

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN PETUGAS / MITRA TERHADAP KUALITAS DAN KINERJA SENSUS BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN MOJOKERTO

Yasifa Aretta Apsari Putri¹⁾

Muhammad Agusalim²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²⁾Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

¹⁾yasifaaap@gmail.com

ABSTRAK

Sensus adalah pencarian informasi secara deskriptif tentang anggota suatu populasi. Sensus merupakan hal yang sering dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) disetiap tahunnya berdasarkan perintah dari pemerintah. Dalam pelaksanaan sensus Badan Pusat Statistik (BPS) tentunya membutuhkan petugas / mitra yang akan membantu berjalannya sensus. Tujuan penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan petugas / mitra BPS Kabupaten Mojokerto. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada pegawai BPS Kabupaten Mojokerto, mencari informasi di internet dan buku, dan wawancara langsung kepada mitra BPS. Artikel ini menjelaskan tentang tahapan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di BPS Kabupaten Mojokerto, mulai dari pendaftaran online sampai pelatihan mitra BPS. Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang baik sangat berpengaruh dalam mencapai target dan mencari data akurat yang dibutuhkan oleh BPS Kabupaten Mojokerto.

Kata kunci: rekrutmen dan seleksi, pelatihan petugas, sensus BPS

ABSTRACT

A census is a descriptive search for information about members of a population. The census is something that is often carried out by the Badan Pusat Statistik (BPS) every year based on orders from the government. In carrying out the census, the Badan Pusat Statistik (BPS) certainly needs officers / partners who will help run the census. The purpose of this study is to explain how the process of recruitment, selection, and training of officers / partners of BPS Mojokerto Regency is influenced. Data collection techniques were carried out by direct interviews with Mojokerto Regency BPS employees, searching for information on the internet and books, and direct interviews with BPS partners. This article describes the stages of recruitment and selection of workers at BPS Mojokerto district, starting from online registration to BPS partner training. The results of this study show that good recruitment, selection, and training are very influential in achieving targets and finding accurate data needed by BPS Mojokerto district.

Keywords: recruitment and selection, officer training, BPS census

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia sangat berhubungan erat hubungannya dengan kepegawaian yang mempunyai tujuan dalam suatu perusahaan. maka dari itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan suatu organisasi. Diantara kegiatan pengelolaan SDM (sumber daya manusia) adalah perekrutan pegawai yang dapat dilakukan untuk meningkatkan jumlah pegawai ke dalam satuan kerja yang menuntut aktivitas yang tinggi. (Komang Rina Astuti, Taufik Tahir, Nurhani,2022).

Dalam praktiknya pelaksanaan penerimaan pegawai memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi. Penerimaan pegawai dan seleksi pegawai membutuhkan proses yang tidak mudah. Badan pusat statistik juga harus lebih berhati-hati dalam menentukan calon tenaga pegawai mitra yang tepat, apabila dalam proses penerimaan dan seleksi calon tenaga pegawai mitra tidak berjalan lancar maka akan terjadi masalah pada kantor Badan Pusat Statistik (Komang Rina Astuti, Taufik Tahir, Nurhani,2022). Menurut Komang Rina Astuti, Taufik Tahir, Nurhani dalam kutipannya Mardianto (2014) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Stoner James dalam Handoko (2017), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi karena tanpa manajemen, pencapaian organisasi akan sulit. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Setiani (2013) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tahap awal pada fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu perencanaan dan perekrutan yang sangat mempengaruhi mutu SDM dalam dalam sebuah organisasi. Kualitas SDM yang profesional sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen, seleksi, training and development calon tenaga kerja (Putri dkk, 2021). Menurut Handoko (2008:69), “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling

memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. Jadi tujuan akhir proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Salah satu peranan BPS berdasarkan Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik adalah menyediakan kebutuhan data baik bagi pemerintah maupun masyarakat secara luas. Pada Sidang Tahunan MPR dan Sidang Bersama DPR dan DPD, 16 Agustus 2021, Presiden Joko Widodo menyampaikan bahwa “Dalam mengambil keputusan, pemerintah harus terus merujuk kepada data, serta kepada ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru”. Dengan begitu pentingnya data, peran BPS juga begitu penting.

Penyelenggaraan berbagai kegiatan statistik di BPS tidak hanya melibatkan pegawai BPS saja, tetapi juga melibatkan eksternal BPS, salah satunya adalah petugas BPS atau yang biasa disebut mitra statistik. Mitra statistik adalah seseorang yang direkrut oleh BPS dan memenuhi kualifikasi tertentu untuk kemudian melaksanakan kegiatan statistik di suatu wilayah pada periode tertentu. Penggunaan mitra statistik ini didasarkan akan kebutuhan petugas pada kegiatan sensus ataupun survei di BPS yang jumlahnya lebih besar dibandingkan pegawai BPS itu sendiri.

Kegiatan sensus merupakan masalah penting yang harus ditangani dengan baik. Penanganan mengenai sensus yang baik akan berguna untuk menunjang pengembalian kebijakan pemerintah dalam pelaksanaan pembangunan. Peran serta instansi pemerintah yang dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan teknologi dengan tujuan untuk lebih meningkatkan serta memperbarui informasi yang berkaitan dengan kondisi di berbagai wilayah. Selain itu juga menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan baik buruknya kondisi suatu wilayah.

Dengan demikian, pemerintah melakukan kegiatan sensus. Pendataan atau sensus tersebut dilakukan oleh Badan Pusat Statistik. Semakin berkembangnya zaman, informasi sangat dibutuhkan masyarakat dalam memperoleh data yang akurat. Sensus sangatlah berguna untuk menentukan arah kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah. Dalam melaksanakan tugas, fungsi dan kewenangan BPS membutuhkan tenaga pendukung yang dapat membantu program pemerintah, BPS membutuhkan Mitra Kerja yang nantinya bertugas menghimpun data di setiap wilayah kerja BPS tersebut, dikarenakan wilayah kerja yang luas dengan karakter responden yang berbeda menjadi alasan BPS membutuhkan Mitra Kerja agar dapat membantu tugas dari BPS. (Dody Firmansyah,2022).

Petugas Sensus atau yang lebih dikenal dengan sebutan mitra BPS mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan BPS. Walaupun dengan didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang mencukupi, tetapi tanpa peranan dari mitra yang handal, kegiatan sensus di BPS tidak akan terselesaikan tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa peranan mitra merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, mitra akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di Badan Pusat Statistik. Tuntutan BPS untuk memperoleh keakuratan data-data yang valid, dan mempertahankan keakurasian data, mitra yang berkualitas semakin berpengaruh dalam dinamika lingkungan yang bervariasi. (Yumhi,2020).

Pelatihan mitra juga diperlukan sebagai bentuk ketanggapan terhadap perkembangan dunia usaha pada era globalisasi di jaman sekarang ini. Untuk meningkatkan keterampilan mitra dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dibutuhkan pelatihan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa Pelatihan adalah fungsi penting dari proses SDM meskipun tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah ingin membuat atau membeli bakat secara instan hal itu semua tergantung keputusan dari organisasi itu sendiri, karena dalam beberapa organisasi, dimana pelatihan segera lakukan setelah proses seleksi ketika mereka berencana untuk menciptakan bakat (Saxena & Rai, 2015). Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan (Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN, 2010) dalam (Yumhi,2020). Mitra Statistik atau Petugas Sensus akan diangkat secara sah / resmi oleh Kepala BPS Kabupaten Mojokerto atau pejabat lain yang ditunjuk dan dinyatakan dengan Surat Perjanjian Kerja antara Petugas Sensus dan Badan Pusat Statistik. Perjanjian kerja telah dipahami dan ditandatangani sesaat sesudah mengikuti pelatihan Sensus Pertanian 2023 (ST2023). Petugas Sensus yang telah terikat perjanjian kerja dengan Badan Pusat Statistik diwajibkan melaksanakan seluruh kegiatan lapangan. Seluruh Mitra Statistik Petugas Sensus (PS) yang telah menandatangani Surat Perjanjian Kerja dengan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, memiliki kewajiban sebagai berikut: (i) Melakukan tugas dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja atau sesuai perintah dan arahan dari pihak yang berwenang; (ii) Membawa surat tugas dan mengenakan tanda pengenal petugas ST2023 selama melaksanakan kegiatan pelaksanaan lapangan ST2023; (iii) Menggunakan kelengkapan yang disediakan pada saat menjalankan tugas lapangan ST2023; (iv) Memperhatikan/menghormati agama, adat istiadat, dan tata krama setempat, serta menjaga ketertiban umum dan protokol kesehatan yang berlaku di wilayah setempat; (v) Menyerahkan hasil pelaksanaan ST2023 secara berjenjang sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan sebagaimana adanya tanpa ada unsur rekayasa

(pengurangan atau penambahan). Setiap Mitra Statistik wajib memegang rahasia atas keterangan yang diberikan responden. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenakan tuntutan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. (Dody Firmasnyah,2022).

Wawancara mendalam (*In Depth Interview*) ditujukan kepada staf BPS Kabupaten Mojokerto, yakni Ibu Dwi Yanti BPS Kabupaten Mojokerto melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi mitra setiap diadakannya kegiatan sensus. Proses rekrutmen dan seleksi pihak BPS Karawang menggunakan model tes secara tertulis dan wawancara lanjutan. Adapun tahapan rekrutmen sekarang mendaftar secara online melalui aplikasi sobat bps atau link pendaftaran BPS. Setelah melewati kegiatan rekrutmen dan seleksi selanjutnya adalah proses pelatihan kepada mitra yang terpilih. BPS Kabupaten Mojokerto biasanya memilih mitra yang sudah berpengalaman dan pernah melakukan sensus sebelumnya. Hal itu dilakukan untuk mempercepat dalam proses pelatihan karena mitra sudah pernah melakukan sensus. Tetapi dalam rekrutmen tentunya masih ada hambatan seperti mitra yang tidak sesuai dengan kualifikasi BPS, seperti sensus-sensus yang telah dilakukan sebelumnya terkadang mitra bekerja tidak mengikuti SOP yang ada di BPS. Oleh karena itu, hambatan yang sering dialami BPS terutama koseka kecamatan atau yang sekarang disebut penanggung jawab (PJ) Kecamatan menghadapi mitra yang belum menyelesaikan sensus sedangkan waktu sensusnya itu akan habis. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan, artinya dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi bagian dari rekrutmen. Dengan demikian Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Penelitian ini berfokus pada praktik rekrutmen BPS Kabupaten Mojokerto bagaimana mendapatkan mitra yang berkualitas dan bertujuan meningkatkan pemahaman bagaimana praktik rekrutmen mitra BPS Kabupaten Mojokerto.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam penelitian ini didesain untuk memungkinkan analisis mendalam terhadap pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kualitas dan kinerja sensus Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mojokerto. Dimana peneliti melakukan wawancara kepada mitra BPS untuk memahami

tahapan-tahapan rekrutmen dan pegawai BPS untuk memahami pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi pada saat sekarang dengan melakukan akumulasi data dasar dalam deskriptif dan menguji hipotesis.

Dengan demikian, pendekatan penelitian kasus dipilih sebagai metode paling sesuai karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi konteks spesifik BPS, menggali informasi yang mendalam, dan memahami dinamika strategi pemasaran yang diterapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintahan Non-Departemen yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. <https://prokom.kukarkab.go.id/pemerintahan/badan-pusatstatistik> (14/11/2017).

Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto beralamat di Jl. R.A Basuni No. 35 Desa Jampirogo, Kec. Sooko, Kabupaten Mojokerto. Kepala dari BPS Kabupaten Mojokerto adalah Ibu Dwi Yuhenny, S.Si, MM. Adapun tujuan dari rekrutmen mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Mojokerto, yaitu membutuhkan tenaga kerja sebagai petugas sensus dibagian Petugas Pendataan Lapangan (PPL) dan Petugas Pemeriksa Lapangan (PML). Lalu manfaat di adakannya perekrutan mitra BPS Karawang adalah agar BPS mempunyai pegawai sensus yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh BPS sehingga berpengaruh terhadap kualitas kerja dalam menjalankan sensus. Sesuai pendapat Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan (Riniwati, 2016: 133). Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik.(Suryani Simbolon, 2021).

Pada proses rekrutmen mitra statistik pada Badan Pusat Statistik terdapat beberapa kebijakan yang mendasari proses tersebut, yaitu:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik. Dari kebijakan terkait rekrutmen mitra statistik tersebut, BPS Kabupaten Mojokerto telah mengikuti secara keseluruhan. Pada Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik telah diikuti mekanisme rekrutmen petugas sensus yang kemudian kita sebut dengan mitra statistik yang direkrut dari anggota masyarakat.

- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 319 Tahun 2023 tentang Mitra Statistik Badan Pusat Statistik Tahun 2023 Pada lampiran Keputusan Kepala BPS ini berisi nama-nama mitra yang sebelumnya sudah pernah menjadi petugas atau mitra statistik pada Badan Pusat Statistik. Pada bagian kedua Keputusan tersebut disebutkan bahwa mitra statistik yang namanya tercantum dalam keputusan tersebut, bertugas melakukan pendataan dan/atau pengolahan sesuai keperluan pada kegiatan sensus dan atau survei di lingkungan BPS. Pada surat Sekretaris Utama BPS tanggal 27 Juli 2023, disebutkan pula Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 319 Tahun 2023 dapat dijadikan sebagai dasar untuk menggunakan mitra tanpa rekrutmen khusus dalam kegiatan sensus / survei di BPS selama tahun 2023. Setelah Keputusan ini turun, BPS Kabupaten Mojokerto kemudian mengimplementasikan penggunaan mitra-mitra yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan tersebut. Pada saat wawancara, ada salah satu key informant berpendapat bahwa, dengan adanya Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 319 Tahun 2023 tentang Mitra Statistik Badan Pusat Statistik Tahun 2023, proses rekrutmen menjadi dua kali kerja. Pertama adalah memilah diantara nama-nama yang ada di lapiran keputusan Kepala tersebut, dan jika tidak ada yang sesuai kriteria, akan dilakukan rekrutmen kembali.

Wawancara

Narasumber : Ibu Dwi Yanti dan Anisa

Tempat : Kantor BPS Kabupaten Mojokerto

Waktu : Jumat, 17 Mei 2024 Pukul 12.30 WIB

NAMA NARASUMBER	PERTANYAAN	JAWABAN
Ibu Dwi Yanti	Perencanaan rekrutmen direncanakan kapan?	Perencanaan rekrutmen direncanakan setelah adanya intruksi dari BPS pusat. Dan dalam rekrutmen ada rekrutmen terbuka dan rekrutmen tertutup. Rekrutmen tertutup biasanya dilakukan untuk survei yang membutuhkan sedikit

		<p>petugas. Mitra yang melamar dan diterima itu yang namanya sudah ada di BPS dan berpengalaman. Sedangkan rekrutmen terbuka diadakan ketika membutuhkan pegawai yang banyak seperti pada saat sensus Regsosek pada tahun 2022 dan ST2023 tahun 2023 yang membutuhkan 1700 lebih petugas.</p> <p>Tetapi, setiap tahun pasti ada lowongan dan kebanyakan tertutup karena membutuhkan setidaknya kurang lebih dari 50 petugas untuk survei yang jangkauannya lebih kecil daripada sensus.</p>
Ibu Dwi Yanti	Dimana kita mengetahui informasi lowongan kerja?	Informasi lowongan dapat diketahui di <i>website</i> atau <i>instagram</i> BPS Kabupaten Mojokerto (@bpsmojokertokab) atau di grup <i>whatsapp</i> petugas terdahulu.
Ibu Dwi Yanti	Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di BPS?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Daftar online di link yang sudah dibuatkan oleh BPS dan link nya ada di <i>instagram</i> BPS Kabupaten Mojokerto dengan meng-<i>upload</i> beberapa persyaratan, seperti daftar riwayat hidup, surat lamaran, surat pernyataan memiliki gadget dan tempat tinggal. 2. Pengumuman calon mitra yang lolos di seleksi <i>online</i>. 3. Nama-nama yang dinyatakan lolos harus mengikuti tes tulis secara <i>online</i> dan wawancara di kantor BPS. 4. Pengumuman hasil seleksi sebagai mitra BPS Kabupaten Mojokerto.
Ibu Dwi Yanti	Apakah semua pelamar masuk dalam kualifikasi	Ada yang masuk kualifikasi ada juga yang tidak sesuai persyaratan yang

	yang diinginkan oleh BPS Kabupaten Mojokerto?	diajukan oleh BPS Pusat.
Anisa	Latar belakang melamar?	Masyarakat umum yang tidak mempunyai pekerjaan tetap dan tidak terikat kontrak tetap, tetapi mendapatkan upah tinggi.
Anisa	Permasalahan mitra sensus BPS?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak pelamar yang tidak masuk kualifikasi yang diinginkan BPS dan selalu terkendala di hp yang dimiliki oleh mitra. 2. Berkaca dari sensus-sensus dengan rekrutmen terbuka ada beberapa mitra yang tidak menyelesaikan sensus sesuai waktu yang sudah ditargetkan oleh BPS dan pegawai BPS yang terlalu terburu-buru dalam menetapkan target sensus. 3. Terdapat kebijakan yang terkadang tidak sesuai dengan pembelajaran yang ada di pelatihan dan petugas sensus harus mengulang kegiatan sensusnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Mitra Statistik

Mengacu pada pendapat Hasibuan (2016:40) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen, maka dapat digali setiap faktor tersebut pada tahapan rekrutmen yang dilakukan di BPS Kabupaten Mojokerto kepada Petugas Sensus. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen tersebut meliputi:

a. Balas Jasa

Balas jasa atau honor yang diterima petugas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah pendaftar pada proses rekrutmen mitra statistik. Jika balas jasa atau honor yang akan diterima besar biasanya jumlah mitra yang mengikuti rekrutmen juga semakin banyak. Honor/balas jasa memang menjadi salah satu faktor utama seseorang mengikuti proses rekrutmen mitra statistik di BPS Kabupaten Mojokerto. Leo A Tambunan (2017) menyebutkan bahwa terdapat faktor yang dilakukan terhadap persepsi dan motivasi kerja yaitu gaji/upah, bonus uang, manajemen bos, lokasi tempat kerja, hilir/mudik,

keamanan/jaminan kerja, kesempatan naik jabatan. Lingkungan kerja, tingkat independen dalam pekerjaan, tingkat kerja tim yang diperlukan bagi pekerjaan.

b. Metode rekrutmen

Metode rekrutmen menurut Hasibuan (2016: 34) akan berpengaruh terhadap banyaknya pelamar. Metode rekrutmen terdiri atas dua jenis metode yaitu metode tertutup dan terbuka. Dari hasil wawancara dengan mitra statistik yang sudah pernah bertugas, memberikan informasi bahwa metode rekrutmen ini memiliki peranan penting dalam proses rekrutmen. Untuk mitra lama yang sudah beberapa kali bergabung sebagai mitra statistik, lebih cenderung rekrutmen secara tertutup. Tetapi jika mitra statistik yang baru lebih cenderung memilih rekrutmen terbuka, dengan harapan akan diperoleh bibit-bibit baru, tidak hanya mitra lama saja.

c. Peraturan

Hasibuan (2016:40) menjelaskan bahwa jika peraturan atau persyaratan tidak ketat, maka jumlah pelamar akan banyak. Begitu juga sebaliknya, jika terlalu banyak peraturan maka jumlah yang mengikuti rekrutmen akan semakin sedikit. Pada pelaksanaan rekrutmen mitra statistik di BPS Kabupaten Mojokerto, peraturanperaturan yang ada belum secara spesifik dan tertulis. Pemberlakuan peraturan masih disesuaikan dengan melihat kondisi-kondisi tertentu, misal jadwal kegiatan atau banyaknya kebutuhan mitra statistik pada kegiatan tertentu.

d. Penawaran tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja menggambarkan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan kepada pihak lain sebagai calon tenaga kerja. Dalam kaitan dengan rekrutmen mitra statistik di BPS Kabupaten Mojokerto, adalah banyaknya lowongan mitra statistik pada kegiatan tertentu.

Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Mitra Statistik

Mengacu pada pendapat Dessler (2016), proses rekrutmen terdiri atas enam tahapan, yaitu:

a. Perencanaan

Pada tahap perencanaan, penerapan rekrutmen mitra statistik di BPS Kabupaten Mojokerto, masih belum dilakukan secara optimal. Proses perencanaan ini dapat berkaitan dengan kebutuhan dan spesifikasi lainnya tentang mitra statistik. Padahal perencanaan akan berimbas pada tahapan kegiatan berikutnya. Salah satu mitra statistik menyebutkan

bahwa perlu kalkulasi kebutuhan petugas sejak awal untuk menghindari tumpang tindihnya petugas yang mengakibatkan kualitas hasil kerja tidak maksimal.

b. Lowongan

Pengumuman kebutuhan mitra statistik mestinya dilakukan secara terbuka sehingga dapat diakses oleh pihak eksternal BPS. Informasi ini dapat dilakukan melalui berbagai sumber, seperti website atau sosial media. Pada prakteknya, untuk kegiatankegiatan dengan kebutuhan petugas kecil, hal ini tidak dilakukan.

c. Seleksi Awal

Seleksi awal seharusnya berkaitan dengan administrasi. Dokumen administrasi merupakan hal yang cukup krusial, tetapi sering terlewatkan. Pada pelaksanaan rekrutmen mitra statistik di BPS Kabupaten Mojokerto, tahap ini juga seringkali terlewatkan. Pada kegiatan-kegiatan yang sifatnya survei dan skala kecil terutama, bahkan tahapan ini sudah tidak diterapkan, karena pemilihan mitra statistik hanya diambil dari mitra statistik yang sudah biasa bertugas saja.

d. Seleksi Lanjutan

Pada pelaksanaanya, tahapan ini juga belum dilakukan secara menyeluruh. Pada saatpelaksaaan sensus dengan kebutuhan petugas, biasanya tahap seleksi lanjutan ini dilakukan. Tetapi untuk kegiatan-kegiatan skala kecil tidak, karena mitra statistik hanya diambil dari mitra statistik yang sudah lama bertugas saja.

e. Penawaran / Wawancara Kerja

Tahapan ini, biasanya dilakukan dengan wawancara langsung. Pihak BPS Kabupaten Mojokerto akan memastikan kembali kesiapan dan komitmen mitra statistik. Tahap ini juga menjadi tahap dua arah, dimana tidak hanya pihak BPS saja yang mengajukan pertanyaan, tetapi mitra statistik juga diperbolehkan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan rekrutmen maupun hal lain terkait pekerjaan nantinya.

f. Pelatihan

Proses ini dilakukan dengan mengikutsertakan mitra statistik ke dalam sebuah pelatihan sebelum mitra statistik tersebut bertugas, baik di lapangan maupun di pengolahan. Pelatihan dilakukan agar mitra statistik dapat memahami konsep, definisi, tata cara pelaksanaan kegiatan, dan lain sebagainya. Pada tahap pelatiha ini juga biasanya terdapat sesi untuk menandatangani surat perjanjian kontrak sebelum mitra statistik tersebut diangkat resmi dan bertugas.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui pengaruh faktor-faktor dan tahapan dalam melaksanakan perekrutan dan seleksi mitra BPS Kabupaten Mojokerto terhadap kualitas dan kinerja sensus. Dalam proses rekrutmen membantu dalam memilih kandidat yang akan diterima menjadi mitra. Lalu proses rekrutmen juga membantu dalam menemukan individu yang tepat untuk menjadi mitra BPS. Karena berhasilnya sensus itu berdasarkan sumber daya manusia itu sendiri. Ketika BPS Kabupaten Mojokerto memperkerjakan orang-orang yang berkualitas dan berpengalaman dalam pekerjaannya akan lebih mudah untuk mencapai target dan tujuan BPS. Dengan adanya masalah pegawai sensus yang kurang bertanggungjawab atas pekerjaannya pihak BPS harus lebih teliti dalam proses perekrutan dan seleksi.

SARAN

Penelitian yang telah dilakukan ini merupakan upaya dalam menjawab permasalahan yang terjadi pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Mojokerto, yaitu belum adanya proses rekrutmen mitra statistik yang spesifik dan terbuka. Peneliti mencoba memberikan saran yang dapat digunakan oleh BPS Kabupaten Mojokerto berupa pola rekrutmen mitra statistik yang dapat dijalankan sebagai upaya perbaikan dalam proses rekrutmen mitra statistik kedepannya sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kinerja mitra statistik pada BPS Kabupaten Mojokerto. Selain itu perlu adanya transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen mitra statistik, dimana setiap tahapan rekrutmen berjalan dengan terbuka dan terinformasikan secara *online* baik melalui *website* dan sosial media BPS Kabupaten Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa Jurnal Ilmiah

- Huda, Nur, Erwin. 2014. Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan, Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (Jab), Vol. 9 No. April 2014.
- Firmasyah Dodi (2022), Analisis Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi. Juhanperak. e-ISSN: 2722-984X. p-ISSN: 2745-7761
- Hidayat & Asriyantini. (2020), Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik. Jambura Journal of Educational Management. SSN-Online: 2721-2106
- Putri Utami Riani & Syamsir (2020), Recruitment, Selection, and Retention of Human Resources in the Implementation of the National Social Economic (Susenas) Sensus Program in the Statistic Center of the Lubuklinggau City. Asian Social Science and Humanities Research Journal. Volume 2 Number 2 September 2020, 01 ~ 08. eISSN: 2636 – 9109
- Fenezha J. Lotulong dan Yantje Uhing 2018. Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018
- Abdul Latif, 2018, Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro Yogyakarta
- Abubakar Rifa'i. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian, Yogyakarta: SUKA
- Anshori, Sidik. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai". LTA S-I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. UIN Jakarta. 2019
- Cupian DKK. 2020. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital : Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(1), 54
- Islamudin & Amana Pratika. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Volume 1, Nomor 1, April 2022, ISSN 2828-2728
- Haris Iir Abdul, Dkk.2020. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia TBK : Jurnal Ilmiah Nasional, 2(3), 62
- Arsa, dkk. 2023. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Bank Syariah Indonesia kc. Jambi Vol. 3 No. 2 Tahun 2023, e-ISSN: 2988-0238

Pustaka yang berupa Buku Terbitan

- Dessler Gary. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. I, Cet. VIII, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Haekal, T. M., Sari, Rita, Purba, Deddy Wahyudin, dkk. (2019). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kota Gorontalo: Ideas Publishing.
- Kusuma, Chusnu S., Sudirman, Acai., Juwita, Mugi, dkk. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Martin, J., & Kelliher, S. (2017). Recruitment and Selection: The Influence of Organizational Culture, HRM Practices and Attraction on Applicants. *International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 986-1008.
- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia untuk Peningkatan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama
- STIA LAN (2017), *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Jakarta: STIA LAN Jakarta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Juliansyah, N. (2020). Praktik Rekrutmen/ Juliansyah Noor, Eben Baenuri, Soleh, Ade Jaya Sutisna. 17(2), 115–129.
- Maulana, A. A., & Yotenka, R. (2023). Analisis Cluster ing K-Modes Terhadap Kepuasan Sistem Rekrutmen Online Mitra Kerja BPS Kabupaten Bima Tahun 2022. 1(1), 81–91.
- Simbolon, S. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Dynamic Indonesia. 1–150.
- Yumhi. (2020). Implementasi Rekrutmen di BPS Kabupaten Lebak (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3), 205–216.