

Analisis Perencanaan Perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias

Aprilman Waruwu^{1*}, Odaligoziduhu Halawa², Eliyunus Waruwu³, Meiman Hidayat Waruwu⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias ^{1,2,3,4}

Abstrak

Pentingnya perencanaan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi, khususnya di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias. Perencanaan rekrutmen yang efektif dapat membantu organisasi memperoleh tenaga honor yang berkompeten dan berpotensi untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Namun, penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias sebelumnya belum dapat mengimplementasikan secara tahapan perencanaan yang pernah sudah direncanakan terkait karakteristik dan kriteria berdasarkan syarat kebutuhan dan mutu dari sumber daya manusia yang akan direkrut dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana perencanaan perekrutan tenaga honor di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, untuk mengetahui prosedur perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, dan untuk mengetahui hambatan yang dialami dalam perekrutan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Perencanaan perekrutan tenaga honor di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dengan efisien. Langkah-langkah seperti identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan deskripsi pekerjaan, anggaran yang realistis, seleksi yang transparan, pelatihan, dan pengembangan perlu dilakukan secara cermat. Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan dengan sistematis, melalui analisis Jumlah Tenaga Honor, Penerimaan Tenaga Honor, Sumber Yang Dapat Digunakan, Standar Kerja, Peningkatan Kualitas dan Peningkatan Sesuai Kualifikasi.

Kata Kunci: Perencanaan, Perekrutan, dan Sumber Daya Manusia

Abstract

The importance of human resource (HR) recruitment planning in organizations, especially in the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Nias Regency. Effective recruitment planning can help organizations obtain competent honorarium personnel who have the potential to contribute positively to organizational goals. However, research shows that HR planning at the Nias Regency DPRD Secretariat has not been able to implement the stages of planning that have been planned regarding characteristics and criteria based on the requirements of the needs and quality of human resources to be recruited properly. The purpose of this research is to find out how to plan the recruitment of honorary staff at the Nias Regency DPRD Secretariat Office, to find out the procedures for planning human resources (HR) at the Nias Regency DPRD Secretariat Office, and to find out the obstacles experienced in

recruiting human resources (HR at the Regency DPRD Secretariat Office) Nias. This research uses a qualitative research approach where qualitative research. Data collection techniques in this research are observation, interviews and documentation. Planning for the recruitment of honorarium personnel at the Nias Regency DPRD Secretariat Office needs to be improved in order to efficiently meet organizational needs. Steps such as identification of workforce needs, preparation of job descriptions, realistic budgeting, transparent selection, training and development need to be carried out carefully. The human resource planning process must be carried out systematically, through analysis of the number of honorarium workers, acceptance of honorarium workers, sources that can be used, work standards, quality improvement and improvement according to qualifications.

Keywords: Recruitment, Planning, and Human Resources

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

*Email Address : aprilwaruwu2000@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia (SDM) salah satu hal penting yang dimiliki oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya dan sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pada era modern saat ini, perkembangan organisasi semakin pesat maka dari itu sumber daya manusia (SDM) semakin dibutuhkan baik organisasi maupun instansi lainnya. Dalam perencanaan merekrut sumber daya manusia (SDM), bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas perekrutan oleh organisasi atau instansi berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga kontribusi karyawan atau pegawai berkualitas tinggi dapat memberikan manfaat besar bagi perkembangan sebuah instansi perkantoran (Li et al., 2023).

Perencanaan rekrutmen tenaga kerja diberbagai daerah di Indonesia sudah dilakukan dan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena bertujuan untuk membuat pedomandalam menemukan individu yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi maupun instansi pemerintah. Perencanaan rekrutmen melibatkan pencarian dan penarikan minat pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai untuk mengisi kekosongan posisi baik di instansi pemerintah atau swasta. Setelah perencanaan rekrutmen, langkah selanjutnya adalah seleksi di mana MSDM menentukan dan memilih sumber daya manusia yang tepat untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai (Wicaksana & Isfania, 2022). Jika perencanaan rekrutmen dilakukan dengan baik, organisasi dapat memperoleh calon tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan aktivitas organisasi pemerintahan. Namun, jika perencanaan ini tidak dikelola dengan baik, organisasi dapat kehilangan kesempatan untuk mendapatkan staf yang sesuai, yang berpotensi mengakibatkan pelaksanaan kegiatan yang kurang efisien dan efektif.

Perencanaansumber daya manusia (SDM) melalui perencanaan perekrutan dan proses yang efektif sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Menurut (Govuzela & Mafini, 2019) mengemukakan bahwa “sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik didalam institusi maupun di perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pentingnya suatu instansi pemerintah

dalam merencanakan rekrutmen tenaga honor yang sudah memiliki kualifikasi dan kualitas yang baik guna menunjang terjaminnya kelancaran dalam aktivitas yang dilakukan.

Perencanaan manajemen sumber daya menurut (Gurbuz & Hatunoglu, 2022) bahwa “Perencanaan rekrutmen merupakan salah satu aspek utama dan terpenting dari manajemen sumber daya manusia (SDM)”. manusia dilihat sebagai suatu peranan yang sangat penting dalam instansi pemerintahan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau instansi pemerintahan karena memiliki fungsi yang sangat penting dalam proses jalannya pekerjaan.

Namun sumber daya manusia kini memiliki tantangan yang cukup besar terutama pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini dengan masalah yang semakin kompleks dan semakin rumit diberbagai bidang kehidupan termasuk pada organisasi atau di instansi pemerintahan, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Li et al., 2023) mengatakan bahwa “tantangan semakin kompleks dan semakin tajam diberbagai bidang diantaranya karena faktor kemampuan kerja, sehingga menuntut pegawainya untuk lebih berkualitas dan profesional”. Artinya pentingnya perencanaan terhadap sumber daya manusia harus diperhatikan untuk membangun kualitas dan kemampuan organisasi atau instansi pemerintah.

Perencanaan perekrutan tenaga kerja begitu penting untuk mampu menjawab tantangan dimasa yang akan datang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Polat & Erkollar, 2021) mengatakan bahwa “perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan dalam pemenuhan tenaga kerja untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan dilingkungan organisasi atau perusahaan”. Kondisi dimasa mendatang harus direncanakan untuk mencegah terjadinya kesenjangan antara kualitas tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan yang seharusnya.

Menurut Handoko dikutip oleh (Zhen et al., 2021) bahwa “perencanaan rekrutmen merupakan perencanaan penarikan (rekrutmen) pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang melamar sebagai karyawan”. Demikian halnya di instansi pemerintahan bahwa perencanaan rekrutmen tenaga kerja harus dilakukan dengan perencanaan yang matang dan sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasinya sehingga tujuan akan dapat dicapai.

Menurut (Farooq et al., 2022), mengatakan bahwa “Perencanaan rekrutmen tenaga kerja adalah proses memperoleh pekerja baru yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi kedepan”. Perencanaan rekrutmen yang efektif dan efisien dapat membantu organisasi memperoleh tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki potensi untuk berkontribusi secara positif terhadap instansi. Perencanaan rekrutmen tenaga kerja ini mempengaruhi keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini adanya organisasi yang kompetitif dan dinamis, organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang berkompeten dan dapat beradaptasi dengan perubahan.

Kebutuhan akan tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau instansi hingga di daerah-daerah di Sumatera Utara dapat berasal dari berbagai latarbelakang baik pendidikan, keterampilan yang dimiliki atau keahlian khusus yang dimiliki. Dalam menjawab kebutuhan tersebut, organisasi atau instansi memerlukan perencanaan rekrutmentenaga honor yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Theodore et al., 2022). Dalam menghadapi kebutuhan akan tenaga honor yang terus berkembang,

organisasi atau instansi harus mampu memperoleh dan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan yang ditawarkan. Perencanaan rekrut sumber daya manusia (SDM) yang baik dan sistematis menjadi kunci dalam mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. Dalam hal ini, organisasi harus memiliki perencanaan rekrutmen tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk dapat merekrut tenaga kerja yang berkompeten.

Adapun beberapa alasan memilih meneliti tentang perencanaan sumber daya manusia (SDM) didorong oleh beberapa pertimbangan yaitu adanya relevansi sosial dan kebijakan dimana sumber daya manusia (SDM) di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai fungsi administratif dan dukungan bagi anggota DPRD Kabupaten Nias. Penelitian tentang tenaga honor dapat membantu memahami peran sumber daya manusia dalam proses legislasi, tugas-tugas administratif, dan pengambilan keputusan di tingkat daerah. Kemudian, efisiensi perencanaan sumber daya manusia dimana sumber daya manusia juga dapat membantu mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Ini dapat mencakup manajemen perencanaan sumber daya manusia yang lebih baik.

Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia di Kabupaten Nias kini dilakukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta. Dalam menghadapi kebutuhan akan tenaga kerja yang terus berkembang, organisasi atau instansi harus mampu memperoleh dan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan pekerjaan yang ditawarkan. Perencanaan perekrutan sumber daya manusia yang baik dan sistematis menjadi kunci dalam mendapatkan tenaga honor (SDM) yang berkompeten. Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki perencanaan perekrutan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien untuk dapat merekrut sumber daya manusia yang berkompeten. Salah satu instansi yang menarik untuk diteliti adalah Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Nias.

Untuk mendukung terlaksanakannya fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) maka dibentuklah Sekretariat DPRD sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah diuraikan bahwa "Sekretariat DPRD merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelayanan administrasi terhadap DPRD yang terdiri dari penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan pengkoordinasian ahli yang diperlukan oleh DPRD. Hal ini juga diatur dalam Peraturan Bupati Nias Nomor 38 Tahun 2016 Pasal 5 Ayat 1-5 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD.

Melihat tugas serta fungsi Sekretariat DPRD atau yang biasa disingkat sebagai Setwan ini berada di Kabupaten Nias. Sekretariat DPRD tentunya di bantu oleh sumber daya manusia (SDM) yaitu aparat sipil negara (ASN) serta diperbantukan tenaga honorer yang bekerja untuk menunjang dan terlaksanakannya fungsi DPRD dengan baik. Keahlian dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) sangat dipenting dan dibutuhkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dalam merekrut tenaga honor di Sekretariat DPRD maka sebelumnya akan dilakukan perencanaan perekrutan sehingga dengan menerapkan perencanaan perekrutan tersebut maka sumber daya manusia yang akan direkrut dipastikan akan memiliki kualifikasi dan kemampuan bekerja dengan baik (Yuan & Li, 2023).

Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di Kantor Sekretariat DPRD merupakan hal penting untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta untuk menyelenggarakan administrasi. Dengan melakukan perencanaan rekrutmen tenaga honor yang optimal dan terencana dengan baik maka tugas dan fungsi tersebut akan dicapai dengan mudah. Namun demikian sebaliknya, jika perencanaan rekrutmentidak sesuai dengan harapan maka tugas dan fungsi tersebut sangat sulit dicapai karena perencanaan perekrutan merupakan dasar awal merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias pada hari Selasa 11 Juli 2023 Pukul 10.00 WIB, peneliti menemukan bahwa Kantor Sekretariat DPRD belum mampu mengidentifikasi kebutuhan dan mutu dari sumber daya manusia yang akan direkrut sesuai dengan kebutuhan. akhirnya sumber daya manusia kurang berkompotensi dan adanya kesenjangan antara tenaga kerja dengan kebutuhan dimana yang seharusnya diharapkan untuk tujuan jangka panjang sehingga banyak sumber daya manusia yang tidak efisien. Kemudian, rekrutmen tenaga honor hanya sebatas mengisi kekosongan bidang pekerjaan tertentu tanpa memikirkan atau mempertimbangkan kualifikasi seperti apa yang dibutuhkan. Hal ini didasari atas kurangnya perencanaan rekrutmen awal bagi sumber daya manusia yang mengakibatkan kesenjangan menjalankan tugas. Kurangnya perencanaan perekrutan akan memperlambat pencapaian visi misi, yang seharusnya tepat waktu sudah selesai namun akibat tenaga honor yang tidak efisienakan sulit dicapai.

Sehingga hal ini menjadi sebuah masalah dalam perencanaan perekrutan sumber daya manusia pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nias yang harus dicari solusinya untuk dapat merencanakan perekrutan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang yang tepat, berkualitas, memiliki kualifikasi, memiliki kompetensi dan sesuai kebutuhan untuk menjalankan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Nias dimana “dengan sumber daya manusia yang berkinerja yang baik maka perusahaan atau organisasi akan mencapai hasil yang maksimal (Eliyusus et al, 2022).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Arif Rahman dkk, (2022:175) dengan judul penelitian yaitu peranan perencanaan pekerjaan terhadap tujuan organisasi perusahaan/instansi, menyimpulkan bahwa terdapat peran yaitu untuk memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat, untuk memberi kepuasan pada diri pekerja, untuk menciptakan suasana yang kondusif sehingga dengan melakukan perencanaan perekrutan tenaga kerja yang tepat maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai.

Demikian halnya penelitian yang telah dilakukan oleh Ridwan dan Meilany (2018:117) dengan judul proses rekrutmen dan seleksi pekerja K3L UNPAD, menyimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi sangat mempengaruhi kualitas tenaga kerja maka untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas maka dilakukan proses seleksi karena itu sangat mempengaruhi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan atau organisasi sangatlah penting dan berdampak besar pada pencapaian tujuannya. Perencanaan perekrutan sumber daya manusia (SDM) penting untuk dianalisis untuk memperoleh tenaga honor yang berkualitas dan memiliki mutu untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Sebagaimana kondisi diatas, mencerminkan betapa pentingnya manajemen dalam perencanaan rekrutmen sumber daya manusia bagi pembangunan dan kemajuan daerah. Seharusnya Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias membuat perencanaan rekrutmen tenaga honor/SDM yang sesuai dengan latar pendidikannya supaya dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kebutuhan, berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan membuat Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias lebih adaptif pada setiap perubahan dan ketidakpastian lingkungan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Analisis Perencanaan Perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang menurut Sugiyono dalam (Ren et al., 2023), bertujuan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian deskriptif kualitatif, di mana data yang digunakan cenderung berupa narasi dan observasi. Penelitian ini difokuskan pada pelatihan kerja sebagai variabel tunggal, dengan indikator meliputi reaksi pelatihan, hasil pembelajaran, dampak organisasional, dan perubahan kebiasaan.

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama, melakukan observasi langsung, wawancara mendalam, dan mengumpulkan data dari dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pelatihan kerja di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mencatat aktivitas yang terjadi selama pelatihan kerja, wawancara dilakukan dengan pihak terkait untuk memperoleh informasi mendalam, sedangkan dokumentasi melibatkan pengumpulan bukti tertulis, foto, dan rekaman sebagai data pendukung.

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep Miles and Huberman yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan merangkum dan memilih data yang relevan untuk memudahkan pengolahan selanjutnya. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, atau pictogram untuk memvisualisasikan pola hubungan antar data. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sampai data yang dikumpulkan mencapai kejenuhan, dengan kesimpulan yang ditarik menjadi kredibel setelah didukung oleh bukti-bukti yang valid (Sheng et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi perencanaan perekrutan tenaga honor (SDM) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, berikut adalah temuan utama:

1. Ketidaksesuaian Kualifikasi dengan Posisi yang Ditetapkan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan tenaga honor dengan posisi yang ditempatkan. Misalnya, tenaga honor dengan latar belakang pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat ditempatkan di bagian administrasi umum, yang seharusnya memerlukan latar belakang pendidikan administrasi atau manajemen. Selain itu, ditemukan bahwa ada tenaga honor dengan pendidikan terakhir SMP yang ditempatkan di posisi yang memerlukan keterampilan administrasi yang lebih tinggi (Abbas et al., 2022).

2. Proses Perekrutan yang Tidak Transparan

Proses perekrutan tenaga honor di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias ternyata tidak dilakukan secara transparan dan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Misalnya, tidak ada pengumuman terbuka mengenai lowongan, dan proses seleksi cenderung tidak melibatkan uji kelayakan yang memadai seperti ujian tertulis atau tes keterampilan (Zhen et al., 2021).

3. Kendala dalam Pelaksanaan Prosedur Perekrutan

Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan prosedur perekrutan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias menghadapi berbagai hambatan, seperti ketidaksesuaian dengan prosedur yang telah ditetapkan, kurangnya transparansi dalam proses seleksi, dan ketidakterlibatan pihak-pihak yang relevan dalam proses perekrutan (Vaishnavi et al., 2019).

Pembahasan

1. Dampak Ketidaksesuaian Kualifikasi terhadap Kinerja

Ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan tenaga honor dengan posisi yang ditempatkan memiliki dampak negatif terhadap kinerja dan efektivitas operasional Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Tenaga kerja yang tidak memiliki latar belakang pendidikan atau keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diemban cenderung tidak mampu menjalankan tugas dengan optimal, yang pada gilirannya memperlambat ritme pekerjaan dan mengganggu kelancaran operasional kantor (Fukuda, 2020).

2. Pentingnya Proses Perekrutan yang Transparan

Transparansi dalam proses perekrutan sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses yang tidak transparan dapat menimbulkan ketidakpercayaan di antara pegawai dan masyarakat, serta dapat menyebabkan penempatan tenaga kerja yang tidak kompeten, seperti yang terjadi di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Untuk mengatasi hal ini, perlu adanya reformasi dalam prosedur perekrutan, termasuk pengumuman terbuka tentang lowongan, penggunaan kriteria seleksi yang objektif, dan evaluasi yang adil terhadap calon pelamar.

3. Strategi Mengatasi Hambatan dalam Proses Perekrutan

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan dalam proses perekrutan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Pertama, perlu dilakukan perbaikan dalam prosedur perekrutan dengan memastikan keselarasan antara persyaratan yang ditetapkan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh tenaga kerja. Kedua, perlu diterapkan proses seleksi yang lebih ketat dan berbasis kompetensi, yang melibatkan tes tertulis, wawancara, dan tes keterampilan yang relevan dengan posisi yang ditawarkan. Ketiga, penting untuk melibatkan berbagai pihak terkait dalam proses perencanaan dan pelaksanaan perekrutan, termasuk manajemen senior dan unit terkait, untuk memastikan bahwa

proses perekrutan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Patil & Suresh, 2019).

4. Implikasi Kebijakan dan Rekomendasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi kebijakan perekrutan tenaga honor di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. Perlu adanya kebijakan yang lebih ketat dan terstruktur dalam proses perekrutan, dengan menekankan pada kesesuaian kualifikasi, transparansi, dan partisipasi dari berbagai pihak terkait. Rekomendasi untuk perbaikan meliputi penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dan rinci, penggunaan anggaran yang tepat, pelaksanaan proses seleksi yang transparan, serta pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi tenaga kerja yang direkrut (El Idrissi et al., 2023).

Dengan demikian, perencanaan dan pelaksanaan perekrutan tenaga honor yang lebih baik di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias akan membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi, mendukung kelancaran operasional, dan mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai perencanaan, prosedur, dan hambatan dalam perekrutan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, dapat disimpulkan bahwa perencanaan perekrutan tenaga honor di kantor ini melibatkan beberapa langkah, seperti pendataan menyeluruh terhadap ketersediaan SDM, perkiraan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, evaluasi jenis tenaga kerja yang diperlukan, serta penyusunan persyaratan rekrutmen dan analisis sumber dana. Selain itu, Standar Operasional Kerja (SOP) juga disusun untuk memastikan proses perekrutan berjalan sesuai dengan kebijakan yang ada. Namun, proses perencanaan tenaga honor di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias tidak sepenuhnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Ketidaksesuaian ini mengakibatkan kelalaian dan ketidakprofesionalan, yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan efektivitas dalam perekrutan tenaga honor. Beberapa hambatan yang dihadapi dalam proses ini meliputi keterbatasan anggaran, ketidaksesuaian prosedur, kurangnya transparansi, keterbatasan sumber daya, pengaruh politik, serta sistem penilaian dan koordinasi yang tidak efektif.

Sebagai saran, dalam proses perekrutan tenaga honor di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Nias, perlu dilakukan penyesuaian antara kebutuhan penempatan calon tenaga honor dengan kualifikasi pendidikan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan performa kinerja mereka. Selain itu, penetapan pelaksanaan prosedur perencanaan SDM harus sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan tanpa adanya intervensi, serta transparansi dalam proses seleksi yang objektif. Untuk mengatasi hambatan yang ada, diperlukan langkah-langkah strategis, seperti peningkatan alokasi anggaran dan sumber daya, konsistensi dalam penerapan prosedur yang telah ditetapkan, peningkatan transparansi dalam seluruh tahapan perekrutan, pengurangan pengaruh politik dan nepotisme, perbaikan sistem penilaian, serta peningkatan koordinasi antar pihak yang terlibat untuk memastikan proses perekrutan berjalan lebih efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam menulis artikel ini hingga terbit. Semoga artikel ini menjadi berkat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Referensi:

- Abbas, Z., Sarwar, S., Rehman, M. A., Zámečník, R., & Shoaib, M. (2022). Green HRM promotes higher education sustainability: a mediated-moderated analysis. *International Journal of Manpower*, 43(3), 827–843. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0171>
- El Idrissi, M., El Manzani, Y., Ahl Maatalah, W., & Lissaneddine, Z. (2023). Organizational crisis preparedness during the COVID-19 pandemic: an investigation of dynamic capabilities and organizational agility roles. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(1), 27–49. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2021-2973>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Muhammad, Z., & Mat, N. H. N. (2022). Make it their Decisions, not your Directives: Exploring Required Green Competencies for Employee Ecological Behaviour. *Organizacija*, 55(2), 128–141. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0009>
- Fukuda, K. (2020). Science, technology and innovation ecosystem transformation toward society 5.0. *International Journal of Production Economics*, 220(April 2019), 107460. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2019.07.033>
- Govuzela, S., & Mafini, C. (2019). Organisational agility, business best practices and the performance of small to medium enterprises in South Africa. *South African Journal of Business Management*, 50(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v50i1.1417>
- Gurbuz, F. G., & Hatunoglu, S. B. (2022). Assessment of Organizational Agility: Adaptation and Validation of the Scale for Application in Turkey. *Pressacademia*, 9, 27–37. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2022.1546>
- Li, W., Abdalla, A. A., Mohammad, T., Khasawneh, O., & Parveen, M. (2023). Towards Examining the Link Between Green HRM Practices and Employee Green in-Role Behavior: Spiritual Leadership as a Moderator. *Psychology Research and Behavior Management*, 16(February), 383–396. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S396114>
- Patil, M., & Suresh, M. (2019). Modelling the Enablers of Workforce Agility in IoT Projects: A TISM Approach. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 20(2), 157–175. <https://doi.org/10.1007/s40171-019-00208-7>
- Polat, L., & Erkollar, A. (2021). Industry 4.0 vs. Society 5.0. In *Lecture Notes in Mechanical Engineering*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-62784-3_28
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2023). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 34(1), 72–90. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Sheng, H., Feng, T., Chen, L., & Chu, D. (2022). Operational coordination and mass customization capability: the double-edged sword effect of customer need diversity. *International Journal of Logistics Management*, 33(1), 289–310. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0417>
- Theodore, W., Kasali, R., Balqiah, T. E., & Sudhartio, L. (2022). The effects of task environment and organizational agility on perceived managerial discretion and strategy implementation in a pharmaceutical company. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 16(2), 204–221. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-11-2021-0116>
- Vaishnavi, V., Suresh, M., & Dutta, P. (2019). Modelling the readiness factors for agility in healthcare organization: an TISM approach. *Benchmarking*, 26(7), 2372–2400. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0172>
- Wicaksana, S. A., & Isfania, R. (2022). Building Organizational Agility Through Knowledge Sharing and Organizational Culture in Non-Departmental Government Agencies. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(3), 749–757. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.3.749>

- Yuan, B., & Li, J. (2023). Understanding the Impact of Environmentally Specific Servant Leadership on Employees' Pro-Environmental Behaviors in the Workplace: Based on the Proactive Motivation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010567>
- Zhen, J., Cao, C., Qiu, H., & Xie, Z. (2021). Impact of organizational inertia on organizational agility: the role of IT ambidexterity. *Information Technology and Management*, 22(1), 53–65. <https://doi.org/10.1007/s10799-021-00324-w>