

Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias

Mesra Meiwati Zai*, Eliyunus Waruwu, Delipiter Lase, Tarni Duha, Eliagus Telaumbanua

Author Affiliation

Department of Management
Universitas Nias

*Corresponding author e-mail:
mesrameiwatizai@gmail.com

Article Information

Received: March 2, 2025
Revised: March 7, 2025
Accepted: March 7, 2025

Keywords

BPS Nias regency, human resources,
objectivity, recruitment, selection,
transparency

Abstract

This study aims to analyze employees' recruitment and selection process at the Central Bureau of Statistics (Biro Pusat Statistik: BPS) of Nias Regency, identify challenges encountered, and evaluate transparency and objectivity in the selection process. A qualitative research method with a case study approach was employed, collecting data through in-depth interviews with five strategic officials selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman. The findings indicate that the recruitment process at BPS Nias follows a systematic and transparent procedure but faces several challenges, such as technical issues in the registration system, candidates' lack of understanding of administrative requirements, and a mismatch between applicant qualifications and organizational needs. To address these challenges, BPS has implemented strategies such as enhanced socialization, strengthening technological infrastructure, and periodic policy evaluation. The study concludes that improving efficiency and transparency in recruitment is essential to ensuring that recruited employees meet organizational needs.

@ 2025 Authors | PT Delada Cahaya Masagro
This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta mengevaluasi transparansi dan objektivitas dalam proses seleksi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan lima pejabat strategis yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di BPS Kabupaten Nias telah berjalan secara sistematis dan transparan, namun masih menghadapi beberapa kendala, seperti gangguan teknis pada sistem pendaftaran, kurangnya pemahaman calon pelamar terhadap persyaratan administrasi, serta ketidaksesuaian antara kualifikasi pelamar dengan kebutuhan organisasi. Untuk mengatasi kendala tersebut, BPS telah menerapkan strategi seperti peningkatan sosialisasi, penguatan infrastruktur teknologi, serta evaluasi kebijakan secara berkala. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen guna memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kata kunci: BPS Kabupaten Nias, objektivitas, rekrutmen, seleksi, sumber daya manusia, transparansi

Pendahuluan

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal yang sangat mendasar bagi perusahaan atau organisasi dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Proses ini berperan

penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Waruwu et al., 2023). Rekrutmen yang efektif mampu menarik kandidat yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga dapat memberikan

kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, metode rekrutmen dan seleksi yang diterapkan harus mampu menarik serta mengevaluasi calon karyawan yang sesuai dengan profil pekerjaan yang dibutuhkan (Dessler, 2020).

Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, persaingan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas semakin ketat. Kemudahan akses informasi mengenai lowongan pekerjaan memungkinkan para kandidat untuk memilih organisasi yang menawarkan kondisi kerja yang lebih kompetitif. Oleh sebab itu, organisasi harus lebih proaktif dalam mengidentifikasi serta menarik talenta yang sesuai, mengingat tenaga kerja yang berkualitas merupakan elemen kunci keberhasilan jangka panjang organisasi (Noe, 2019). Menurut Mondy & Martocchio (2016), strategi rekrutmen yang efektif mencakup pendekatan berkelanjutan dalam menarik kandidat, menilai kesesuaian mereka dengan organisasi, serta memastikan bahwa kandidat memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu tantangan utama dalam proses rekrutmen adalah kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan organisasi secara tepat. Kesalahan dalam penentuan kebutuhan tenaga kerja sering kali mengakibatkan penggunaan metode rekrutmen yang kurang sesuai dan pemilihan karyawan yang tidak tepat. Kesalahan ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi dan menghambat pencapaian tujuan strategis jangka panjang (Armstrong & Taylor, 2023). Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara terburu-buru atau tanpa perencanaan yang matang dapat menyebabkan organisasi membuat keputusan yang kurang optimal dalam memilih karyawan, yang berpotensi meningkatkan beban kerja serta menurunkan produktivitas.

Selain menilai kompetensi teknis calon karyawan, proses rekrutmen dan seleksi juga perlu mempertimbangkan kesesuaian nilai individu dengan budaya organisasi. Seleksi yang mempertimbangkan kesesuaian budaya kerja dapat meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan angka *turnover* (Wright, 2021). Hal ini pada akhirnya dapat memperkuat motivasi dan kepuasan kerja, yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Seiring dengan perkembangan teknologi, penggunaan sistem digital dalam proses rekrutmen dan seleksi semakin menjadi faktor yang esensial (Lase & Waruwu, 2025). Pemanfaatan teknologi dapat mempercepat dan mempermudah proses seleksi melalui tes daring, wawancara virtual, serta analisis data kandidat secara otomatis (Breaugh, 2008). Di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias, teknologi sudah mulai diterapkan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Namun, masih terdapat berbagai kendala yang perlu dievaluasi lebih lanjut guna mengoptimalkan proses ini.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai di Kantor BPS Kabupaten Nias, terdapat beberapa kendala dalam proses rekrutmen dan seleksi yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, ketidaksesuaian kriteria seleksi dengan kebutuhan posisi, serta pelaksanaan seleksi yang terburu-buru tanpa memperhatikan tahapan yang seharusnya. Akibatnya, terdapat risiko merekrut karyawan yang tidak memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Mondy & Martocchio, 2016).

Kantor BPS Kabupaten Nias secara rutin melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan tidak tetap setiap tahun untuk posisi mitra statistik. Proses ini dilakukan secara terbuka dengan memanfaatkan media online seperti Facebook dan Google guna menjangkau lebih banyak calon pelamar. Berikut adalah jadwal rekrutmen dan seleksi mitra statistik di Kantor BPS Kabupaten Nias untuk tahun 2024:

Meskipun proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan di Kantor BPS Kabupaten Nias telah mengalami perkembangan positif, masih terdapat berbagai tantangan yang harus diatasi, terutama terkait dengan keterbatasan sumber daya dan ketidaksesuaian kriteria seleksi. Dengan evaluasi berkelanjutan serta optimalisasi pemanfaatan teknologi, diharapkan proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias dapat terus diperbaiki sehingga lebih efektif, efisien, dan inklusif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih

mendalam mengenai tantangan yang dihadapi serta mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan guna meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.

Kajian Pustaka

Rekrutmen dan seleksi adalah dua tahap penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang saling berkaitan. Menurut Cascio (2022), proses ini tidak hanya tentang menemukan kandidat, tetapi juga tentang bagaimana organisasi dapat merancang dan mengelola citra untuk menarik talenta yang sesuai. Proses rekrutmen yang efektif berdampak langsung terhadap kualitas tenaga kerja dan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Breugh (2008; 2013) menunjukkan bahwa organisasi dengan praktik rekrutmen yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan dan motivasi karyawan yang lebih tinggi.

Rekrutmen dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal seringkali lebih diterima oleh karyawan karena memberikan kesempatan bagi pengembangan karir, sementara rekrutmen eksternal dapat membawa perspektif baru dan keterampilan yang tidak tersedia di dalam organisasi. Penelitian oleh Rynes et al. (1991) mengungkapkan bahwa metode rekrutmen yang transparan dan adil dapat memperkuat citra perusahaan. Selain itu, Kristof-Brown et al. (2005) menekankan pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi keputusan kandidat untuk melamar.

Keterlibatan manajer lini dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat yang tepat. Cable & Judge (1997) menemukan bahwa keterlibatan manajer dalam proses seleksi tidak hanya memperbaiki hasil seleksi tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja serta keterikatan karyawan baru.

Metode seleksi yang digunakan oleh organisasi sangat bervariasi. Wawancara adalah salah satu metode yang paling umum, tetapi penting untuk mencatat bahwa struktur wawancara dapat mempengaruhi keefektifan seleksi. Champion et al. (1997) menunjukkan bahwa wawancara terstruktur memiliki validitas yang lebih tinggi dibandingkan wawancara tidak terstruktur. Selain wawancara, tes kompetensi, dan asesmen psikologis, penggunaan simulasi situasi kerja juga dianggap sebagai alat yang relevan untuk menilai kemampuan kandidat

dalam konteks pekerjaan yang nyata. Penelitian oleh Sackett & Lievens (2008) menyimpulkan bahwa assessment center, meskipun mahal, dapat memberikan validitas prediktif yang sangat baik terhadap kinerja kerja masa depan.

Beberapa faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi. Konten dan strategi iklan lowongan kerja, misalnya, adalah faktor penting yang dapat menarik atau menyaring kandidat. Cable & Turban (2003) mengemukakan bahwa citra perusahaan yang positif akan menarik pelamar berkualitas tinggi, sedangkan gambar negatif dapat mengecilkan jumlah pelamar. Selain itu, faktor seperti lokasi perusahaan, gaji, dan manfaat juga berperan penting dalam menarik perhatian kandidat.

Pengalaman kandidat dalam proses rekrutmen dan seleksi merupakan aspek penting yang sering diabaikan. Pengalaman positif dapat meningkatkan citra perusahaan dan mengurangi risiko kehilangannya kandidat berkualitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan proses yang transparan dan efektif, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada semua pelamar, tidak hanya kepada yang diterima.

Teknologi telah mengubah banyak aspek rekrutmen dan seleksi dengan munculnya alat dan platform digital. Media sosial dan aplikasi rekrutmen dapat mempercepat proses dan menjangkau lebih banyak pelamar. Namun, tantangan baru juga muncul, seperti privasi data dan manipulasi informasi. Ada kebutuhan untuk penggunaan teknologi secara etis dalam proses rekrutmen, dan pelatihan sangat penting untuk menghindari bias dalam seleksi. Budaya organisasi yang inklusif dan menghargai keberagaman dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017). Informan penelitian terdiri dari lima pejabat strategis di BPS Kabupaten Nias, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling karena memiliki wawasan dan pengalaman langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi (Patton, 2015).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan format semi-terstruktur (Bernard, 2017; Brinkmann & Kvale, 2015) untuk memperoleh informasi terkait prosedur, kendala, serta prinsip transparansi dan objektivitas dalam rekrutmen dan seleksi (Tisdell et al., 2025). Analisis data mengikuti model interaktif Miles et al. (2014), yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Validitas data dijamin melalui teknik triangulasi, mencakup triangulasi sumber, metode, dan teori (Denzin & Lincoln, 2018). Pendekatan ini bertujuan memastikan kredibilitas data dan menghasilkan gambaran yang akurat mengenai rekrutmen dan seleksi di BPS Kabupaten Nias. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan serta rekomendasi untuk meningkatkan transparansi dan efektivitas proses tersebut.

Hasil/Temuan Penelitian

Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias

Berdasarkan wawancara dengan Informan#1 [EL] sebagai informan kunci, tahapan perekrutan calon mitra statistik di Kantor BPS Kabupaten Nias dimulai dengan perencanaan awal untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan kekosongan karyawan. "*Proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan kerja yang biasanya dipublikasikan melalui media online dan kantor BPS Kabupaten Nias.*" Setelah pengumuman, dilakukan seleksi administrasi untuk menyaring pelamar berdasarkan kelengkapan dan kesesuaian dokumen dengan persyaratan yang telah ditentukan. Kandidat yang lolos tahap ini akan mengikuti seleksi kompetensi, sebelum akhirnya hasil akhir diumumkan dan kandidat terpilih ditetapkan (Wawancara, Januari 2025).

Terkait persyaratan bagi calon karyawan, Informan#1 menjelaskan bahwa "*calon karyawan diharapkan tidak berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) serta dalam kondisi sehat jasmani dan rohani.*" Selain itu, calon karyawan harus disiplin, berkomitmen, serta bersedia bekerja dalam sistem kontrak dan mengikuti pelatihan jika diperlukan. Mereka juga harus mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dengan baik, termasuk membaca dan menulis huruf Latin. Pendidikan minimal SMA/ sederajat dengan rentang usia 18-

50 tahun menjadi kriteria utama. "*Diutamakan calon yang memiliki keterampilan menggunakan komputer, gadget, tablet, atau smartphone,*" tambahnya. Kemampuan mengendarai kendaraan bermotor juga menjadi nilai tambah, terutama bagi yang memiliki pengalaman dalam kegiatan sensus atau survei di BPS. Sebagai tambahan, calon karyawan lebih diutamakan jika berdomisili di wilayah setempat dan mampu bekerja sama dengan tim serta aparat desa/kelurahan (Wawancara, Januari 2025).

Dalam hal metode pengumuman lowongan pekerjaan, Informan#2 [YT], sebagai informan pendukung menyampaikan bahwa "*media yang digunakan untuk menyampaikan informasi tentang perekrutan di Kantor BPS Kabupaten Nias adalah halaman Facebook resmi BPS Kabupaten Nias dan website <https://niaskab.bps.go.id>*" (Wawancara, Januari 2025),

Selanjutnya, Informan#3 [TY] menjelaskan tahapan seleksi setelah rekrutmen yang terdiri dari tiga tahap utama. "*Seleksi administrasi dilakukan oleh tim khusus yang bertugas memeriksa, memvalidasi, serta menolak berkas yang tidak memenuhi persyaratan,*" ungkapnya. Setelah itu, seleksi kompetensi dilakukan melalui sistem daring, dilanjutkan dengan seleksi akhir yang melibatkan semua Ketua Bidang pada panitia rekrutmen mitra dan Ketua Tim Kerja Fungsi, di bawah panduan Ketua Bidang Seleksi Kompetensi dan Seleksi Akhir (Wawancara, Januari 2025).

Mengenai pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi, Informan#1 menjelaskan bahwa "*struktur kepanitiaan telah dibentuk untuk bertanggung jawab atas seluruh kegiatan rekrutmen dan seleksi, mulai dari pengarah, penanggung jawab, hingga pelaksana kegiatan.*" Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa bidang tugas, yaitu bidang publisitas, bidang seleksi administrasi, bidang seleksi kompetensi, dan bidang seleksi akhir (Wawancara, Januari 2025).

Terkait prosedur penilaian seleksi, Informan#1 menyebutkan bahwa terdapat beberapa aspek yang menjadi prioritas. "*Diutamakan calon berusia antara 17-50 tahun dan berpendidikan minimal SMA/ sederajat,*" ujarnya. Selain itu, mereka yang berstatus "Mitra Internal," berdomisili di wilayah kerja yang dipilih, serta memiliki pengalaman menggunakan *Computer-Assisted Personal Interviewing (CAPI)* lebih diutamakan. "*Pengalaman*

mengikuti kegiatan sensus atau survei, memiliki kendaraan bermotor, serta menggunakan smartphone berbasis Android juga menjadi nilai tambah," lanjutnya. Calon karyawan harus memperoleh nilai minimal 60 dalam seleksi agar dapat dipertimbangkan lebih lanjut (Wawancara, Januari 2025).

Menyoal transparansi dalam proses rekrutmen dan seleksi, Informan#1 menegaskan bahwa "*Kantor BPS Kabupaten Nias memastikan transparansi dengan mempublikasikan informasi terkait persyaratan, tahapan, dan jadwal melalui website resmi BPS dan media lainnya.*" Selain itu, Kantor BPS Kabupaten Nias juga membuka komunikasi dengan calon karyawan untuk menjawab pertanyaan dan memberikan informasi yang dibutuhkan (Wawancara, Januari 2025).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon mitra statistik di Kantor BPS Kabupaten Nias dilakukan secara sistematis dan transparan. Tahapan utama dalam proses ini mencakup perencanaan kebutuhan SDM, pengumuman lowongan kerja, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, hingga pengumuman hasil akhir.

Calon karyawan yang ingin bergabung harus memenuhi sejumlah persyaratan, seperti tidak berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), sehat jasmani dan rohani, memiliki minimal pendidikan SMA/ sederajat, serta memiliki keterampilan dalam penggunaan perangkat digital dan kendaraan bermotor. Proses rekrutmen diumumkan secara terbuka melalui media sosial dan situs web resmi BPS Kabupaten Nias guna memastikan aksesibilitas informasi bagi masyarakat.

Seleksi dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan seleksi akhir, yang masing-masing dikelola oleh tim yang bertanggung jawab sesuai bidangnya. Struktur kepanitiaan yang terbentuk mencakup pengarah, penanggung jawab, serta tim pelaksana yang terbagi dalam beberapa bidang, seperti bidang publisitas, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan seleksi akhir.

Penilaian dalam seleksi didasarkan pada sejumlah kriteria prioritas, termasuk pengalaman dalam kegiatan sensus, kemampuan menggunakan *Computer-Assisted Personal Interviewing* (CAPI), serta nilai minimal 60 dalam seleksi. Untuk menjaga transparansi, Kantor BPS Kabupaten Nias mempublikasikan seluruh informasi rekrutmen dan seleksi melalui

media resmi serta membuka jalur komunikasi bagi calon karyawan yang membutuhkan klarifikasi lebih lanjut.

Kendala dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor BPS Kabupaten Nias

Dalam proses rekrutmen calon mitra statistik di BPS Kabupaten Nias, terdapat beberapa tantangan yang sering dihadapi, terutama pada tahap seleksi administrasi. Informan#4 [EZ], menjelaskan bahwa hambatan utama meliputi gangguan teknis pada aplikasi pendaftaran yang sering mengalami error atau tidak dapat diakses, terutama dalam dua minggu pertama. "*Hal ini sangat menyulitkan calon mitra untuk melakukan pendaftaran,*" ungkapnya. Selain itu, kurangnya pemahaman calon mitra terhadap persyaratan yang diminta menyebabkan banyak berkas yang diunggah tidak lengkap. Kualitas berkas administrasi yang kurang baik juga menjadi kendala bagi panitia dalam melakukan seleksi (Wawancara, Januari 2025).

Terkait kendala teknis dalam pelaksanaan proses seleksi, Informan#1 mengungkapkan bahwa selama tahap tes kompetensi, aplikasi Sobat maupun website **mitra.bps.go.id** terkadang mengalami error atau dalam proses pemeliharaan. "*Beberapa calon mitra mengalami kesulitan seperti lupa password akun, email, atau laman tes kompetensi yang tidak muncul,*" jelasnya. Selain itu, terdapat pula calon mitra yang tidak dapat mengirimkan jawaban tes atau bahkan lupa jadwal dan sesi tes mereka (Wawancara, Januari 2025).

Dalam aspek sumber daya manusia, kendala lain yang muncul adalah ketidaksesuaian jumlah pelamar dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Informan#1 menyebutkan bahwa "*proses penyaringan awal mungkin kurang efektif dalam menyaring pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi.*" Selain itu, terdapat kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan oleh BPS dengan keterampilan yang dimiliki oleh pelamar, yang semakin memperumit proses seleksi (Wawancara, Januari 2025).

Selain kendala teknis dan kualitas pelamar, kebijakan internal maupun eksternal juga turut mempengaruhi proses rekrutmen. Salah satu masalah yang dihadapi adalah gangguan pada aplikasi Sobat yang sering mengalami error, terutama pada tahap seleksi administrasi. "*Hal ini sangat menyulitkan calon mitra untuk melakukan pendaftaran,*" ujar Informan#1. Selain itu,

kurangnya pemahaman terhadap persyaratan menyebabkan banyak berkas yang tidak lengkap, sementara kualitas berkas administrasi yang buruk menyulitkan panitia dalam melakukan seleksi (Wawancara, Januari 2025).

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, BPS Kabupaten Nias telah melakukan beberapa langkah strategis. Menurut Informan#1, upaya yang dilakukan meliputi imbauan kepada calon mitra agar tetap sabar dan memantau website saat dalam kondisi stabil. "*Kami juga membuka layanan gangguan melalui Google Form untuk membantu calon mitra yang mengalami kesulitan,*" jelasnya. Selain itu, bagi calon mitra yang mengalami kendala dalam tes kompetensi, BPS memberikan arahan untuk mengulang atau memilih kembali sesi tes yang tersedia (Wawancara, Januari 2025).

Dengan berbagai tantangan yang ada, BPS Kabupaten Nias terus berupaya meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen agar dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, proses rekrutmen dan seleksi calon mitra statistik di BPS Kabupaten Nias menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek teknis, administrasi, dan sumber daya manusia. Hambatan utama yang dihadapi meliputi gangguan pada aplikasi pendaftaran dan seleksi, kurangnya pemahaman calon mitra terhadap persyaratan administrasi, serta ketidaksesuaian jumlah pelamar dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, kesenjangan keterampilan antara pelamar dan kebutuhan organisasi juga menjadi kendala dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten.

Dari sisi kebijakan, beberapa faktor internal dan eksternal turut mempengaruhi kelancaran proses rekrutmen, seperti keterbatasan akses terhadap sistem dan kualitas berkas administrasi yang kurang memadai. Untuk mengatasi tantangan tersebut, BPS Kabupaten Nias telah mengambil langkah-langkah strategis, termasuk memberikan himbauan kepada calon mitra, membuka layanan bantuan melalui Google Form, serta memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengulang atau menjadwalkan ulang tes kompetensi mereka.

Secara keseluruhan, BPS Kabupaten Nias terus berupaya meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen guna memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut

memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Transparansi dan Objektivitas dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di Kantor BPS Kab Nias

Berdasarkan hasil wawancara, Kantor BPS Kabupaten Nias telah berupaya memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan secara transparan dan objektif. Responden #1 menjelaskan bahwa, "*Dalam proses rekrutmen dan seleksi, kami membuat pengumuman perekrutan melalui media sosial, website, ataupun media publikasi lainnya. Kami juga membentuk tim kerja panitia perekrutan dan seleksi, serta setiap tahapan perekrutan dipublikasikan di media sosial atau website. Selain itu, kami melaksanakan SOP yang ditetapkan oleh BPS RI.*"

Terkait mekanisme pengawasan, Responden #1 menegaskan bahwa, "*Ada pengawasan yang dilakukan sesuai dengan SOP perekrutan dan seleksi. Selain itu, pengawasan juga dilakukan melalui pembentukan tim kerja sesuai dengan SK yang telah ditetapkan.*" Sementara itu, mengenai objektivitas dalam seleksi, Informan#4 menambahkan bahwa, "*Kriteria penilaian objektif dilakukan berdasarkan tes kompetensi yang telah ditetapkan dan seleksi akhir untuk menentukan hasil.*"

Bagi peserta yang tidak lolos seleksi, Informan #1 menjelaskan bahwa, "*Hal ini akan diinformasikan melalui aplikasi serta dihubungi melalui WhatsApp.*" Dalam hal transparansi, ia juga mengakui bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, dengan menyatakan bahwa, "*Dalam melakukan penilaian, ruang perbaikan pasti ada. Dimungkinkan untuk menambah fitur atau menu baru seperti menambahkan fitur 'mitra yang diblacklist/bermasalah'.*"

Ketika ditanya mengenai potensi ketidakadilan atau subjektivitas dalam proses rekrutmen, Informan#5 [HH] menegaskan bahwa, "*Dalam hal ini tidak ada potensi karena semua proses dilaksanakan secara terbuka. Semua calon mitra atau pelamar telah mengetahui mekanismenya.*"

Sebagai langkah perbaikan ke depan, Informan#1 memberikan saran bahwa, "*Perlu dilakukan perencanaan dan persiapan sistem yang telah terbukti maupun teruji sebelumnya, sehingga permasalahan tentang aplikasi tidak menjadi suatu penghalang. Selain itu, menu*

seleksi tes kompetensi sebaiknya diperluas agar bisa menjadi referensi standar yang dapat diaplikasikan oleh BPS Kabupaten/Kota." Terakhir, ia mengingatkan semua calon pelamar agar selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan, dengan mengatakan, "Diharapkan semua calon pelamar menaati aturan yang telah ditetapkan dan selalu mengikuti informasi terbaru."

Berdasarkan hasil wawancara, proses rekrutmen dan seleksi di Kantor BPS Kabupaten Nias telah dilakukan dengan prinsip transparansi dan objektivitas. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengumuman terbuka melalui berbagai media, pembentukan tim kerja perekrutan, serta penerapan SOP yang telah ditetapkan oleh BPS RI. Selain itu, pengawasan dilakukan melalui mekanisme yang telah diatur untuk memastikan proses berjalan sesuai prosedur.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan, seperti gangguan teknis pada sistem aplikasi, kurangnya pemahaman calon mitra terhadap persyaratan, serta kendala administrasi dalam proses seleksi. Kantor BPS Kabupaten Nias telah mengambil langkah-langkah untuk mengatasi kendala ini, termasuk menyediakan layanan bantuan dan memperbaiki sistem seleksi ke depan.

Secara umum, tidak ditemukan indikasi praktik ketidakadilan dalam proses seleksi, karena semua mekanisme telah dijalankan secara terbuka dan dapat diakses oleh seluruh calon pelamar. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam pengembangan sistem teknologi yang lebih stabil serta penambahan fitur-fitur baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi.

Sebagai upaya peningkatan kualitas rekrutmen, disarankan agar perencanaan dan persiapan sistem seleksi lebih diperhatikan serta memperluas cakupan tes kompetensi agar lebih sesuai dengan kebutuhan lapangan. Selain itu, penting bagi calon pelamar untuk selalu mengikuti informasi terbaru dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan agar proses seleksi berjalan lebih lancar dan efektif.

Pembahasan

Proses rekrutmen dan seleksi di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Nias merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa lembaga ini memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan

kebutuhan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses ini dilakukan secara sistematis dan transparan. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskusikan temuan-temuan tersebut, dengan fokus pada tahapan-tahapan dalam proses rekrutmen, kriteria yang ditetapkan, serta upaya untuk menjaga transparansi dan aksesibilitas informasi bagi masyarakat.

Tahapan Proses Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen di BPS Kabupaten Nias mencakup beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM), pengumuman lowongan kerja, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan pengumuman hasil akhir. Tahapan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang baik, di mana setiap langkah dirancang untuk memastikan bahwa calon karyawan yang terpilih memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen yang sistematis dapat meningkatkan efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka (Titisari & Ikhwan, 2021).

Perencanaan kebutuhan SDM merupakan langkah awal yang penting, di mana BPS Kabupaten Nias harus menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyeksi kegiatan statistik yang akan dilakukan. Hal ini mencakup identifikasi jumlah dan jenis posisi yang diperlukan, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk setiap posisi. Dalam konteks ini, penelitian oleh Noe (2023) menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik dapat membantu organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan mengurangi risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja (Halisa, 2020).

Kriteria Rekrutmen

Calon karyawan yang ingin bergabung dengan BPS Kabupaten Nias harus memenuhi sejumlah persyaratan, seperti tidak berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), sehat jasmani dan rohani, memiliki minimal pendidikan SMA/ sederajat, serta memiliki keterampilan dalam penggunaan perangkat digital dan kendaraan bermotor. Kriteria ini mencerminkan kebutuhan organisasi untuk merekrut individu yang tidak hanya memiliki latar belakang

pendidikan yang memadai, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan tugas yang akan dijalankan.

Kriteria pendidikan minimal SMA/ sederajat menunjukkan bahwa BPS Kabupaten Nias berusaha untuk menarik calon yang memiliki dasar pendidikan yang cukup untuk memahami tugas-tugas yang akan dihadapi. Hal ini sejalan dengan temuan oleh Cascio (2022) yang menyatakan bahwa pendidikan yang lebih tinggi sering kali berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan. Selain itu, keterampilan dalam penggunaan perangkat digital dan kendaraan bermotor menjadi penting mengingat perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat dan kebutuhan mobilitas dalam melaksanakan tugas di lapangan.

Proses Seleksi yang Terstruktur

Proses seleksi di BPS Kabupaten Nias dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan seleksi akhir. Setiap tahapan dikelola oleh tim yang bertanggung jawab sesuai bidangnya, dengan struktur kepanitiaan yang jelas mencakup pengarah, penanggung jawab, serta tim pelaksana. Hal ini mencerminkan pendekatan yang terorganisir dan profesional dalam proses rekrutmen, yang penting untuk memastikan bahwa setiap langkah dilakukan dengan adil dan transparan.

Dalam seleksi administrasi, berkas-berkas yang diajukan oleh calon karyawan diperiksa untuk memastikan bahwa mereka memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, dalam seleksi kompetensi, calon karyawan diuji kemampuannya melalui berbagai metode, termasuk wawancara dan tes keterampilan. Penelitian oleh Widnyani (2020) menunjukkan bahwa metode seleksi yang beragam dapat meningkatkan akurasi dalam memprediksi kinerja calon karyawan. Oleh karena itu, penggunaan berbagai metode dalam proses seleksi di BPS Kabupaten Nias dapat dianggap sebagai praktik yang baik.

Kriteria Penilaian dan Transparansi

Penilaian dalam seleksi didasarkan pada sejumlah kriteria prioritas, termasuk pengalaman dalam kegiatan sensus, kemampuan menggunakan *Computer-Assisted Personal Interviewing* (CAPI), serta nilai minimal 60

dalam seleksi. Kriteria ini menunjukkan bahwa BPS Kabupaten Nias tidak hanya mempertimbangkan latar belakang pendidikan, tetapi juga pengalaman praktis dan keterampilan teknis yang relevan dengan tugas yang akan dijalankan. Hal ini sejalan dengan pandangan oleh Yansen (2024) yang menekankan pentingnya pengalaman dan keterampilan praktis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Untuk menjaga transparansi, Kantor BPS Kabupaten Nias mempublikasikan seluruh informasi rekrutmen dan seleksi melalui media resmi serta membuka jalur komunikasi bagi calon karyawan yang membutuhkan klarifikasi lebih lanjut. Transparansi dalam proses rekrutmen sangat penting untuk membangun kepercayaan di antara calon karyawan dan masyarakat. Transparansi dalam proses rekrutmen dapat meningkatkan kepuasan calon pelamar dan mengurangi ketidakpuasan yang mungkin timbul akibat ketidakjelasan dalam proses seleksi (El-Tsana et al., 2024).

Tantangan dalam Proses Rekrutmen & Seleksi

Salah satu kendala utama yang dihadapi BPS Kabupaten Nias adalah permasalahan teknis dalam sistem aplikasi pendaftaran dan seleksi. Gangguan teknis ini berdampak pada keterlambatan dan frustrasi di kalangan calon mitra. Sejalan dengan penelitian Titisari & Ikhwan (2021), ketidakefektifan sistem rekrutmen yang disebabkan oleh masalah teknis berpotensi menurunkan minat dan kepercayaan pelamar. Oleh karena itu, penguatan infrastruktur digital dan peningkatan pelatihan teknis bagi pengguna menjadi solusi yang perlu diperhatikan.

Di samping itu, keterbatasan pemahaman calon mitra mengenai persyaratan administrasi juga menjadi hambatan signifikan. Studi yang dilakukan oleh Halisa (2020) menunjukkan bahwa transparansi dan kejelasan sistem rekrutmen berperan penting dalam meningkatkan pemahaman pelamar. Dalam konteks BPS Kabupaten Nias, peningkatan komunikasi melalui berbagai platform informasi serta sosialisasi yang lebih efektif menjadi strategi yang dapat mengatasi permasalahan ini.

Kendala lain yang diidentifikasi adalah ketidaksesuaian antara jumlah pelamar dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Fitriyah (2020) menyoroti bahwa dalam banyak kasus, rekrutmen di sektor publik tidak selalu mencerminkan kebutuhan aktual organisasi akibat kurangnya

promosi dan informasi yang tepat. Oleh karena itu, BPS perlu mengadopsi strategi pemasaran yang lebih aktif guna menarik pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai.

Kesenjangan Keterampilan dan Implikasi Kebijakan Internal

Disparitas antara keterampilan pelamar dan tuntutan pekerjaan merupakan tantangan yang tidak dapat diabaikan. Widnyani (2020) menyatakan bahwa kesenjangan keterampilan dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, sehingga investasi dalam program pelatihan menjadi kebutuhan mendesak. Dalam konteks ini, kolaborasi antara BPS Kabupaten Nias dengan institusi pendidikan atau lembaga pelatihan dapat menjadi solusi dalam menyiapkan tenaga kerja yang lebih kompeten.

Dari perspektif kebijakan internal, regulasi yang mengatur rekrutmen dan seleksi turut berperan dalam menentukan efektivitas proses perekrutan. Yansen (2024) menegaskan bahwa kebijakan rekrutmen yang dirancang secara sistematis akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, evaluasi berkala terhadap kebijakan yang berlaku serta penyesuaian terhadap dinamika kebutuhan organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh BPS Kabupaten Nias.

Strategi dan Langkah-Langkah Perbaikan

Untuk mengatasi berbagai tantangan yang telah diidentifikasi, BPS Kabupaten Nias telah menerapkan beberapa langkah strategis. Salah satu upaya yang dilakukan adalah peningkatan sosialisasi mengenai persyaratan administrasi, sebagaimana didukung oleh temuan El-Tsana et al. (2024), yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara organisasi dan calon pelamar dapat mengurangi kesalahan administratif.

Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam rekrutmen juga menjadi perhatian utama. Penerapan sistem layanan bantuan melalui Google Form merupakan salah satu inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas informasi bagi calon pelamar. Studi oleh Zurnali & Wahjono (2022) menunjukkan bahwa teknologi berbasis digital dapat meningkatkan transparansi serta efisiensi dalam proses seleksi. Oleh karena itu, pengembangan sistem rekrutmen berbasis teknologi informasi yang lebih canggih menjadi langkah yang sangat direkomendasikan.

BPS juga memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengulang atau menjadwalkan ulang tes kompetensi mereka, sebagai upaya untuk meningkatkan peluang seleksi yang lebih adil. Pendekatan ini selaras dengan temuan Lathifah & Syamsir (2024), yang menekankan bahwa fleksibilitas dalam proses seleksi dapat meningkatkan kualitas dan keberhasilan rekrutmen.

Meningkatkan Efisiensi dan Transparansi dalam Rekrutmen

Efisiensi dan transparansi dalam proses rekrutmen merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi. Penelitian oleh Khoiroh et al. (2023) menegaskan bahwa sistem rekrutmen yang transparan dan adil berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan serta kepuasan kerja. Dalam konteks BPS Kabupaten Nias, evaluasi rutin terhadap prosedur rekrutmen serta optimalisasi mekanisme feedback dari pelamar dapat menjadi langkah yang relevan dalam meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen yang diterapkan.

Lebih lanjut, pemanfaatan teknologi berbasis web dapat menjadi solusi dalam meningkatkan aksesibilitas dan efektivitas rekrutmen. Devayanti et al. (2023) menunjukkan bahwa digitalisasi dalam sistem rekrutmen dapat mengurangi beban administratif serta memungkinkan tim rekrutmen untuk lebih fokus pada proses seleksi yang bersifat strategis. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan teknologi rekrutmen menjadi prioritas yang harus dipertimbangkan oleh BPS Kabupaten Nias.

Prinsip Transparansi dan Objektivitas dalam Rekrutmen

Salah satu pilar utama dalam proses rekrutmen yang efektif adalah penerapan prinsip transparansi dan objektivitas. Pengumuman terbuka melalui berbagai media, termasuk situs web resmi dan platform digital lainnya, menjadi indikator komitmen BPS terhadap keterbukaan informasi. Breaugh (2013) menegaskan bahwa transparansi dalam rekrutmen dapat meningkatkan kepercayaan publik dan mengurangi ketidakpuasan yang muncul akibat ketidakjelasan prosedur seleksi. Selain itu, pembentukan tim seleksi yang memiliki kompetensi di bidangnya menjadi faktor kunci

dalam menjamin objektivitas dan keadilan dalam proses perekrutan (Dessler, 2020).

Kesimpulan dan Rekomendasi

Secara keseluruhan, BPS Kabupaten Nias telah berupaya untuk meningkatkan kualitas rekrutmen dan seleksi melalui berbagai strategi yang inovatif. Kendati demikian, tantangan dalam aspek teknis, administratif, serta kesenjangan keterampilan masih menjadi isu yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan untuk peningkatan sistem rekrutmen adalah:

1. Penguatan infrastruktur teknologi: Pengembangan sistem rekrutmen berbasis digital yang lebih stabil dan responsif guna mengurangi kendala teknis dalam proses seleksi.
2. Sosialisasi dan komunikasi yang Lebih Intensif: Peningkatan efektivitas komunikasi melalui berbagai media untuk memastikan pemahaman yang lebih baik bagi calon pelamar.
3. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan pelatihan: Membangun kemitraan strategis guna meningkatkan kesiapan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Evaluasi kebijakan secara berkala: Mengkaji ulang kebijakan rekrutmen untuk memastikan bahwa regulasi yang diterapkan tetap relevan dengan dinamika kebutuhan organisasi.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan BPS Kabupaten Nias dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta transparansi dalam proses rekrutmen dan seleksi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah informan terbatas pada lima pejabat strategis di Kantor BPS Kabupaten Nias, sehingga perspektif dari calon pelamar dan tenaga kerja yang telah direkrut belum terwakili secara menyeluruh. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada satu instansi di wilayah tertentu, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain dengan kondisi berbeda. Ketiga, teknik pengumpulan data hanya melalui wawancara dan telaah dokumen tanpa observasi langsung, yang dapat membatasi pemahaman terhadap dinamika

seleksi. Terakhir, meskipun triangulasi telah diterapkan, potensi bias dalam interpretasi tetap ada. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan pendekatan yang lebih luas dan metode campuran disarankan untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif.

Referensi

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research. *Human Resource Management Review*, *18*(3), 103–118. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.003>
- Breaugh, J. A. (2013). Employee Recruitment. *Annual Review of Psychology*, *64*(1), 389–416. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143757>
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person–organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, *82*(4), 546–561. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.546>
- Cable, D. M., & Turban, D. B. (2003). The Value of Organizational Reputation in the Recruitment Context: A Brand-Equity Perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, *33*(11), 2244–2266. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb01883.x>
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A Review of Structure in The Selection Interview. *Personnel Psychology*, *50*(3), 655–702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>
- Cascio, W. F. (2022). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative,*

- and *Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The Sage handbook of qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications Ltd.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Devayanti, P. P. N., Fabroyir, H., & Akbar, R. J. (2023). Desain Dan Evaluasi Antarmuka Dan Pengalaman Pengguna Aplikasi myITS Recruitment Menggunakan Metode User-Centered Design. *Jurnal Teknik Its*, 12(1). <https://doi.org/10.12962/j23373539.v12i1.100619>
- El-Tsana, A. V, Aisy, A. R., & Wasir, R. (2024). Merekrut Dan Memilih Tenaga Kerja Berkualitas Untuk Organisasi Kesehatan. *Indonesian Journal of Health Science*, 4(6s), 862–870. <https://doi.org/10.54957/ijhs.v4i6s.1237>
- Fitriyah, F. (2020). Partai Politik, Rekrutmen Politik Dan Pembentukan Dinasti Politik Pada Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada). *Politika Jurnal Ilmu Politik*, 11(1), 1–17. <https://doi.org/10.14710/politika.11.1.2020.1-17>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Khoiroh, M., Asmungi, A., Surani, S., & Wirayuda, B. (2023). Pengambilan Keputusan Penentuan Kriteria Prioritas Dalam Proses Seleksi Dosen Baru Di Universitas XYZ Dengan Metode AHP. *Matrik Jurnal Manajemen Dan Teknik Industri Produksi*, 23(2), 195. <https://doi.org/10.30587/matrik.v23i2.4873>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual’s fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Lase, D., & Waruwu, E. (2025). Corporate Social Responsibility in Management Human Resources (HRM) 2.0. In *Sustainable Management Practices for Employee Retention and Recruitment* (pp. 103–126). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-8679-8.ch006>
- Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents’ perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 103–113. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122>
- Lathifah, H., & Syamsir, S. (2024). Meningkatkan Efisiensi Dan Kualitas Rekrutmen Pegawai Melalui Reformasi Sistem Seleksi. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3785–3790. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4139>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Noe, R. A. (2019). *Employee Training And Development* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2023). *Employee Training & Development* (9th ed.). McGraw Hill.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Rynes, S. L., Bretz, R. D., & Gerhart, B. (1991). THE IMPORTANCE OF RECRUITMENT IN JOB CHOICE: A DIFFERENT WAY OF LOOKING. *Personnel Psychology*, 44(3), 487–521. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb02402.x>
- Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel Selection. *Annual Review of Psychology*, 59(1), 419–450. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093716>
- Tisdell, E. J., Merriam, S. B., & Stuckey-Peyrot, H. L. (2025). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi

Ketidakefektifan Dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11.

<https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>

Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi, Ed.). Future Science.

Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07>

Wright, E. S. (2021). The Effects of Organizational Culture on Employee Turnover. *Performance Improvement Quarterly*, 34(3), 303–319.
<https://doi.org/10.1002/piq.21372>

Yansen, A. (2024). Implementasi Kebijakan Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah. *Jimr*, 2(5), 514–527.
<https://doi.org/10.62504/jimr520>

Zurnali, C., & Wahjono, W. (2022). Artificial Intelligence Dalam Rekrutmen. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 18(2), 119–124.
<https://doi.org/10.53845/infokam.v18i2.327>