara  
berbasis kompetensi,  
atau simulasi lapangan,  
menghambat identifikasi  
calon pegawai yang  
memiliki kualifikasi sesuai  
dengan kebutuhan  
organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat judul “Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)”

#### 1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada analisis kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).

#### 1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?
3. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk

mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).
3. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala dalam penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### 1.5.1 Manfaat Bagi Teoritis

1. Menambah referensi literatur mengenai konsep dan penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi dalam instansi atau organisasi, khususnya di lembaga pemerintah seperti BASARNAS.
2. Memberikan wawasan tambahan terkait pendekatan modern dalam proses rekrutmen



yang menitikberatkan pada kualifikasi, keterampilan, dan perilaku kerja sebagai faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi.

3. Memperkaya kajian akademik terkait implementasi kebijakan berbasis kompetensi dalam konteks lembaga yang bergerak di bidang kemanusiaan, khususnya dalam situasi kritis dan darurat.
4. Menjadi dasar atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen SDM dan rekrutmen berbasis kompetensi di sektor publik.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)
  1. Memberikan gambaran mengenai penerapan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi saat ini di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).
  2. Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen berbasis kompetensi.
  3. Membantu Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B

Nias (BASARNAS)  
dalam menyusun  
kebijakan dan  
prosedur rekrutmen  
yang lebih  
transparan,  
terstruktur, dan  
akuntabel.

4. Memberikan masukan dalam mengembangkan metode seleksi yang lebih efektif, seperti tes kompetensi, wawancara berbasis kompetensi, dan simulasi lapangan.

## 2. Bagi Pengambil Kebijakan dan Praktisi SDM

1. Memberikan panduan dalam merancang dan menerapkan kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di instansi dan organisasi lainnya.

2. Memberikan contoh penerapan kebijakan berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS) yang dapat diadopsi atau dimodifikasi oleh Instansi atau organisasi serupa.

3. Membantu praktisi SDM dalam memahami pentingnya kompetensi sebagai dasar utama dalam rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas.

## 3. Bagi Masyarakat Umum dan Pelamar Kerja

1. Membantu masyarakat, khususnya calon pelamar kerja, dalam memahami

pentingnya  
pengembangan  
kompetensi untuk  
meningkatkan daya  
saing di dunia kerja.

2. Memberikan wawasan kepada pelamar kerja mengenai standar kompetensi yang diharapkan oleh instansi atau organisasi.

File Skripsi

3 Bimbingan Proposal Penelitian

21 Mar 2025 21:01:57

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Kirimkan berkas dalam bentuk microsoft words bukan PDF, dan kirim file foldernya saja, jangan semua tulisan dimasukkan dalam simat

### 2.1 Konsep Rekrutmen

24 Mar 2025 06:17:36

#### 2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, memilih, dan menempatkan individu yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi atau pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi guna mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, perencanaan strategi perekrutan, penyebaran informasi lowongan kerja, seleksi kandidat, hingga penempatan individu yang dipilih berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang relevan.

Rekrutmen bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan sesuai dengan budaya perusahaan, sehingga mampu berkontribusi secara optimal terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Selain itu, proses ini juga dirancang untuk menciptakan kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dan harapan kandidat, memastikan keseimbangan antara keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang dibutuhkan untuk mendukung kolaborasi tim dan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Rekrutmen dapat dilakukan secara internal, dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah ada melalui promosi atau rotasi jabatan, maupun secara eksternal, dengan menjangkau kandidat baru melalui iklan lowongan kerja, agen perekrutan, media sosial, atau jaringan profesional. Kedua metode ini bertujuan untuk memperkaya bakat dalam organisasi dan meminimalkan kesenjangan keterampilan yang mungkin muncul di masa depan.

Dalam praktiknya, rekrutmen tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mempertimbangkan *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, proses ini sering kali melibatkan berbagai tahapan seleksi, seperti tes psikologi, wawancara perilaku, dan simulasi kerja untuk memastikan kandidat yang terpilih benar-benar siap mengemban tanggung jawab yang diberikan.

Rekrutmen merupakan proses pencarian, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) pada posisi tertentu. Menurut Rivai (2020), rekrutmen adalah suatu proses menarik,

menyaring, dan memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Adapun menurut R.Supomo (2018), bahwa: "Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan yang masih kosong diperusahaan". Sedangkan Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), bahwa: "Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai" 17 18 Menurut Badriyah (2017) mendefinisikan bahwa: "Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama dilingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan." Definisi lain mengatakan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu

perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018). Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan (Riniwati, 2016). Menurut Saihudin (2019) Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi.

Menurut Werther dan Davis (2021), rekrutmen melibatkan berbagai tahapan, seperti perencanaan tenaga kerja, penetapan kriteria, pengumuman lowongan, seleksi kandidat, dan penempatan. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Ada beberapa prinsip-prinsip rekrutmen yang Efektif menurut Mathis & Jackson, (2022) sebagai berikut:

1. Transparansi dalam proses perekrutan.
2. Objektivitas dalam penilaian kandidat.

3. Konsistensi dalam metode seleksi.
4. Kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi kandidat.
5. Keadilan dan keterbukaan dalam perekrutan.

### 2.1.2 Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Rekrutmen berbasis kompetensi adalah pendekatan modern dalam manajemen SDM yang berfokus pada penilaian kualifikasi dan keterampilan individu berdasarkan kebutuhan spesifik suatu posisi kerja, dengan menitikberatkan pada kompetensi inti yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tersebut.

Pendekatan ini dirancang untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga perilaku dan nilai-nilai yang sejalan dengan budaya organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses ini, perusahaan mengidentifikasi dan mendefinisikan kompetensi kunci yang dibutuhkan, seperti kemampuan analisis, kepemimpinan, komunikasi, kreativitas, dan kerja tim, yang kemudian digunakan sebagai tolok ukur dalam tahap seleksi dan evaluasi kandidat.

Proses rekrutmen berbasis kompetensi biasanya mencakup tahapan yang lebih terstruktur, mulai dari analisis jabatan, penyusunan profil

kompetensi, penyaringan awal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, hingga tes dan wawancara berbasis kompetensi yang dirancang untuk mengukur perilaku masa lalu dan potensi kandidat dalam menghadapi situasi kerja tertentu.

Salah satu keunggulan utama pendekatan ini adalah kemampuannya untuk mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan rekrutmen, karena penilaian kandidat dilakukan secara objektif berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas perekrutan, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Selain itu, rekrutmen berbasis kompetensi juga memungkinkan organisasi untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif, karena hasil evaluasi selama proses seleksi dapat memberikan wawasan mendalam tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan individu. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya mampu menarik bakat yang tepat, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pengembangan karier jangka panjang, menciptakan kepuasan kerja, dan memperkuat retensi karyawan.

Dengan kemampuannya untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan kompetensi individu, rekrutmen berbasis kompetensi menjadi strategi yang sangat relevan di era modern, di mana persaingan pasar yang ketat dan



perubahan teknologi yang cepat menuntut perusahaan untuk memiliki tim yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Armstrong (2021), rekrutmen berbasis kompetensi bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. Menurut Salwa Asiffa (2024) Rekrutmen berbasis kompetensi tidak hanya fokus pada pengalaman dan pendidikan kandidat, tetapi juga pada kemampuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Menurut Nabila Renanda (2024) Rekrutmen berbasis kompetensi adalah metode yang menekankan pada identifikasi dan penilaian kompetensi inti yang dibutuhkan dalam setiap posisi, serta melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan organisasi. Protenzia Consulting (2024) Rekrutmen berbasis kompetensi adalah pendekatan perekrutan yang menilai kualifikasi dan kecocokan kandidat berdasarkan keterampilan, perilaku, serta kemampuan spesifik yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.

### 2.1.3 Kebijakan Rekrutmen

Kebijakan Rekrutmen adalah serangkaian pedoman dan prosedur yang dirancang oleh suatu organisasi untuk mengatur proses perekrutan karyawan baru. Kebijakan ini

mencakup prinsip, kriteria, dan langkah-langkah yang harus diikuti dalam mencari, menarik, memilih, dan menempatkan kandidat yang memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan. Kebijakan ini juga berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa setiap proses perekrutan dilakukan secara sistematis, adil, transparan, dan sesuai dengan standar hukum serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Melalui kebijakan ini, organisasi dapat menjamin bahwa rekrutmen didasarkan pada meritokrasi, dengan mempertimbangkan kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang relevan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Selain itu, kebijakan ini mengatur tentang sumber rekrutmen, metode seleksi, persyaratan jabatan, evaluasi kandidat, serta mekanisme penerimaan dan onboarding pegawai baru.

Kebijakan rekrutmen juga mencakup pedoman tentang penggunaan teknologi dan platform digital dalam proses perekrutan, misalnya melalui portal pekerjaan online, media sosial, atau sistem manajemen pelamar (*Applicant Tracking System*). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan cakupan pencarian kandidat yang potensial. Lebih jauh, kebijakan ini menetapkan standar etika dan profesionalisme dalam interaksi dengan pelamar, termasuk pengelolaan data pribadi dan rahasia sesuai dengan regulasi perlindungan data.

Dengan menerapkan kebijakan rekrutmen yang terstruktur dan komprehensif, organisasi dapat

membangun tim kerja yang berkualitas, memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diidamkan, serta mengurangi risiko kesalahan perekrutan yang dapat merugikan produktivitas dan budaya kerja. Kebijakan ini juga memastikan bahwa proses seleksi bersifat inklusif dan mendukung keberagaman, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kolaboratif.

Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Menurut Hasibuan, M. (2021) menyatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Menurut Sudiro (2020), rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia.

#### 2.1.4 Efektivitas Rekrutmen

Efektivitas rekrutmen adalah proses mencari, mengumpulkan, dan menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja,

produktivitas, kreatifitas, dan motivasi karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan profil pekerjaan yang ideal dan menulis iklan lowongan kerja yang menarik
2. Memilih metode penyaringan yang tepat, misalnya melakukan screening CV dan portofolio dengan teliti
3. Meningkatkan kualitas wawancara kerja, dan pastikan kandidat mendapatkan informasi yang tepat mengenai peran dan skill yang dicari
4. Membuat keputusan seleksi yang tepat
5. Menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif
6. Menggunakan teknologi rekrutmen seperti platform digital dan sistem pelacakan pelamar
7. Memastikan kandidat memahami nilai-nilai pada perusahaan dan pertimbangkan pendapatnya

Menurut Aryadi, H., & Gantari, P. (2020) Menekankan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan, yang terletak pada kualitasnya jika ketersediaan jumlah sumber daya manusia mendukung serta cukup berkualitas dan profesional. Sedangkan menurut Daspar, M. (2020) Menyatakan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan

pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah kosong di tiap bagian yang dibutuhkan organisasi.

### 2.1.5 Perencanaan Rekrutmen

Perencanaan Rekrutmen adalah proses sistematis yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengidentifikasi dan menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dalam jumlah maupun kualifikasinya, guna mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan serangkaian langkah strategis yang dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan rekrutmen mencakup analisis terhadap struktur organisasi yang ada, proyeksi pertumbuhan bisnis, serta evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam proses ini, perusahaan juga memperhitungkan faktor-faktor eksternal seperti tren pasar tenaga kerja, persaingan industri, dan perkembangan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Selain itu, perencanaan rekrutmen juga melibatkan penyusunan strategi untuk menarik kandidat yang potensial, melalui penggunaan berbagai metode dan saluran rekrutmen, termasuk perekrutan internal, program referral karyawan, kampus hiring, job fair, serta

pemanfaatan portal lowongan kerja online dan media sosial. Perusahaan juga menentukan anggaran yang dibutuhkan untuk mendukung proses perekrutan, termasuk biaya iklan lowongan kerja, proses seleksi, pengujian, wawancara, serta pelatihan awal bagi karyawan baru. Langkah-langkah dalam perencanaan rekrutmen meliputi analisis jabatan untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang melekat pada suatu posisi, spesifikasi jabatan yang mencakup kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan, serta pengembangan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci untuk menarik pelamar yang tepat. Selain itu, perusahaan juga merancang proses seleksi yang efektif, mulai dari *skrining resume*, pengujian keterampilan, wawancara, hingga pemeriksaan latar belakang dan referensi kandidat.

Perencanaan rekrutmen yang efektif tidak hanya fokus pada pengisian posisi yang kosong, tetapi juga memperhitungkan aspek keberlanjutan organisasi dengan memastikan adanya cadangan tenaga kerja (*talent pool*) yang siap untuk mengisi kebutuhan di masa depan. Dengan demikian, proses ini turut mendukung pengembangan karir pegawai yang ada, meminimalisir turnover, dan meningkatkan retensi pegawai yang berkinerja tinggi. Secara keseluruhan, perencanaan rekrutmen merupakan bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan

perubahan kebutuhan bisnis yang dinamis.

#### 2.1.6 Sumber Rekrutmen

Sumber Rekrutmen adalah asal atau tempat di mana perusahaan atau organisasi memperoleh calon karyawan untuk mengisi posisi tertentu yang tersedia. Sumber rekrutmen ini digunakan untuk menjaring individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber rekrutmen ini digunakan untuk menjaring individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik untuk posisi yang bersifat strategis maupun operasional. Melalui proses rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat membangun tim kerja yang kompeten, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing di pasar.

Sumber rekrutmen juga memainkan peran penting dalam menciptakan keragaman tenaga kerja, memperkenalkan perspektif baru, dan meningkatkan inovasi di dalam organisasi. Selain itu, pemilihan sumber rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi talenta potensial, baik dari kalangan internal maupun eksternal, guna memenuhi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang.

Pengelolaan sumber rekrutmen yang baik membantu mempercepat proses seleksi, menghemat biaya, serta meminimalkan risiko

mendapatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Dengan memanfaatkan teknologi modern, seperti platform daring dan media sosial, perusahaan kini dapat memperluas jangkauan pencarian kandidat secara global, menarik generasi muda yang akrab dengan teknologi, dan memperkuat citra merek sebagai tempat kerja yang menarik.

Di sisi lain, sumber rekrutmen yang efektif juga memungkinkan perusahaan untuk membangun jaringan hubungan yang luas dengan lembaga pendidikan, asosiasi profesional, dan komunitas industri, yang pada akhirnya mendukung upaya pencarian talenta terbaik secara berkelanjutan. Proses ini tidak hanya membantu dalam mengisi posisi yang kosong dengan cepat, tetapi juga mendukung strategi pengembangan organisasi melalui perencanaan suksesi dan pengelolaan talenta yang terstruktur. Sumbernya dalam terbagi menjadi dua, yaitu sumber internal yang meliputi database pegawai dan job posting. Serta sumber eksternal yang meliputi rekrutmen dari kampus, perserikatan kerja, juga agen kerja dan headhunter (Wicaksana et al., 2020).

#### 2.1.7 Indikator Rekrutmen

Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), rekrutmen terdiri dari 5 indikator, yaitu:

1. Proses Perekrutan
2. Metode Perekrutan
3. Persyaratan Perekrutan
4. Tujuan Rekrutmen



5. Penentuan Jumlah dan  
kualifikasi calon pegawai

## 2.2. Konsep Kompetensi

### 2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Lodi et al. (2021), kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Selain itu, Syahputra dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor penentu untuk peningkatan efisiensi kemampuan para karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi di dalam organisasi.

Dengan demikian, kompetensi mencerminkan kombinasi antara pemahaman teoretis, penerapan praktis, dan nilai-nilai pribadi yang memungkinkan individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam situasi kerja tertentu. Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah secara kreatif, mengambil keputusan yang tepat, serta bekerja sama dalam tim untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kompetensi mencakup aspek tanggung jawab dan akuntabilitas yang memastikan bahwa individu mampu menjaga integritas dan kualitas hasil kerja dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya menitikberatkan pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup soft skills seperti komunikasi yang efektif, manajemen waktu, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis, yang semuanya menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan individu maupun organisasi. Kompetensi yang terstruktur dengan baik juga menjadi dasar dalam proses pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mendorong individu untuk terus meningkatkan kapasitas diri dan menjaga relevansi dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 Kompetensi adalah kemampuan dan karak-teristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang

harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, Sugianti, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

### 2.2.2 **Faktor-Faktor Kompetensi**

Faktor-faktor Kompetensi adalah merujuk pada elemen atau aspek yang membentuk dan memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan efektif. Kompetensi ini mencakup kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Kompetensi yang dimiliki seseorang tidak hanya terbentuk dari pendidikan formal, tetapi juga dari pelatihan, pengalaman kerja, dan proses belajar berkelanjutan yang melibatkan

adaptasi terhadap perubahan serta penerapan teknologi terbaru.

Pengetahuan memberikan dasar bagi individu untuk memahami teori, konsep, dan prosedur yang relevan dengan bidang pekerjaannya, sementara keterampilan mengacu pada penerapan praktis dari pengetahuan tersebut dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan efektif. Sikap mencerminkan orientasi mental dan emosional individu, seperti rasa tanggung jawab, dedikasi, serta motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perilaku yang mencerminkan profesionalisme dan etika kerja yang baik juga menjadi bagian penting dalam menunjukkan kompetensi yang sebenarnya di lingkungan kerja.

Lebih jauh lagi, kompetensi tidak hanya diukur dari apa yang diketahui atau dikuasai, tetapi juga dari bagaimana seseorang mampu mengelola hubungan interpersonal, memecahkan masalah secara kreatif, dan membuat keputusan strategis dalam situasi yang kompleks dan dinamis. Faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, kemampuan berkomunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan juga memainkan peran kunci dalam memperkuat kompetensi individu, terutama di lingkungan kerja yang mengutamakan kolaborasi dan inovasi.

Dengan kata lain, pengembangan kompetensi melibatkan proses pembelajaran yang berkesinambungan,

penerapan keterampilan dalam situasi nyata, serta evaluasi dan refleksi untuk memperbaiki kekurangan. Kompetensi yang kuat memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan kerja secara fleksibel dan efektif, menyesuaikan diri dengan perubahan pasar atau teknologi, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi di mana mereka bekerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi merupakan bagian integral dari peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi dan revolusi industri 4.0.

Menurut Rivai, V., & Sagala, E.J. (2023) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan kerja yang terdiri atas keterampilan teknis, pengetahuan konseptual, dan kemampuan interpersonal yang dipadukan dengan kepribadian dan nilai-nilai yang dianut oleh individu.

Menurut Sutrisno, E. (2023) Faktor-faktor kompetensi terdiri atas tiga aspek utama: (1) Pengetahuan sebagai dasar pemahaman teori dan konsep kerja, (2) Keterampilan untuk menerapkan teori secara praktis, dan (3) Sikap kerja yang mencerminkan motivasi dan etika profesional dalam mencapai tujuan kerja. Sedangkan menurut Widodo, J. (2023) Faktor kompetensi adalah kombinasi dari kemampuan analitis, teknis, dan manajerial yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang ditentukan dan mencerminkan kesiapan individu menghadapi tantangan organisasi modern.

### 2.2.3 Tujuan Kompetensi

Tujuan Kompetensi adalah untuk memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, efisien, dan profesional. Kompetensi berfungsi sebagai pedoman untuk menilai kemampuan seseorang dalam menjalankan peran tertentu dan meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, kompetensi juga bertujuan untuk menciptakan standar kerja yang jelas dan terukur, sehingga setiap individu dapat memahami ekspektasi dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi membantu dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran, memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan terkini sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Dengan demikian, individu tidak hanya mampu menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, prosedur kerja, dan dinamika pasar yang kompetitif. Kompetensi juga berfungsi untuk membangun budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif bagi pertumbuhan organisasi. Lebih lanjut, kompetensi memfasilitasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang lebih efektif dengan menyediakan kriteria penilaian yang objektif dan transparan. Hal ini membantu organisasi dalam menempatkan individu

yang tepat pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan potensi mereka. Kompetensi juga memainkan peran penting dalam pengembangan karier dan manajemen talenta dengan mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dari setiap individu, sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk promosi atau tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Selain sebagai alat ukur kinerja, kompetensi juga mendorong peningkatan profesionalisme dan etika kerja yang tinggi, memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh individu selaras dengan nilai-nilai organisasi dan norma yang berlaku. Kompetensi juga berfungsi untuk memfasilitasi perbaikan berkelanjutan melalui penilaian kinerja yang sistematis, umpan balik yang konstruktif, dan evaluasi hasil kerja yang objektif. Dalam konteks organisasi yang lebih luas, tujuan kompetensi adalah untuk menciptakan daya saing yang berkelanjutan dengan membangun tenaga kerja yang terampil, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan global. Kompetensi juga membantu organisasi meningkatkan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik dan menciptakan keunggulan kompetitif.

Dengan memiliki individu yang kompeten, organisasi mampu menjalankan operasionalnya secara lebih efisien, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif. Kompetensi juga mendorong pengembangan

karakter individu yang lebih tangguh, kreatif, dan proaktif dalam menghadapi tantangan, sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan budaya kerja yang inklusif dan berbasis kinerja. Secara keseluruhan, tujuan utama kompetensi adalah memastikan bahwa individu dan organisasi mampu mencapai performa terbaik, membangun kapasitas sumber daya manusia yang unggul, serta menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan di tengah persaingan global yang semakin kompleks.

Menurut Sutrisno, E. (2022) Tujuan kompetensi adalah untuk menciptakan individu yang memiliki kemampuan teknis, analitis, dan interpersonal yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan. Kompetensi juga bertujuan untuk mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan daya saing individu dan organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Menurut Hasibuan, M. (2023) Kompetensi bertujuan untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional. Selain itu, kompetensi membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dengan mempersiapkan tenaga kerja yang mampu menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara, A.P. (2023) Tujuan kompetensi adalah untuk membangun karakter individu yang mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan



pendekatan yang profesional dan strategis. Kompetensi juga membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, memperkuat integritas, dan memfasilitasi pengembangan karier pegawai.

#### 2.2.4 Manfaat Kompetensi

Menurut Alhogbi, S. (2017) manfaat kompetensi membantu dalam menetapkan standar pekerjaan yang jelas, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif. Manfaat kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien, yang mencakup penguasaan pengetahuan, keahlian teknis, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian hasil yang optimal. Kompetensi memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, memperbaiki proses kerja, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Selain itu, kompetensi juga membantu seseorang dalam memecahkan masalah secara kreatif, berkolaborasi dengan tim, serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang menuntut penyelesaian cepat dan akurat. Dengan memiliki kompetensi yang baik, individu mampu menunjukkan profesionalisme, menjaga standar kerja yang tinggi, dan meningkatkan kepercayaan diri saat menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Kompetensi tidak hanya mendukung kesuksesan

individu, tetapi juga memberikan dampak positif pada organisasi atau perusahaan melalui peningkatan efisiensi operasional, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Kompetensi yang memadai juga berkontribusi pada pengembangan karir jangka panjang, memperluas peluang kerja, dan menciptakan fondasi yang kuat untuk kepemimpinan di masa depan. Pada akhirnya, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan memungkinkan individu untuk tetap relevan di era persaingan global, memperkuat daya saing, dan membuka peluang untuk meraih prestasi yang lebih besar dalam berbagai aspek kehidupan profesional maupun pribadi.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan penelitian atau kajian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang memiliki relevansi dengan topik yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:55), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan judul Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS) sebagai berikut:

1. Ahmad Prayudi (2023)  
dengan judul penelitian  
"Rekrutmen Sumber Daya  
Manusia dalam  
Organisasi Berdasarkan  
Strategi dan  
Implementasi di  
Indonesia" Hasil Penelitian  
ini adalah sebagai  
berikut: Strategi  
rekrutmen yang efektif  
meliputi penyiapan  
kebutuhan SDM,  
wawancara berbasis  
kompetensi, tes  
keterampilan dan  
psikologi, serta proses  
onboarding yang  
terstruktur. Implementasi  
strategi ini terlihat pada  
perusahaan seperti PT  
Pertamina dan Bank  
Negara Indonesia Syariah  
yang berhasil  
menerapkan tahapan  
seleksi yang  
komprehensif.
2. Ikbal Wirawan Wicaksono  
(2017) dengan judul  
penelitian "Implementasi  
Program Pelatihan  
Berbasis Kompetensi  
dalam Perekrutan Tenaga  
Kerja di UPT Pelatihan  
Kerja Kabupaten Madiun"  
Hasil Penelitian ini adalah  
sebagai berikut: Pelatihan  
berbasis kompetensi di  
UPT Pelatihan Kerja  
Madiun berhasil  
meningkatkan  
keterampilan peserta,  
dengan 80% lulusan  
mendapatkan pekerjaan  
di industri atau  
perusahaan. Hambatan  
yang dihadapi termasuk  
kurangnya tenaga  
instruktur profesional.
3. Chantika Devi (2023)  
dengan judul penelitian  
"Pengaruh Rekrutmen,  
Seleksi, dan Kompetensi  
terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi Kasus

pada PT. Surya Motor Shelmino)" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Rekrutmen, seleksi, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi yang baik dari ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. Dewi Anggraini Safitri (2022) dengan judul penelitian: "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim Kantor Pusat)" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

5. Nina R. Silaen, V. Sembiring, dan R.T.S. Halawa (2022) dengan judul penelitian: "Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi, dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan" Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Proses rekrutmen, kompetensi, dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan sesuai kompetensi

- meningkatkan produktivitas perusahaan.
6. Aswar Jalil (2018) dengan judul penelitian: "Implementasi Kebijakan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya ASN di Kabupaten Yalimo belum optimal. Diperlukan penataan komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi, dan perbaikan perencanaan anggaran untuk meningkatkan kompetensi ASN.
7. Salwa Asiffa (2024) judul penelitian: "Rekrutmen Berbasis Kompetensi: Kunci untuk Meningkatkan Kualitas SDM" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Rekrutmen berbasis kompetensi tidak hanya fokus pada pengalaman dan pendidikan kandidat, tetapi juga pada kemampuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan, yang dapat meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi.
8. Wijaya, A. (2022) dengan judul penelitian: "Efektivitas Rekrutmen Berbasis Kompetensi pada Perusahaan Manufaktur" Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Kebijakan ini berhasil mempercepat onboarding/pegawai/karyawan baru karena mereka lebih siap untuk menjalankan tugas sejak hari pertama.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran ini biasanya dibuat dalam bentuk gambar atau bagan yang kemudian disusun hingga bagan satu dengan bagian lainnya saling terhubung. Maka dari itu, kerangka pemikiran ini secara umum dapat dikatakan sebagai sebuah alur untuk menyelesaikan suatu karya tulis atau penelitian. Menurut Nursalam (2020) menyebutkan bahwa kerangka konsep adalah konsep yang dipakai sebagai landasan berpikir dalam kegiatan ilmu dan membantu peneliti menghubungkan hasil penemuan dengan teori.

Gambar 2.1

### Kerangka Berpikir

Kebijakan  
Rekrutmen Berbasis  
Kompetensi

Efektifitas Rekrutmen

Indikator Rekrutmen

1.  
Proses Perekrutan
2.  
Metode Perekrutan
3.  
Persyaratan Perekrutan
4.  
Tujuan Rekrutmen
5.  
Penentuan Jumlah dan kualifikasi calon pegawai

Kompetensi

Sumber olahan peneliti 2025

File Skripsi

4 Bimbingan Proposal Penelitian  
21 Mar 2025 21:41:19

## BAB III METODE PENELITIAN

Kirimkan berkas dalam bentuk microsoft words bukan PDF, dan kirim file foldernya saja, jangan semua tulisan dimasukkan dalam simat

### 3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

24 Mar 2025 06:18:07

Pendekatan penelitian adalah landasan filosofis yang membantu menentukan cara peneliti memahami dan mengevaluasi suatu fenomena. Pendekatan ini membimbing metodologi dan teknik yang digunakan dalam penelitian, serta cara data diinterpretasikan. Berikut adalah tiga pendekatan penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Metode Penelitian

Kuantitatif

Menurut Moleong (2019:6) mengemukakan bahwa "penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari objek yang diamati selama penelitian berlangsung".

#### 2. Metode Penelitian

Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019),

metode penelitian kuantitatif adalah suatu yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis, metode penelitian kuantitatif ini metode yang menggunakan prosedur statistik atau pengukuran untuk menghasilkan penemuan yang dapat dicapai. Metode ini memiliki beberapa ciri, yaitu: Berlandaskan pada filsafat positivisme, Menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, Tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Hasil penelitian didominasi oleh angka-angka.

### 3. Metode Penelitian Campuran (Mixed Methods)

Metode campuran menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang suatu fenomena. Metode ini peneliti untuk menggali data numerik dan juga memahami atau pengalaman subjektif dari responden.

Berdasarkan kajian terhadap jenis-jenis pendekatan di atas, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena



| No<br>TOPIK | MATERI                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | CATATAN DOSEN |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|             | <p>mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait fenomena yang diteliti, khususnya dalam menganalisis kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).</p> <p>Penelitian deskriptif kualitatif akan membantu peneliti mengkaji kebijakan yang ada melalui deskripsi sistematis dan interpretasi terhadap data yang diperoleh, baik dari observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Fokus penelitian ini adalah untuk menggali makna di balik kebijakan yang diterapkan serta implikasinya terhadap proses rekrutmen di lingkungan Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).</p> <h3>3.2 Variabel Penelitian</h3> <p>Variabel penelitian merupakan konsep yang diukur atau diamati dalam suatu penelitian untuk memahami hubungan, atau karakteristik tertentu dari fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini yang berjudul "Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)", variabel penelitian adalah Variabel tunggal difokuskan pada rekrutmen berbasis kompetensi yang diterapkan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS).</p> |               |
|             | <p>Tabel 3.1</p> <p>Variabel Penelitian</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |               |

|                                                              |                                                   |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Indikator Rekrutmen Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020) | 1. Proses Perekrutan                              |
|                                                              | 2. Metode Perekrutan                              |
|                                                              | 3. Persyaratan Perekrutan                         |
|                                                              | 4. Tujuan Rekrutmen                               |
|                                                              | 5. Penentuan Jumlah dan kualifikasi calon pegawai |

sumber : Olahan peneliti 2025

### 3.3 Jadwal Penelitian

Penelitian ini disusun dengan mempertimbangkan petunjuk teknis yang telah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Dalam upaya untuk memastikan kelancaran dan efektivitas pelaksanaan penelitian, jadwal yang disusun mencakup berbagai tahapan penting, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan akhir.

### 3.4 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2020), sumber data penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer  
Sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Data primer diperoleh melalui kegiatan wawancara dan dokumentasi.
2. Data sekunder  
Sumber data yang

diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono 2019: 156). Sebagaimana mestinya penelitian kualitatif, penelitian ini memakai dua jenis instrumen, yaitu:

#### 1. Instrumen Utama

Dalam penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2020:305), peneliti itu sendiri berfungsi sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam pengumpulan data. Hal ini berarti peneliti bertindak sebagai participant observer, yaitu pihak yang terlibat dalam proses pengumpulan data melalui berbagai cara, seperti bertanya, mendengarkan, meminta informasi, dan mengambil data dari objek yang diteliti.

Kehadiran peneliti sebagai instrumen utama memiliki beberapa keuntungan. Salah satunya adalah kemudahan dan kecepatan dalam melaksanakan penelitian karena peneliti dapat secara langsung berinteraksi dengan informan atau objek penelitian tanpa melalui perantara. Selain itu, karena peneliti berada di lapangan, mereka dapat mengambil keputusan dengan cepat dan melakukan

penyesuaian dalam penelitian jika diperlukan.

Dalam penelitian tentang Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS), kehadiran peneliti sebagai instrumen utama memungkinkan untuk menggali informasi secara langsung dari pihak terkait, seperti pihak manajemen atau staf Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS), serta memperoleh data yang relevan mengenai kebijakan rekrutmen yang diterapkan. Peneliti dapat menggunakan wawancara mendalam, observasi, atau dokumentasi untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk menganalisis kebijakan tersebut.

## 2. Instrumen Pembantu

Instrumen pembantu digunakan untuk mendukung pengumpulan data dan membantu mengklasifikasikan informasi yang diperoleh agar lebih mudah dianalisis. Dalam penelitian “Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)”, instrumen pembantu dirancang untuk melengkapi proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sebagai instrumen utama.

## 3.6 Teknik Pengumpulan

Menurut Sugiyono (2020:104) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling

penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan. Peneliti mencatat, mencermati sumber data sebagai bahan kajian dalam analisis data. Selanjutnya teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020:193-330) dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung fenomena atau kegiatan yang sedang berlangsung di lokasi penelitian. Dalam penelitian "Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)", metode observasi digunakan untuk memperoleh data yang bersifat objektif terkait proses rekrutmen berbasis kompetensi yang diterapkan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS). Sugiyono (2019:297) menjelaskan bahwa observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan, yang memungkinkan peneliti untuk mempelajari perilaku dan makna di balik perilaku tersebut.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai “Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)”. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi langsung dari narasumber atau informan yang terlibat dalam proses rekrutmen di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS). Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2023) wawancara merupakan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi mengenai suatu topik.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencatat dan merekam berbagai referensi yang relevan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang berjudul “Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)”, dokumentasi digunakan untuk memperkuat dan melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2019:314), dokumen adalah catatan peristiwa yang telah terjadi, yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental lainnya. Dokumentasi memiliki peran penting dalam menyediakan bukti yang akurat dan objektif guna meningkatkan kredibilitas data yang diperoleh selama penelitian.

## 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang sedang diteliti. Proses analisis ini dilakukan secara bersamaan dengan pengumpulan data, baik selama observasi, maupun wawancara dan dilakukan secara terus-menerus hingga selesai. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada tahapan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020: 132-142), yang terdiri dari empat tahap utama sebagai berikut:

#### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah awal dalam penelitian, yang mencakup berbagai teknik seperti wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dapat berlangsung dalam periode waktu yang panjang, mulai dari beberapa hari hingga beberapa bulan, dengan tujuan untuk memperoleh data yang komprehensif dan beragam.

#### 2. Reduksi Data

Data yang terkumpul seringkali sangat banyak dan beragam, sehingga perlu dilakukan reduksi. Reduksi data mencakup proses merangkum, memilih, dan memfokuskan data pada hal-hal yang relevan. Peneliti akan mencari tema dan pola yang muncul dari data yang diperoleh. Langkah ini membantu peneliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengumpulan data di tahap berikutnya.

| <div> <div>N</div> <div>O</div> <div>TOPIK</div> </div>                               | <div>MATERI</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <div>CATATAN DOSEN</div>                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                       | <p>3. Penyajian Data</p> <p>Setelah data direduksi, tahap berikutnya adalah penyajian data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa berupa uraian naratif, diagram, tabel, atau <i>flowchart</i> yang menunjukkan hubungan antar kategori. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti dan pembaca dalam memahami fenomena yang terjadi, serta merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan temuan yang telah diperoleh.</p> <p>4. Kesimpulan dan Verifikasi</p> <p>Tahap terakhir dari analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif bersifat dinamis dan bisa berubah seiring dengan perkembangan penelitian. Peneliti dapat menarik kesimpulan yang berupa penemuan baru atau hubungan kausal yang sebelumnya tidak jelas. Penelitian kualitatif tidak selalu memberikan jawaban pasti terhadap rumusan masalah awal, melainkan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.</p> <div>File Skripsi</div> |                                                                                                                 |
| <div>5</div> <div>Bimbingan Proposal Penelitian</div> <div>21 Mar 2025 21:43:54</div> | <div>DAFTAR PUSTAKA</div> <div>Armstrong, M. (2021). Human Resource Management Practice. Kogan Page.</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <div>pastikan bahwa yang dicantumkan hanyalah yang pendapatnya anda kutip</div> <div>24 Mar 2025 06:18:44</div> |



Ahmad Prayudi. (2023). Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Berdasarkan Strategi dan Implementasi di Indonesia. Universitas Indonesia.

Aswar Jalil. (2018). Implementasi Kebijakan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara. Universitas Hasanuddin.

Badriyah, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.

Chantika Devi. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro.

Dewi Anggraini Safitri. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim. Universitas Airlangga.

Daspar, M. (2020). Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja. Gramedia.

Esterberg, K. (2023). Qualitative Research Methods. McGraw-Hill.

Ghozali, I., & Ardiansyah, F. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Elex Media Komputindo.

Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Ikbal Wirawan Wicaksono. (2017). Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun. Universitas Brawijaya.

Lodi, J., et al. (2021). Kompetensi dan Pengembangan Karyawan. Erlangga.

Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development. SAGE Publications.

Mangkunegara, A.P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Human Resource Management. South-Western Cengage Learning.

Nina R. Silaen, V. Sembiring, dan R.T.S. Halawa. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi, dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Andal Sejati Medan. Universitas Sumatera Utara.

Moleong, L. J. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V., & Sagala, E.J. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada.

Riniwati, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Graha Ilmu.

Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019). Kompetensi Karyawan dalam Perspektif Organisasi. Deepublish.

Salwa Asiffa. (2024). Rekrutmen Berbasis Kompetensi: Kunci untuk Meningkatkan Kualitas SDM. Universitas Gadjah Mada.

Saihudin, M. (2019). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. Pustaka Setia.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2019). Competency at Work: Models for Superior Performance. Wiley.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.

Syahputra, R., & Tanjung, H. (2020). Pengembangan Kompetensi dalam Organisasi. Pustaka Baru.

Werther, W. B., & Davis, K. (2021). Human Resources and Personnel Management. McGraw-Hill.

Widodo, J. (2023). Strategi Manajemen Kompetensi dalam Perusahaan. Pustaka Pelajar.

Wijaya, A. (2022). Efektivitas Rekrutmen Berbasis Kompetensi pada Perusahaan Manufaktur. Universitas Padjajaran.

Yamin, M. (2018). Analisis dan Evaluasi Kerja Karyawan. Erlangga.

| NO | TOPIK                                                 | MATERI                                                                                              | CATATAN DOSEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6  | Bimbingan Proposal Penelitian<br>24 Mar 2025 09:07:26 | PERBAIKAN BAB I<br><b>BAB I</b><br><b>PENDAHULUAN</b><br><br><a href="#">File Skripsi</a>           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jangan langsung berbicara terkait lokasi penelitian, tapi secara umum dulu terkait dengan rekrutmen dan kompetensi</li> <li>2. Supaya dipastikan dengan benar, penulisannya jangan di buat berurutan seperti ini.susun dalam rangkaian kalimat saja.</li> <li>3. perbaiki catatan dalam draft</li> </ol><br><a href="#">File Skripsi</a><br>27 Mar 2025 21:55:46                             |
| 7  | Bimbingan Proposal Penelitian<br>24 Mar 2025 09:12:51 | PERBAIKAN BAB II<br><b>BAB II</b><br><b>TINJAUAN PUSTAKA</b><br><br><a href="#">File Skripsi</a>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bagian ini ditempatkan setelah pengertian kompetensi. Dan usahakan banyak referensinya karena merupakan variable utama peneltitian (lihat catatan dalam draft)</li> <li>• Perbaiki lag kerangka berpikirnya. Pada judul tidak ada membicarakan efektifitas rekrutmen. Pahami lagi judul saudara (lihat catatan pada draft)</li> </ul><br><a href="#">File Skripsi</a><br>07 Apr 2025 10:28:05 |
| 8  | Bimbingan Proposal Penelitian<br>24 Mar 2025 09:21:26 | PERBAIKAN BAB III<br><b>BAB III</b><br><b>METODE PENELITIAN</b><br><br><a href="#">File Skripsi</a> | sebutkan siapa yg menjadi informan<br><br><br><a href="#">File Skripsi</a><br>28 Mar 2025 14:02:50                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 9  | Bimbingan Proposal Penelitian<br>24 Mar 2025 09:23:03 | DAFTAR PUSTAKA<br><br><a href="#">File Skripsi</a>                                                  | periksa kembali yang ada di daftar pustaka hanya yang pendapatnya penulis kutip dan gunakan<br><br><br>28 Mar 2025 14:03:31                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 10 | Bimbingan Proposal Penelitian<br>31 Mar 2025 17:52:29 | PERBAIKAN<br><b>BAB I</b><br><br><a href="#">File Skripsi</a>                                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usahakan latar belakang 3 halaman saja.</li> <li>2. Bagian ini di susun lebih terstruktur lagi dan runtut. serta langsung pada intinya saja.</li> <li>3. Perbaiki lagi sesuai catatan dalam draft</li> </ol>                                                                                                                                                                                 |

| NO | TOPIK                                                 | MATERI                                                                                                                 | CATATAN DOSEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                       |                                                                                                                        | <div data-bbox="980 163 1089 191" data-label="Text">File Skripsi</div> <div data-bbox="971 222 1203 249" data-label="Text">07 Apr 2025 09:41:16</div>                                                                                                                                                                                                                         |
| 11 | Bimbingan Proposal Penelitian<br>31 Mar 2025 17:53:32 | PERBAIKAN<br>BAB II<br><br><div data-bbox="570 449 678 476" data-label="Text">File Skripsi</div>                       | 1. Karena ini berkaitan dengan pustaka, maka pastikan semua pendapat harus disertai dengan sumber yang jelas. Dan juga jangan menyimpulkan pendapat2 dari para ahli tersebut.<br>2. perbaiki catatan dalam draft<br><br><div data-bbox="980 627 1089 655" data-label="Text">File Skripsi</div> <div data-bbox="971 684 1200 711" data-label="Text">07 Apr 2025 10:37:14</div> |
| 12 | Bimbingan Proposal Penelitian<br>31 Mar 2025 17:53:58 | PERBAIKAN<br>BAB III<br><br><div data-bbox="570 911 678 938" data-label="Text">File Skripsi</div>                      | pastikan lagi tidak ada kesalahan penulisan dan juga margin. kalau sudah yakin silahkan di print<br><br><br><div data-bbox="971 1026 1201 1054" data-label="Text">07 Apr 2025 10:39:13</div>                                                                                                                                                                                  |
| 13 | Bimbingan Proposal Penelitian<br>31 Mar 2025 17:54:21 | PERBAIKAN<br>DAFTAR PUSTAKA<br><br><div data-bbox="570 1255 678 1283" data-label="Text">File Skripsi</div>             | kalau sudah yakin semua yang anda kutip sudah tercantum, silahkan di print<br><br><br><div data-bbox="971 1335 1209 1362" data-label="Text">07 Apr 2025 10:40:48</div>                                                                                                                                                                                                        |
| 14 | Bimbingan Proposal Penelitian<br>14 Apr 2025 12:37:51 | Perbaikan Bab I<br>BAB I<br>PENDAHULUAN<br><br><div data-bbox="570 1600 678 1627" data-label="Text">File Skripsi</div> | 1. Pastikan tidak ada lagi kasalahan dalam penulisan juga sistematika penulisan.<br>2. Kalau yakin bisa mempertanggungjawabkan isinya silahkan print.<br>3. Lengkapi persyaratan mengikuti seminar proposal di prodi<br><br><div data-bbox="971 1822 1208 1850" data-label="Text">15 Apr 2025 20:33:25</div>                                                                  |
| 15 | Bimbingan Proposal Penelitian<br>14 Apr 2025 13:01:58 | Perbaikan Bab II<br>BAB II<br>Tinjauan Pustaka                                                                         | 1. Pastikan tidak ada lagi kasalahan dalam penulisan juga sistematika penulisan.<br>2. Kalau yakin bisa mempertanggungjawabkan isinya                                                                                                                                                                                                                                         |

File Skripsi

silahkan print.

3. Lengkapi persyaratan mengikuti seminar proposal di prodi
4. Acc untuk mengikuti ujian seminar proposal

17 Apr 2025 08:48:04

## Selesai

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

## LEMBAR PERSETUJUAN RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh :

Nama : Ria Jernita Lahagu  
NPM : 2321340  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di  
kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias  
(BASARNAS)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan.

Gunungsitoli, 19 April 2025

Disahkan oleh:

Plt. Ketua Program Studi Manajemen,



**IDARNI HAREFA, S.E., M.E.**

NIDN. 01128129102

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing,



**FATOLOSA HULU, S.E., M.M.**

NIDN. 0121107301



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

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

**BERITA ACARA SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN**

Pada hari ini Sabtu tanggal Sepuluh bulan Mei tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Seminar Rancangan Penelitian bagi mahasiswa Universitas Nias :

Nama : **RIA JERNITA LAHAGU**  
NIM : 2321340  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)

W a k t u Pelaksanaan : 13.00 wib-selesai

Susunan Dewan Pembimbing Dan Penelaah:

Tanda Tangan

1. Fatosola Hulu, SE.,MM  
(Pembimbing)

1.

2. Robin Markus putra waruwu S.AP.,M.A.P  
(Penelaah)

2.

Rekapitulasi Nilai

| Dewan Pembimbing Dan Penelaah                          | Total Nilai |
|--------------------------------------------------------|-------------|
| 1. Fatosola Hulu, SE.,MM<br>(Pembimbing)               | 80          |
| 2. Robin Markus putra waruwu S.AP.,M.A.P<br>(Penelaah) | 80          |
| Total Nilai                                            | 160         |

Rata-rata nilai adalah: 80

Gunungsitoli, 10 Mei 2025  
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.E.  
NIDN. 0128129102







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

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

**BERITA KETERANGAN SEMINAR RANCANGAN PENELITIAN**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias menerangkan bahwa :

|                    |                                                                                                                |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama               | : RIA JERNITA LAHAGU                                                                                           |
| NIM                | : 2321340                                                                                                      |
| Jenjang Pendidikan | : Sarjana                                                                                                      |
| Program Studi      | : Manajemen                                                                                                    |
| Fakultas           | : Ekonomi                                                                                                      |
| Judul Skripsi      | : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS) |

Telah menyelenggarakan seminar rancangan penelitian pada :

|                |                      |
|----------------|----------------------|
| hari / tanggal | : Sabtu, 10 Mei 2025 |
| Pukul          | : 13.00 wib-selesai  |
| tempat         | : Ruang 7            |

Dengan hasil penilaian :

☐

Rancangan penelitian telah cukup baik dan lengkap sehingga telah dapat dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.  
(90-100)

☒

Rancangan penelitian telah cukup baik, namun masih perlu disempurnakan dan dilengkapi dengan instrumen sebelum dipergunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pengumpulan data.  
(70-89)

☐

Rancangan rancangan penelitian masih perlu dikembangkan, namun masalah penelitian masih dianggap cukup baik untuk dijadikan topik permasalahan skripsi. Dianjurkan seminar perbaikan.  
(55-69)

☐

Rancangan penelitian tidak memenuhi syarat untuk dikembangkan sebagai bahan skripsi. Mahasiswa perlu memikirkan untuk memilih topik lain dan wajib mengikuti seminar rancangan skripsi.  
(0-5)

Gunungsitoli, 10 Mei 2025  
Plt. Ketua Program Studi Manajemen,

Idarni Harefa, S.E., M.E  
NIDN. 0128129102



Catatan:  
Beri tanda centang (✓)  
Pada salah satu kotak.



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

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

**PERBAIKAN PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI**

**1. Mahasiswa**

Nama : RIA JERNITA LAHAGU

NIM : 2321340

Judul Penelitian : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)

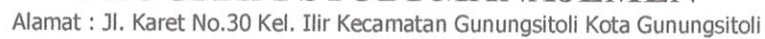
**2. Materi Perbaikan**

| NO | HALAMAN | URAIAN PERBAIKAN                                            |
|----|---------|-------------------------------------------------------------|
|    | —       | Letter belakang disesuaikan dengan permasalahan di lapangan |
|    | —       | Rumusan masalah - disesuaikan dengan permasalahan.          |
|    | —       | Indikator indikator "jelaskan"                              |
|    | —       | drop ke belakang tambahkan                                  |
|    |         |                                                             |
|    |         |                                                             |
|    |         |                                                             |

Gunungsitoli, 10 Mei 2024

Dosen Penelaah,

Robin Markus putra waruwu S.AP.,M.A.P  
NUPTK. 4660777678130100



Fatolosa Hulu, SE.,MM  
NIDN. 0121107301

## LEMBAR PERSETUJUAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Rancangan Penelitian yang diajukan oleh :

Nama : Ria Jernita Lahagu

NPM : 2321340

Program : Sarjana

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)

Gunungsitoli, 13 Mei 2025

Dosen Penelaah,



**ROBIN MARKUS PUTRA WARUWU, S.AP.,M.A.P.**

NIDN. 4660777678130102

Dosen Pembimbing,



**FATOLOSA HULU, S.E.,M.M.**

NIDN. 0121107301

Plt. Ketua Program Studi Manajemen



**IDARNI HAREFA, S.E.,M.E.**

NIDN. 01128129102





**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli  
Homepage: <https://fe.unias.ac.id> email: [fe@unias.ac.id](mailto:fe@unias.ac.id)

4 Juni 2025

Nomor : 737/UN11/PN.01.02/2025

Lampiran : 1 (set)

Perihal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,  
Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan  
Kelas B Nias (Basarnas)  
di  
Tempat

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

Nama : **Ria Jernita Lahagu**  
NIM : 2321340  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Sarjana (S-1)  
Judul Skripsi : Analisis kebijakan rekrutmen berbasis kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (Basarnas)  
Lokasi Penelitian : Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (Basarnas)  
Jadwal Penelitian : 4 Juni 2025 sampai selesai

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

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

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Serniati Zebua, S.E., M.Si  
NIDN. 0103098702

Tembusan :

- Yth. 1. Rektor Universitas Nias (sebagai laporan)  
2. Warek Lingkup Universitas Nias  
3. Kepala LPPM Universitas Nias  
4. Ketua Program Studi Manajemen  
5. Peneliti yang bersangkutan (**Ria Jernita Lahagu**)  
6. Arsip



**BASARNAS**

**BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN**  
**KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN**  
**NIAS**

Jl. Pelabuhan Udara Binaka KM.09  
Kec. Gunungsitoli Selatan  
Kota Gunungsitoli - 22851  
E-mail: kpp.nias@gmail.com

Telp : (0639) 262 1158  
Fax : -  
Emergency Call : 115

Nomor : B/248/PL.02/VI/SAR.NIAS-2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pemberian Izin Pelaksanaan Penelitian

Gunungsitoli, 11 Juni 2025

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Nias

di  
Gunungsitoli

Berdasarkan surat Dekan Yayasan Perguruan Tinggi Universitas Nias Nomor: 737/UN11/PN.01.02/2025 tanggal 04 Juni 2025 hal Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian.

Sehubungan hal tersebut diatas, bersama ini kami memberikan izin kepada Ria Jernita Lahagu untuk melaksanakan penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan  
Kelas B Nias,



Putu Arga Sujarwadi, S.H., M.M.  
Pembina (IV/a)



**BASARNAS**

**BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN**  
**KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN**  
**NIAS**

Jl. Pelabuhan Udara Binaka KM.09  
Kec. Gunungsitoli Selatan  
Kota Gunungsitoli - 22851  
E-mail: kpp.nias@gmail.com

Telp : (0639) 262 1158  
Fax : -  
Emergency Call : 115

---

**SURAT KETERANGAN**  
**BERAKHIRNYA PELAKSANAAN PENELITIAN**  
**NOMOR: KET-013/PL.02/VII/SAR.NIAS-2025**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putu Arga Sujarwadi, S.H.,M.M.  
Nip : 197807212002121007  
Jabatan : Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias  
Unit Kerja : Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Ria Jernita Lahagu  
Nim : 2321340  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (BASARNAS)

Telah selesai melaksanakan kegiatan penelitian di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias terhitung sejak tanggal 12 Juni 2025 s.d. 04 Juli 2025 sesuai dengan izin penelitian yang telah diberikan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, 04 Juli 2025  
Kepala Kantor Pencarian dan Pertolongan  
Kelas B Nias,



Putu Arga Sujarwadi, S.H., M.M.  
Pembina (IV/a)

NIM :

2321340

NAMA MAHASISWA :

RIA JERNITA LAHAGU

PRODI :

Manajemen

JUDUL :

Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias

LOKUS :

Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias

Dosen Pembimbing :

Fatolosa Hulu, S.E., M.M.

Konsentrasi :

MSDM

Tema :

Human Resources Policies (Kebijakan Sumber Daya Manusia)

Ubah Judul

## Riwayat Bimbingan Skripsi

| No | TOPIK                                            | MATERI                                                 | CATATAN DOSEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                  |                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 1  | Bimbingan Skripsi<br><i>13 Jul 2025 10:03:38</i> | Bab I-V <b>Skripsi</b><br><a href="#">File Skripsi</a> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pada latar belakang, pastikan yang di bahas adalah terkait rekrutmen berbasis kompetensi sesuai judul. bukan hanya rekrutmen saja. termasuk referensinya juga harus rekrutmen berbasis kompetensi</li><li>2. Apakah belum melakukan penelitian lebih mendalam?</li><li>3. Harus focus dan spesifik dengan rekrutmen berbasis kompetensi. Pada tinjauan pustaka ini belum ada.</li><li>4. Harusnya ini yang lebih banyak di ulas, termasuk menggunakan indicator rek. Berbasis kompetensi sebagai dasar penyusunan draft wawancara.</li><li>5. Perbaiki indicator rekrutmen. Harusnya indicator rekrutmen berbasis kompetensi.</li><li>6. Harusnya lebih spesifik rekrutmen berbasis kompetensi</li></ol> |



7. Untuk bab IV dikerjakan setelah drfat wawancaranya diperbaiki dengan indikator/dimensi Rekrutmen berbasis kompetensi. draft wawancaranya dilampirkan
8. Perbaiki catatn dalam draft.

File Skripsi

16 Jul 2025 11:46:11

2 Bimbingan Skripsi  
30 Jul 2025 15:41:19

**BAB I-V (SKRIPSI)**

File Skripsi

1. Indicator rekrutmen secara umum tidak bisa digunakan untuk membuat draft wawancara pada penelitian ini. Karena judulnya spesifik rekrutmen berbasis kompetensi.
2. Karena judulnya rekrutmen berbasis kompetensi, maka indikator yang digunakan juga adalah indikator rekrutmen berbasis kompetensi, bukan rekrutmen secara umum. Misalnya indikator berbasis kompetensi : keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, perilaku yang relevan dengan pekerjaan, (ini harus ada di bab II)
3. Gambaran umum pada bab IV, Fokus saja dengan kegiatan secara umum di lokasi penelitian, apa saja kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan.
4. Perbaiki catatan dalam draft

File Skripsi

30 Jul 2025 21:42:28

3 BIMBINGAN  
31 Jul 2025 22:21:03

Izin pak menyampaikan hasil revisi

BAB II BAB IV

File Skripsi

1. Indikator rekrutmen berbasis kompetensi belum sesuai. Cari lagi teorinya, kalau tidak ada, gunakan indicator rekrutmen berbasis kompetensi yang dikeluarkan oleh basarnas

File Skripsi

01 Aug 2025 22:30:07

4 BIMBINGAN

03 Aug 2025 20:23:15

izin pak saya sudah revisi tentang; Indikator rekrutmen berbasis kompetensi belum sesuai.

[File Skripsi](#)

1. Indikatornya sesuaikan dengan 2.1.6. pada halaman 14 (sesuaikan pada bagian berikutnya)
2. Sarannya diperbaiki, jangan lebih banyak dari kesimpulan, Kalimat2 yang digunakan juga diperbaiki.
3. Periksa lagi daftar pustaka, banyak sekali yang tidak sesuai, cantumkan hanya yang pendapatnya anda kutip. Untuk terbitan ulangan gunakan tahun terakhirnya saja. Metode penelitian juga cantumkan yang pendapatnya anda kutip saja. Jangan semua metode penelitian dimuat.
4. Lampirkan draft wawancara yang panduan penyusunannya menggunakan indikator
5. Perbaiki catatan dalam draft

File Skripsi

03 Aug 2025 23:06:11

5 BIMBINGAN

04 Aug 2025 22:33:41

Izin pak saya sudah revisi.  
mohon petunjuk

File Skripsi

1. Perbaiki catatan dalam draft.
2. Pastikan tidak ada lagi penulisan kata dan kalimat yang salah.
3. Pastikan format sudah sesuai dengan buku pedoman skripsi.
4. Kalau yakin sanggup mmpertanggungjawabkan isinya, silahkan di print.
5. Acc untuk mengikuti Ujian Skripsi

File Skripsi

05 Aug 2025 20:55:12

6 BIMBINGAN      Draf Wawancara      silahkan lanjutkan

04 Aug 2025 22:34:55      [File Skripsi](#)

05 Aug 2025 20:55:39

## Selesai

Proses pembimbingan skripsi ini telah selesai



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

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

---

**PENGESAHAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul “Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias” oleh RIA JERNITA LAHAGU dengan NIM 2321340 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing, sehingga dapat dilanjutkan untuk Sidang Skripsi.

Gunungsitoli, 11 Agustus 2025  
Dosen Pembimbing,

**FATOLOSA HULU, S.E., M.M.**  
NIDN. 0121107301



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT**

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

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 462/UN06.01/TU.01.20/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M**  
NIDN : 0112078103  
Pangkat/Golongan : Penata Tk.I /III/d  
Jabatan : Plh. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Nias

dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : **Ria Jernita Lahagu**  
NIM : 2321340  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : ANALISIS KEBIJAKAN REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI DIKANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN KELAS B NIAS (BASARNAS)

adalah benar telah melakukan pengecekan plagiarisme terhadap Skripsi mahasiswa tersebut di atas melalui aplikasi *Turnitin*, dan mendapat tingkat *Similarity* 25% dan tingkat *Artificial Intelligence* (AI) 0%, sehingga dinyatakan layak untuk melanjutkan pada tahap selanjutnya sesuai dengan tahapan pada penyelesaian skripsi.

Gunungsitoli, 7 Agustus 2025

Plh. Kepala LPPM,



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

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Mahasiswa an. **Ria Jernita Lahagu.**



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

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

**SURAT KETERANGAN LULUS MATA KULIAH**

**NOMOR: 1039/UM. 11.02/PP.09.01/2025**

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

Nama : **RIA JERNITA LAHAGU**  
Nim : 2321340  
Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias

Bahwa yang bersangkutan dinyatakan lulus semua mata kuliah di Program Studi S-1 Manajemen. Untuk itu dimohon kiranya untuk diterbitkan transkrip nilai kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Atas kerjasama yang baik di ucapkan terimakasih.

Gunungsitoli, 11 Agustus 2025  
Ketua Program Studi Manajemen,



**HENIWATI GULO, SE.,ME.**  
NUPTK. 2839774675230260



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

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

---

Gunungsitoli, 11 Agustus 2025

Hal : **Permohonan Ujian Skripsi**  
Lampiran : Satu Berkas  
Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias  
c.q. Ketua Program Studi Manajemen  
Jalan Karet No.30 Kel. Ilir, Kec. Gunungsitoli  
Kota Gunungsitoli

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **RIA JERNITA LAHAGU**  
NIM : 2321340  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi (FE)

Mengajukan permohonan untuk diperkenankan menempuh ujian Skripsi.  
Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini saya lampirkan:

1. Surat permohonan ujian skripsi
2. Surat Kesiapan Menghadiri Ujian Skripsi
3. Bukti skripsi telah melewati cek *plagiat* dari LPPM
4. Surat Keterangan bebas mata kuliah
5. Surat Pengesahan Skripsi yang ditanda-tangani oleh Pembimbing
6. Surat Keterangan telah berakhir meneliti di tempat penelitian
7. Surat Pernyataan keaslian skripsi yang ditanda-tangani oleh mahasiswa di atas materai.
8. Menggandakan *hardcopy* skripsi yang telah di jilid sebanyak 3 (tiga) rangkap
9. Riwayat bimbingan skripsi di simat dari dosen pembimbing
10. Menunjukkan KRS/KHS asli semester 1 sampai terakhir
11. Fotokopi KRS/KHS semester 1 sampai terakhir
12. Transkrip nilai sementara dari SIMAT
13. Slip pembayaran uang kuliah terakhir
14. Map merah 3 buah

Atas perhatian Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya  
Pemohon,

**RIA JERNITA LAHAGU**  
**NIM 2321340**

Tembusan disampaikan kepada  
Rektor Universitas Nias  
c.q. Wakil Rektor I





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

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

---

**Hal : Ketersediaan Menghadiri Sidang Skripsi**

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

Nama : Ria Jernita Lahagu  
Nim : 2321340  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor  
Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menghadiri sidang skripsi pada waktu yang telah ditetapkan.

Gunungsitoli, 11 Agustus 2025

Tanda Tangan,

**RIA JERNITA LAHAGU  
NIM. 2321340**





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

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

13 Agustus 2025

Nomor : 1083/UN11.02/PP.08.03/2025  
Lampiran : 1 Set  
Hal : Pelaksanaan Sidang Skripsi  
atas nama **RIA JERNITA LAHAGU**

Kepada Yth.

- |                                            |            |
|--------------------------------------------|------------|
| 1. Robin Markus putra waruwu S.A.P., M.A.P | Penguji I  |
| 2. Palindungan Lahagu, SE., MM             | Penguji II |
| 3. Fatolosa Hulu, S.E., M.M.               | Pembimbing |

di Gunungsitoli

Sehubungan dengan pelaksanaan sidang skripsi mahasiswa:

Nama : **RIA JERNITA LAHAGU**  
NIM : 2321340  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (Basarnas)

diharapkan kehadiran Bapak/ibu pada acara dimaksud yang diselenggarakan:

hari/tanggal : Jumat, 15 Agustus 2025  
pukul : 10.00 Wib s/d selesai  
tempat : Ruang 2

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

Kaprodi Manajemen

**Heniwati Gulo, S.E., M.E**  
NUPTK. 2839774675230262

Tembusan disampaikan kepada

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

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



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

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

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini Jumat tanggal Lima belas Agustus tahun dua ribu dua puluh lima telah diselenggarakan Ujian skripsi bagi mahasiswa Universitas Nias :

N a m a : **RIA JERNITA LAHAGU**  
NIM : 2321340  
Program : Sarjana  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (Basarnas)

W a k t u Pelaksanaan : 10.00 WIB s.d.selesai

Susunan Dewan Penguji :

TandaTangan

1. Fatosla Hulu, S.E., M.M

2. Robin Markus putra waruwu S.AP.,M.A.P

3. Palindungan Lahagu, SE.,MM

1.   
2.   
3. 

Rekapitulasi Nilai

| Dewan Penguji                            | Total Nilai |
|------------------------------------------|-------------|
| 1. Fatosla Hulu, S.E., M.M               | 87          |
| 2. Robin Markus putra waruwu S.AP.,M.A.P | 89          |
| 3. Palindungan Lahagu, SE.,MM            | 86          |
| Total Nilai                              | 262         |

Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata Nilai adalah.........

(...~~Delapan~~...~~puluh~~...~~tupuh~~...)

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

Keterangan:  
Nilai Yudisium:

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

Gunungsitoli, 15 Agustus 2025  
Ketua Program Studi,



**Heniwati Gulo, S.E., M.E.**  
**NUPTK. 2839774675230262**



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

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

**PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI**

**1. Mahasiswa**

Nama : RIA JERNITA LAHAGU

NIM : 2321340

Judul Penelitian : Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas B Nias (Basarnas)

**2. Materi Perbaikan**

| NO | HALAMAN | URAIAN PERBAIKAN                |
|----|---------|---------------------------------|
|    | -       | ditor belakang Perbaikan Revisi |
|    |         | dan di bagian                   |
|    | -       | revisi dan bagian               |
|    |         | dan bagian                      |
|    | -       | dan bagian                      |
|    |         | dan bagian                      |
|    | -       | dan bagian                      |
|    |         | dan bagian                      |
|    |         |                                 |
|    |         |                                 |
|    |         |                                 |
|    |         |                                 |
|    |         |                                 |
|    |         |                                 |
|    |         |                                 |

Gunungsitoli, 15 Agustus 2025

Dosen Penguji I,

Robin Markus putra waruwu S.AP.,M.A.P  
NUPTK. 4660777678130102



**Palindungan Lahagu, SE.,MM**  
NIDN. 0125028804



**Fatolosa Hulu, S.E., M.M**  
NIDN. 0121107301

## BIODATA PENULIS



Ria Jernita Lahagu lahir di Gunungsitoli Provinsi Sumatera Utara, pada tanggal 26 April 2000. Penulis merupakan anak kedua belas dari sebelas bersaudara, putri dari pasangan Bapak Desinuddin Lahagu (Alm) dan Ibu Hasnawati Zega.

Pendidikan dasar di tempuh di SD Negeri Saombo 078081 Gunungsitoli pada tahun (2006-2012), kemudian melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri Gunungsitoli (2012-2015), dan SMK Negeri 1 Gunungsitoli (2015-2018).

Selepas menamatkan SMK, saya sempat menjalani masa menganggur selama beberapa tahun, masa tersebut bukanlah hal yang mudah, namun justru menjadi perjalanan berharga yang membentuk keteguhan hati, kesabaran, dan keyakinan bahwa setiap orang memiliki waktu yang berbeda dalam meraih cita-citanya.

Dengan do'a dan semangat yang tidak pernah padam, Pada tahun 2021 saya melanjutkan studi ke perguruan tinggi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (STIE PEMBNAS), yang kini telah menjadi Universitas Nias, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen. Dengan penuh ketekunan dan keyakinan kepada Tuhan Yang Maha Esa, saya berusaha menyelesaikan setiap tahap pendidikan meskipun menghadapi berbagai tantangan. Berasal dari keluarga besar yang sederhana, saya senantiasa berpegang pada nilai doa, kerja keras, dan ketulusan sebagai landasan dalam menempuh perjalanan hidup, dukungan keluarga dan iman yang kuat menjadi motivasi utama untuk terus maju dan tidak mudah menyerah.

Pada tanggal 15 Agustus 2025, saya resmi menyelesaikan studi di Universitas Nias setelah mengikuti ujian skripsi dan dinyatakan "LULUS" dan berhak mendapatkan gelar sarjana, setelah mengikuti serangkaian proses pengujian baik dari Ujian Seminar Proposal dan Ujian Meja Hijau.. Pengalaman belajar, organisasi dan prestasi yang diperoleh selama masa perkuliahan menjadi bekal berharga bagi perjalanan karir dan pengabdian di masa mendatang.