



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5830-5845

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Mitra Di Bps Kabupaten Seruyan

Henny Anggraini^{1✉}, Syamsuri², Eddy Lion³, Erma Sujiyani⁴

Universitas Palangkaraya

Email: hennyppsmap19@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Mitra statistik merupakan elemen yang tak terpisahkan dalam pelaksanaan kegiatan statistik Badan Pusat Statistik (BPS), direkrut dengan tujuan memberikan dukungan dalam pengelolaan data statistik di suatu wilayah. Proses rekrutmen melibatkan penetapan ketentuan dan syarat bagi calon mitra statistik, dilanjutkan dengan serangkaian tahap seleksi, pelatihan, dan pembinaan. Evaluasi berjenjang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan tetap memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan. Proses rekrutmen dan seleksi dianggap sebagai aspek penting dalam fungsi perencanaan manajemen, dan efektivitas menjadi standar penilaian untuk mengukur sejauh mana sasaran dan tujuan tercapai. Penelitian ini berfokus pada kajian pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra statistik di BPS Kabupaten Seruyan dengan memerhatikan tahapan pelaksanaan, evaluasi efektivitas, serta faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam rekrutmen dan seleksi mitra statistik. Metode analisis yang digunakan berupa analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan. Dari penelitian didapatkan efektivitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra menggunakan dua pendekatan berhasil dilaksanakan dengan baik. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra di BPS Kabupaten Seruyan, terdapat sejumlah faktor penghambat seperti keterbatasan waktu, kendala sinyal, dan kesulitan untuk mendapatkan mitra di beberapa lokasi. Meskipun demikian, berbagai upaya dilakukan untuk mengatasi hambatan yang ada serta meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi mitra di BPS Kabupaten Seruyan.

Kata Kunci: *Efektivitas, Mitra, Rekrutmen, Seleksi*

Abstract

Statistical partners are an integral element in the implementation of statistical activities of the Badan Pusat Statistik (BPS), recruited with the aim of providing support in the management of statistical data in a region. The recruitment process involves establishing provisions and requirements for prospective statistical partners, followed by a series of selection, training, and coaching stages. A tiered evaluation is conducted to ensure that the data produced continues to meet the established quality standards and can be accounted for. The recruitment and selection process is considered an important aspect of the management planning function, and effectiveness becomes the standard of judgement to measure the extent to which goals and objectives are achieved. This research focuses on studying the implementation of recruitment and selection of statistical partners at BPS - Statistics of Seruyan Regency by paying attention to the stages of implementation, evaluation of effectiveness, as well as inhibiting and supporting factors in the recruitment and selection of statistical partners. The analysis method used is qualitative data analysis which is carried out interactively and continuously. From the research, it was found that the effectiveness of the implementation of partner recruitment and selection using two approaches was successfully implemented. In the implementation of partner recruitment and selection at BPS - Statistics of Seruyan Regency, there were a number of inhibiting factors such as time constraints, signal constraints, and difficulties in obtaining partners in several locations. Nevertheless, various efforts were made to overcome the existing obstacles and improve the effectiveness of partner recruitment and selection at BPS - Statistics of Seruyan Regency.

Keyword: Effectiveness, Partner, Recruitment, Selection

PENDAHULUAN

Mitra statistik merupakan elemen yang tak terpisahkan dalam pelaksanaan kegiatan statistik Badan Pusat Statistik (BPS), direkrut dengan tujuan memberikan dukungan dalam pengelolaan data statistik di suatu wilayah. Mitra statistik dapat berperan sebagai petugas survei lapangan atau petugas pengolahan dan entri data hasil survei. Dalam proses rekrutmennya, BPS menetapkan ketentuan dan syarat yang harus dipenuhi oleh calon mitra statistik, yang selanjutnya menjalani serangkaian tahap seleksi, pelatihan, dan pembinaan. Evaluasi berjenjang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang

dihasilkan oleh mitra statistik tetap memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan.

BPS memiliki tanggung jawab utama untuk menyediakan data statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, relevan, mutakhir, dan berkesinambungan. Sejalan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya di bidang statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, BPS memandang perlunya melibatkan tenaga bantuan tambahan yang dikenal sebagai mitra statistik. Kolaborasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendukung upaya BPS dalam menyediakan data statistik yang mempunyai kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan aspek penting dalam fungsi perencanaan kegiatan manajemen. Menurut Werther dan Davis (2012), perencanaan sumber daya manusia merujuk pada suatu proses perencanaan yang dilakukan secara sistematis untuk mengestimasi dan memenuhi kebutuhan pegawai. Dalam konteks normatif, pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dapat dilakukan dengan transparansi dan akuntabilitas, memastikan bahwa setiap tahap dalam pemilihan karyawan dilakukan dengan integritas dan keadilan.

Efektivitas merupakan suatu standar penilaian yang menunjukkan sejauh mana sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dapat terpenuhi atau dicapai. Selain itu, efektivitas juga mencerminkan sejauh mana suatu organisasi, program, atau kegiatan mampu melaksanakan fungsinya secara optimal. Menurut Campbell (dalam Steers, 1995, hal. 45), efektivitas dapat diukur melalui beberapa dimensi yang melibatkan:

1. Keluwesan/Kemampuan Menyesuaikan

Keluwesan/kemampuan menyesuaikan merujuk pada kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah prosedur standar operasionalnya jika lingkungan berubah. Hal ini dilakukan untuk mencegah kebekuan terhadap rangsangan lingkungan yang dinamis.

2. Produktivitas

Produktivitas mengacu pada kuantitas atau volume dari produk atau jasa pokok yang dihasilkan oleh organisasi. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan pada tingkat individu, kelompok, dan keseluruhan organisasi untuk

memahami sejauh mana hasil yang dicapai.

3. Kepuasan

Kepuasan merujuk pada tingkat kesenangan yang dirasakan oleh individu terhadap perannya atau pekerjaannya dalam organisasi. Ini mencakup persepsi individu tentang imbalan yang diterima, yang melibatkan berbagai aspek situasi pekerjaan dan lingkungan organisasional tempat mereka berada.

Berdasarkan penjelasan yang telah diungkapkan dan apabila dikaitkan dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra, penelitian ini dapat dibagi menjadi tiga kajian:

1. Bagaimana tahapan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra statistik di BPS Kabupaten Seruyan, melibatkan persiapan panitia mulai dari pengumuman *open* rekrutmen, seleksi berkas, hingga proses seleksi calon mitra, dan diakhiri dengan pengumuman kelulusan mitra statistik yang diterima hingga level desa.
2. Evaluasi efektivitas rekrutmen dan seleksi mitra di BPS Kabupaten Seruyan melibatkan penekanan pada ketepatan pelaksanaan *open* rekrutmen sesuai jadwal yang ditetapkan oleh BPS Indonesia. Faktor keberhasilan dalam menjalankan *open* rekrutmen, terutama dalam konteks waktu yang sangat terbatas, menjadi fokus penilaian untuk memastikan pemenuhan kebutuhan mitra secara optimal.
3. Faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam rekrutmen dan seleksi mitra di BPS Kabupaten Seruyan mencakup geografis yang luas, keterbatasan akses informasi hingga pelosok desa, serta peran krusial sinyal dan partisipasi mitra terkait serta perangkat desa. Kesuksesan *open* rekrutmen sangat ditentukan oleh efektivitas komunikasi dan kolaborasi dengan mitra serta pemanfaatan perangkat desa dalam menyampaikan informasi, mengingat kondisi geografis yang menjadi tantangan utama.

Menurut Mardianto (2014), rekrutmen atau perekrutan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon mitra pendata statistik yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Definisi ini merujuk pada langkah-langkah untuk menarik individu yang memenuhi syarat dan kriteria tertentu untuk mengisi posisi yang

kosong. Widjaja (2006) mengemukakan bahwa terdapat empat tahap dalam proses rekrutmen yang dilalui oleh instansi, yakni:

1. Pengumuman

Proses dimana informasi mengenai *open* rekrutmen disebarluaskan ke media sosial, mencantumkan persyaratan dan kriteria yang sedang dicari.

2. Pelamar

Tahap di mana calon mitra melakukan pengajuan lamaran dengan memenuhi syarat yang diminta oleh organisasi.

3. Penyaringan

Proses seleksi yang mencakup tahapan administratif, seperti meneliti surat lamaran yang masuk untuk memastikan kesesuaian dengan syarat yang telah ditentukan dalam pengumuman. Selanjutnya, data disusun dan didaftarkan untuk memudahkan proses pemanggilan.

4. Pengangkatan dan Penempatan

Tahap pengangkatan dan penempatan melibatkan uji tes dan penempatan wilayah tugas sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki calon mitra yang berhasil melewati tahapan-tahapan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2006), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan pada perusahaan. Tahapan-tahapan dalam proses seleksi tersebut biasanya melibatkan:

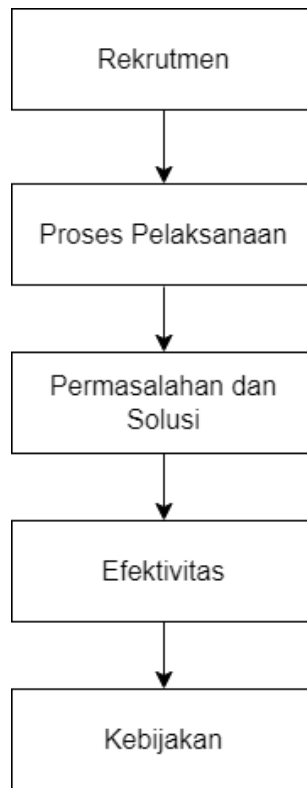
1. Evaluasi persyaratan

2. *Testing*

3. Wawancara dan ujian fisik

Penelitian ini menetapkan konseptual sebagai pedoman alur berfikir penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Kerangka pemikiran penelitian ini berfokus pada proses, khususnya proses pengolahan data yang mencakup hasil analisis proses rekrutmen dan seleksi dalam memenuhi kebutuhan mitra. Data yang diproses melibatkan informasi terkait dengan masing-masing tahapan proses rekrutmen, proses seleksi, dan output yang dihasilkan dalam

pelaksanaan proses rekrutmen itu sendiri. Pada Gambar 1, ditunjukkan kerangka berpikir penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

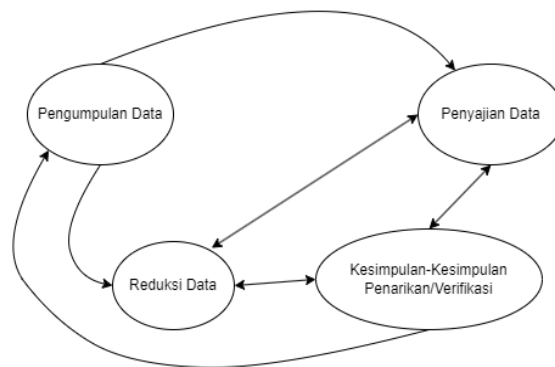
METODE PENELITIAN

Desain riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang mengkaji beberapa kemungkinan solusi terhadap masalah aktual dengan cara mengumpulkan, mengklarifikasi, menyusun, dan menganalisis data. Pendekatan kualitatif mengacu pada suatu proses penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang mendalam, menyelidiki fenomena sosial, serta memahami permasalahan manusia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan konteks di balik data yang diperoleh, serta memberikan pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek kualitatif dari fenomena yang diteliti.

Desain penelitian adalah bagian dari metode penelitian yang memberikan uraian tentang pendekatan penelitian yang dipilih. Dalam penelitian kualitatif, desain penelitian mencakup penjelasan mengenai alasan pemilihan pendekatan

kualitatif dan tujuan yang ingin dicapai melalui penggunaan pendekatan tersebut, sesuai dengan fokus penelitian. Dalam hal ini Creswell (dalam Hamdi & Ismaryati, 2016, hal. 6.27) menyatakan bahwa strategi penelitian yang dipilih memiliki dampak besar terhadap keseragaman prosedur. Meskipun seragam, strategi tersebut tetap menunjukkan pola yang beragam.

Dalam lingkup penelitian ini, metode analisis data yang diterapkan mengacu pada Model Interaktif Miles dan Huberman, sebagaimana dijelaskan dalam metodologi penelitian oleh Sugiyono (2012). Model ini mengilustrasikan bahwa proses analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga penyelesaian. Proses analisis data melibatkan beberapa tahapan, seperti pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pada Gambar 2, tergambar komponen-komponen analisis dalam model interaktif oleh Miles dan Huberman (1992).



Gambar 2. Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif
Sumber: Miles dan Huberman, 1992

Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam bentuk dokumentasi mengacu pada semua data publikasi atau cetakan yang dihasilkan oleh individu atau lembaga, seperti yang dijelaskan oleh Creswell (dalam Hamdi & Ismaryati, 2016, hal. 7.3). Creswell membedakan dokumen menjadi dua kelompok, yaitu dokumen publik, seperti makalah atau surat kabar, dan dokumen privat, seperti diari, buku harian, atau surat. Selain dari pembagian yang diajukan oleh Creswell, dokumen publik juga dapat mencakup naskah peraturan perundang-undangan dan naskah keputusan atau regulasi yang ditetapkan oleh suatu instansi.

Reduksi Data (*Data Reduction*)

Proses reduksi data melibatkan rangkuman, pemilihan informasi pokok, fokus pada elemen-elemen penting, serta identifikasi tema dan pola yang muncul. Melalui langkah-langkah tersebut, data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih terfokus dan memudahkan penelitian untuk langkah selanjutnya, termasuk pengumpulan data tambahan dan pencarian informasi jika diperlukan. Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan menggabungkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian melakukan kategorisasi dan menghilangkan data yang tidak relevan. Hasil reduksi data dalam penelitian ini akan diolah menjadi bentuk tulisan yang lebih sistematis.

Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Namun, dalam konteks penelitian kualitatif, penggunaan teks naratif cenderung menjadi metode yang paling sering digunakan. Dengan menyajikan data melalui teks naratif, informasi dapat dipaparkan dengan jelas, memfasilitasi pemahaman terhadap konteks penelitian, serta membantu perencanaan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman yang telah diperoleh.

Kesimpulan dan/atau verifikasi (*conclusion/verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman (2014), adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dihasilkan bersifat sementara dan dapat berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan yang ditemukan pada tahap awal tetap didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap sebagai kesimpulan yang kredibel. Proses verifikasi memastikan keandalan dan keabsahan kesimpulan yang dihasilkan selama analisis data kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjawab kebutuhan akan mitra statistik di lingkungan BPS Kabupaten Seruyan, terdapat beberapa kebijakan yang dapat diimplementasikan dalam proses rekrutmen. Untuk itu, digunakan dua pendekatan, yaitu metode tertutup dan metode terbuka.

Metode tertutup diterapkan untuk posisi atau wilayah tertentu. Mitra statistik dipilih dari *database* yang telah ada. Kriteria pemilihan mencakup pengalaman dalam kegiatan sensus atau survei sebelumnya, atau merekomendasi khusus dari pihak kecamatan/desa, sesuai permintaan BPS. Jika masih kurang memenuhi kebutuhan mitra, terutama pada kegiatan SP2020 saat *open* rekrutmen, panitia tetap melakukan konfirmasi terhadap calon petugas yang direkomendasikan terkait kualifikasi kemampuan, serta mengonfirmasi kesiapan mereka untuk berpartisipasi.

Database merupakan aplikasi web yang berada di lingkungan kerja statistik, berfungsi sebagai wadah penyimpanan data pribadi mitra yang secara rutin terlibat dalam kegiatan statistik di BPS. Informasi yang tersimpan meliputi berbagai data, seperti nama mitra, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, riwayat pendidikan terakhir, nomor telepon yang dapat dihubungi, foto diri dan Kartu Tanda Penduduk (KTP), serta alamat tempat tinggal mitra. Adanya *database* mitra diharapkan dapat menyediakan arsip yang lengkap terkait partisipasi mitra dalam kegiatan BPS. Fungsi utama dari *database* ini adalah untuk menciptakan basis data yang terorganisir guna mempermudah manajemen dan pemantauan mitra yang terlibat dalam aktivitas statistik.

Tabel 1. Kebutuhan Mitra yang Dipenuhi *Database*

No	Kecamatan	Kebutuhan		Ketersediaan		Kekurangan		
		Koseka	PS	Koseka	PS	Koseka	PS	
1	Seruyan Hilir		2	36	1	11	1	25
2	Seruyan Hilir Timur		1	7	1	2	0	5
3	Danau Sembuluh		1	16	1	5	0	11
4	Seruyan Raya		2	28	1	2	1	26
5	Hanau		2	22	1	10	1	12
6	Danau Seluluk		1	16	1	7	0	9
7	Batu Ampar		1	10	1	4	0	6

8	Seruyan Tengah	2	26	1	12	1	14
9	Seruyan Hulu	0	10	0	3	1	6
10	Suling Tambun	1	3	1	3	0	0
Jumlah		14	176	9	59	5	117

Metode terbuka digunakan untuk membuka peluang partisipasi bagi siapa saja yang berminat, dengan standar kriteria yang dibutuhkan, melalui proses open rekrutmen. Tujuan dari metode ini adalah untuk mendapatkan mitra statistik baru dengan kualitas yang lebih baik. Penerapan metode terbuka memungkinkan BPS Kabupaten Seruyan untuk menjangkau calon mitra dari berbagai latar belakang dan memperluas cakupan partisipasi dalam kegiatan BPS. Dengan demikian, BPS dapat melihat kualifikasi mitra yang sesuai dengan kegiatan-kegiatan statistik yang mereka jalankan.

Hasil pengumpulan dan analisis data, seperti yang tergambar dalam Tabel 1, mencerminkan informasi terkait proses rekrutmen dan seleksi yang diperoleh dari wawancara dengan berbagai narasumber di Badan Pusat Statistik Kabupaten Seruyan.

Tabel 2. Kesimpulan Hasil Penelitian Wawancara Rekrutmen dan Seleksi
Badan Pusat Statistik Kabupaten Seruyan

	Pertanyaan	Kesimpulan
Metode Rekrutmen	Metode rekrutmen apa yang digunakan?	Metode yang digunakan adalah metode tertutup dan terbuka, yaitu dengan menghubungi mitra lama pada wilayah yang terkendala sinyal dan mempublikasikan open rekrutmen ke media yang tersedia
Efektifitas Rekrutmen	Seberapa efektif metode rekrutmen yang digunakan?	Sangat efektif, informasi yang tersebar dibantu dengan penyebaran informasi lowaongan dari mitra lama melalui WA pribadi.
Sumber Rekrutmen	Sumber rekrutmen apa yang digunakan?	Sumber eksternal, yakni dengan mempublikasikan open rekrutmen melalui media media masa dalam bentuk online seperti WA, IG, dan FB untuk dapat

	Pertanyaan	Kesimpulan
		menarik calon mitra.
Proses Rekrutmen	Tahapan – tahapan apasaja yang diterapkan intansi dalam proses rekrutmen?	Analisis mitra yang dibutuhkan, kemudian mempublikasikan pada open rekrutmen yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan.
Kendala Rekrutmen	Kendala apa saja yang sering ditemukan dalam proses rekrutmen?	Disebagian wilayah susah terjangkau sinyal internet, sehingga pemenuhan mitra di beberapa sebaran wilayah sangat kurang.
	Dampak apa yang ditimbulkan dari kendala open rekrutmen?	Deadline waktu yang di targetkan, pada wilayah susah sinyal hanya mampu memenuhi jumlah mitra yang dibutuhkan (pas pasan)
Tahap Seleksi	Tahapan-tahapan apasaja yang diterapkan dalam proses seleksi?	Seleksi administrasi, tes tertulis dan wawancara, serta yang terakhir tes kesehatan (Swab Tes Copid-19)
	Tahapan yang menjadi indicator utama dalam mengambil keputusan penerimaan?	Tahapan yang menjadi tahapan utama dalam proses seleksi yakni tahapan tes tertulis dan wawancara.
Kendala Seleksi	Kendala apa yang sering ditemukan dalam proses seleksi?	Ada dua mekanisme yang digunakan pada saat tes berlangsung yakni Offline dan Online.
	Dampak apa yang ditimbulkan dari kendala seleksi?	Pada offline masa pandemic Covid-19 harus menggunakan system prokes. Sementara yang online sebagian wilayah terkendala sinyal sehingga menambah 1hari yang telah ditentukan.
Efektifitas Seleksi	Seberapa efektif proses seleksi yang sejauh ini telah berjalan?	Proses seleksi yang sejauh ini berjalan sudah cukup efektif, kendala dalam proses seleksi dapat diatasi. Hanya memerlukan beberapa perbaikan untuk hasil yang lebih maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara, BPS Kabupaten Seruyan menerapkan metode rekrutmen yang melibatkan kedua pendekatan, yaitu metode tertutup dan terbuka. Dalam metode tertutup, rekrutmen dilakukan secara selektif, dengan melibatkan mitra lama atau yang sudah pernah terlibat dalam kegiatan sebelumnya. Adapun metode terbuka dilakukan dengan mempublikasikan pengumuman rekrutmen melalui platform seperti *WhatsApp* (WA), *Instagram* (IG), dan *Facebook* (FB), serta melibatkan mitra lama untuk menyebarkan informasi melalui WA pribadi.

Proses rekrutmen di BPS Kabupaten Seruyan berjalan dengan baik dan sesuai prosedur yang telah direncanakan oleh panitia pelaksana rekrutmen. Tahapan-tahapan rekrutmen melibatkan penyebaran berita *open* rekrutmen secara daring dengan kualifikasi yang tertera pada informasi tersebut. Meskipun terdapat kendala sinyal di beberapa wilayah, namun kendala tersebut dapat diatasi melalui koordinasi dengan mitra lama di wilayah yang memiliki masalah sinyal.

Kendala yang ditemukan dari proses rekrutmen pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Seruyan antara lain adalah kendala sinyal di sebagian wilayah namun kendala tersebut dapat di atasi dengan cara koordinasi dengan mitra lama di wilayah yang susah sinyal tersebut.

Proses seleksi pada BPS Kabupaten Seruyan dilakukan sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah ditentukan oleh panitia rekrutmen mitra statistik sebagai pelaksana. Tahapan-tahapan seleksi yang diterapkan melibatkan beberapa prosedur, termasuk seleksi administrasi, tes tertulis, tes wawancara, dan pemeriksaan swab (*minimal rapid test*) di puskesmas setempat di kecamatan masing-masing.

Pelaksanaan tes tertulis dan wawancara dilakukan dengan dua metode, yaitu secara *offline* dan *online*, tergantung pada wilayah yang sudah ditentukan oleh panitia rekrutmen mitra statistik. Proses seleksi ini menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa calon mitra statistik memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam melakukan proses seleksi antara lain terjadi pada saat pelaksanaan tes *offline* di dua kecamatan, yaitu Kecamatan Seruyan Hilir dan Kecamatan Seruyan Hilir Timur. Dalam

pelaksanaannya, jadwal tes harus disusun dengan cermat dan diikuti dengan ketat oleh peserta tes, yang diatur sesuai dengan protokol kesehatan. Namun, kendala muncul karena jumlah peserta yang cukup banyak di Kabupaten Seruyan, sehingga pelaksanaan kedatangan calon mitra dijadwalkan.

Selain itu, kendala juga ditemui dalam pelaksanaan tes *online*, terutama terkait dengan masalah sinyal. Wilayah kecamatan atas dengan sebaran wilayah desa yang luas menjadi penyebab kesulitan sinyal di beberapa lokasi. Hal ini memaksa panitia penyelenggara menambah satu hari lagi dari jadwal yang sudah ditetapkan. Meskipun demikian, proses seleksi yang telah berjalan sejauh ini dinilai cukup efektif, dan kendala yang muncul dapat diatasi dengan perbaikan kecil demi hasil yang lebih optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap proses rekrutmen dan seleksi mitra di BPS Kabupaten Seruyan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra tercapai dengan menggunakan pendekatan metode terbuka maupun tertutup. Proses tersebut melibatkan tahap perencanaan, dilanjutkan dengan open rekrutmen dan seleksi, serta penetapan petugas, yang semuanya berhasil dijalankan dengan baik. Peran panitia dalam efektivitas pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra BPS Kabupaten Seruyan mampu menyesuaikan waktu pelaksanaan sesuai jadwal yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mitra, panitia mampu bekerja secara produktif sesuai dengan beban kerja yang diemban. Hasil rekrutmen dan seleksi mitra Badan Pusat Statistik di Kabupaten Seruyan sudah sesuai dengan yang diharapkan, yaitu menunjukkan tingkat kepuasan yang baik.

Meski demikian, terdapat faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan tersebut. Waktu pelaksanaan yang terbatas menjadi tantangan, sementara kendala sinyal di beberapa wilayah serta kesulitan mendapatkan mitra di beberapa lokasi turut menjadi penghambat. Dampak pandemi COVID-19 juga ikut mempengaruhi kelancaran rekrutmen dan seleksi.

Meskipun demikian, terdapat langkah-langkah yang mendukung proses tersebut. Penerapan layanan pendaftaran melalui WA oleh panitia perkecamatan, koordinasi yang baik dengan Kecamatan, Desa, dan mitra lama,

serta ketersediaan *database* menjadi faktor pendukung yang memudahkan proses seleksi. Dengan demikian, terdapat sejumlah tantangan namun juga langkah-langkah yang mendukung dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan seleksi mitra di BPS Kabupaten Seruyan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Seruyan. (2019). *Kabupaten Seruyan Dalam Angka 2019*. Seruyan: Badan Pusat Statistik.
- Budiantoro, A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. *Jurnal Pengkajian Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh Barat: Salemba Empat.
- Miles, M., & Huberman, A. (2014). *Analisis Data Kualitatif. Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru. Alih Bahasa: Tjetjep Rohendi Rohidi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Pahlevi, R., & Sipayung, T. T. (2014). Analisis Efektifitas Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pt. Trg Investama Jakarta (Periode Januari 2013 - Desember 2013). *eProceedings of Management. Vol 1, No 3*.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Tangerang Selatan: Univertitas Terbuka.
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2019). *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Supratman. (2013). *Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di Badan Kepegawalan Pendidlkan Dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Berau*. [Masters Thesis, Universitas Terbuka].
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Tika, M. P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Surabaya: Jakarta Bumi Aksara.
- Triyuliana, A. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wursanto, I. (1997). *Manajemen Kepegawaian 2*. Makassar: Kanisius.
- Yudianto, S. W. (2015). *Efektivitas Perekrutan Dan Seleksi Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Departemen Produksi Di PT. X Cikarang*. Bekasi (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University Surabaya).

