

IMPLEMENTASI REKRUTMEN DI BPS KABUPATEN LEBAK (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus)

Yumhi*

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info**Keywords:***Implementation, Census Partner Recruitment at BPS Lebak Regency***Abstract**

This study aims to determine the implementation of census partner recruitment in the Central Statistics Agency of Lebak Regency in 2019 which includes the census partner recruitment process, census partner selection process, supporting factors, inhibiting factors and ways to overcome obstacles in census partner recruitment .

Data collection methods in this study were by observation, interview and documentation. The data analysis technique used is descriptive analysis with a qualitative approach. The stages in the data analysis technique used are data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research informant chosen for the key informant is the Head of BPS of Lebak Regency who can provide complete information as well as relevant to the research objectives. While supporting informants, namely, Head of Sub-Division of Administration, Chair of Census Implementers and Employees of BPS in Lebak Regency. The data validity checking technique is done by triangulation techniques. The triangulation model used is source triangulation and method triangulation.

The results showed that the implementation of census partner recruitment went through several stages, namely the acceptance of applications, administrative examinations, selection of prospective census partners, interviews, and acceptance decisions. Qualifications determined for prospective census partners are attractive appearance, maximum age of 55 years, minimum education of high school or equivalent, mastering the skills needed in the census activities offered, hard working and able to work in teams, honestly resilient and conscientious, creative and communicative. Sources of census partner recruitment come from inside and outside the Organization. Census partners who come from within the Organization through Interventions from Organic Employees. For methods from outside the applicants who submit applications to the Organization.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen mitra sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak tahun 2019 yang meliputi proses rekrutmen mitra sensus, proses seleksi mitra sensus, faktor-faktor yang mendukung, faktor-faktor yang menghambat dan cara-cara mengatasi hambatan dalam rekrutmen mitra sensus.

Corresponding Author:

yumhi@latansamashiro.ac.id

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tahapan dalam teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Informan penelitian yang dipilih untuk informan kunci adalah Kepala BPS Kabupaten Lebak yang dapat memberikan informasi selengkap-lengkapnyanya serta relevan dengan tujuan penelitian. Sedangkan informan pendukung yaitu, Kepala Subbag Tata Usaha, Ketua Pelaksana Sensus dan Karyawan BPS Kabupaten Lebak. Teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Model triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen mitra sensus melalui beberapa tahapan yaitu penerimaan lamaran, pemeriksaan administrasi, seleksi calon mitra sensus, wawancara, dan keputusan penerimaan. Kualifikasi yang ditentukan bagi calon mitra sensus adalah penampilan menarik, umur maksimal 55 tahun, pendidikan minimal SMA atau sederajat, menguasai kemampuan yang dibutuhkan dalam kegiatan sensus yang ditawarkan, pekerja keras dan mampu bekerja dalam tim, jujur, ulet dan teliti, kreatif dan komunikatif. Sumber rekrutmen mitra sensus berasal dari dalam dan luar Organisasi. Mitra sensus yang berasal dari dalam Organisasi yaitu melalui Intervensi dari Pegawai Organik. Untuk metode dari luar yaitu pelamar yang memasukan lamarannya ke Organisasi.

The Asia Pacific Journal of Management Studies
Volume 7 Nomor 3
September – Desember 2020
ISSN 2407-6325
Hal. 205 - 216
©2020 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Semenjak bergulirnya reformasi pada tahun 1998, Bangsa Indonesia telah banyak melakukan penataan yang substantif diberbagai dimensi kehidupan, khususnya menyangkut arah kebijakan pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Penentuan arah kebijakan tersebut, sangat penting untuk mengantisipasi dan mengatasi berbagai dampak negatif terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang dianggap kurang efektif dan efisien, sehingga berdampak kerugian yang besar bagi masyarakat. Munculnya gejolak ekonomi dan sosial yang kemudian menjelma menjadi krisis multidimensi, semakin menguatkan argumentasi bahwa penyelenggaraan pemerintahan saat itu memang sangat membutuhkan penataan dan pembenahan secara substantif dan komprehensif.

Perkembangan teknologi serta perubahan sistem pemerintahsemakin berkembang dengan pesat. Kedua tersebut bermuara pada upaya pelaksanaan tugas, fungsi pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Hal itu mendorong pemerintah untuk mengambil berbagai langkah penyesuaian dengan cepat dan sejalan dengan dinamika pembangunan yang terjadi, salah satu melalui kegiatan pendataan sensus yang dilaksanakan oleh BPS. Kegiatan sensus merupakan masalah penting yang harus ditangani dengan baik. Pananganan 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.

Pandangan mengenai pentingnya melakukan sensus didasari pada kebutuhan pemerintah pusat untuk menentukan arah kebijakan yang akan dilakukan agar memperkecil kesenjangan yang terjadi dalam masyarakat. Dengan perkataan lain, bahwa sensus adalah hal penting yang harus dilakukan sebelum menentukan kebijakan baik pusat maupun daerah.

Membangun itu mahal, tapi membangun tanpa data jauh lebih mahal. Presiden Joko Widodo bahkan menyebutkan data lebih berharga daripada minyak. Pernyataan tersebut sangat relevan dengan beragam kebijakan nasional saat ini, mengingat kebutuhan data sebagai bahan baku pengambilan keputusan semakin tinggi. Bagaimana mungkin membangun sebuah gedung sekolah, sementara lokasi saja tidak diketahui. Bagaimana menentukan besarnya Anggaran pengalokasian, sedangkan data jumlah penduduknya saja tidak tersedia? Tanpa data, bisa jadi gedung sekolah yang dibangun malah berlokasi di pegunungan, area rawa, atau wilayah terisolir. Bisa jadi dalam penganggarannya justru menimbulkan polemik akibat dinilai tidak adil, karena data penduduknya hanya dibuat-buat atau direkayasa.

Oleh karena itu, Badan Pusat Statistik Kabupaten lebak sangat membutuhkan jasa dari tenaga sensus dalam menjalankan setiap kegiatan-kegiatan

sensus setiap tahunnya. Keberhasilan dan kegagalan setiap pekerjaan tergantung pada perekrutan dan metode seleksi yang diikuti dan seberapa berhasil itu dilakukan. Sementara itu (Brockner et al., 2006) menyatakan bahwa sebuah organisasi harus merancang dan melakukan proses SDM yang fokus pada kompetensi kinerja karyawan. Menurut (Ettington, 1997) yang menegaskan bahwa Proses sumber daya manusia dapat membantu manajer menjadi sukses.

Tenaga 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.

Kegiatan rekrutmen sangat penting untuk mencari calon mitra yang berpotensi pada Badan Pusat Statistik. Jika rekrutmen tidak digunakan secara maksimal, maka potensi keberlangsungan kegiatan pendataan di Badan Pusat Statistik akan berjalan lambat dan cenderung tidak berkualitas. Metode yang digunakan Wallstreet Institute adalah dengan menggunakan website untuk rekrutmen guna mempermudah calon mitra mendapatkan informasi. Setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, proses lainnya

yang tidak kalah penting adalah proses pelatihan.

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 laukan 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).

Sumber-sumber yang dimiliki organisasi bersifat terbatas sehingga organisasi dalam hal ini Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan kegiatan sensus yang akan dilaksanakannya. Seperti organisasi pada umumnya, dalam proses rekrutmen selalu menemui hambatan-hambatan. Begitu juga di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, dari hasil observasi sementara ditemukan masih banyak hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen mitra. Meskipun Bidang Tata Usaha Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak sudah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen Mitra, namun tetap saja masih menemui hambatan-hambatan. Ada dua hambatan yang terjadi, yaitu hambatan dari Internal dan Eksternal. Contoh hambatan internal adalah bagian

Subbag Tata Usaha belum memiliki perencanaan jangka panjang terkait rekrutmen. Hambatan internal lainnya yaitu, terbenturnya oleh jadwal kegiatan yang padat dan tumpang tindih dari masing-masing seksi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, khususnya bidang Subbag Tata Usaha ketika sesi wawancara dengan pelamar. Hambatan tersebut menyebabkan hanya beberapa seksi saja yang dapat hadir dan melakukan wawancara tersebut.

Sedangkan hambatan eksternal yang dihadapi oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak seperti, sangat sedikit pelamar yang memenuhi kualifikasi atau kompetensi yang telah ditentukan oleh organisasi. Oleh sebab itu tim rekrutmen mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak khususnya bidang kepegawaian agak kesulitan dalam mendapatkan mitra yang benar-benar sesuai dengan standar kualifikasi dan kebutuhan organisasi. Permasalahan lainnya adalah adanya intervensi dari salah satu Organisasi Masyarakat (ORMAS) setempat agar memasukan anggota-anggotanya untuk menjadi petugas yang tersebar di seluruh wilayah kecamatan di Kabupaten Lebak. Masih adanya pelamar yang tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan bidang kerja yang dibutuhkan, hal ini disebabkan masih rendahnya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan juga masih banyaknya pelamar yang kurang memahami kebutuhan instansi.

Pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi dengan terpaksa harus diterima, mengingat kebutuhan akan mitra yang harus mengisi lini yang kosong, sehingga dapat terjadi dua kemungkinan. Kemungkinan pertama, mitra baru tersebut dapat diterimakarena dapat beradaptasi dengan tugasnya. Kemungkinan kedua

mitra tersebut memilih keluar atau dikeluarkan manajemen, karena tidak melaksanakan tugas pokoknya dengan baik. Oleh karena itu, selain menuntut keahlian dan keterampilan tim rekrutmen, BPS Kabupaten Lebak juga harus mempersiapkan proses rekrutmen secara maksimal.

Salah satu indikator keberhasilan rekrutmen mitra dapat dinilai dari banyaknya jumlah pelamar. Namun pada kenyataannya banyak pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini mengakibatkan pemborosan bagi instansi baik dari segi waktu contohnya, dengan banyaknya surat lamaran yang masuk, panitia rekrutmen memerlukan waktu yang lama untuk menyeleksi berkas lamaran dari pelamar, tetapi pada akhirnya banyak pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini tentunya membuang banyak waktu, dilihat dari segi biaya juga terhitung pemborosan, karena dalam rekrutmen mitra diadakan tes administrasi dan wawancara. Dari segi tenaga tentunya diperlukan banyak pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen ini, karena banyaknya pelamar maka yang menangani penerimaan mitra tidak hanya bagian Tata Usaha tetapi juga harus melibatkan tiap-tiap bagian yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga pelaksanaan rekrutmen mitra masih kurang efisien.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial (Pajouh & Blenkinsopp, 2012). Rekrutmen adalah proses mendapatkan karyawan dan mendorong orang untuk melamar pekerjaan dengan organisasi tertentu (Stewart & Brown, 2010). Rekrutmen dan

seleksi sebagai proses untuk mendapatkan staf yang paling mungkin untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Rekrutmen adalah salah satu cara yang paling familiar merevolusi manajemen sumber daya manusia (Castrogiovanni et al., 2011).

Rekrutmen dan proses seleksi menyediakan modal sumber manusia yang fleksibel berkualitas tinggi untuk organisasi yang berpotensi dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dan kompetensi inti (Machado, 2017). Dan (Salehi, 2013) menyatakan bahwa Rekrutmen adalah proses menghasilkan kumpulan kandidat, Hal ini diikuti oleh proses seleksi antara kandidat. Perekrutan dan seleksi adalah kegiatan terpadu, dan di mana perekrutan berhenti dan maka seleksi dimulai (Opatha, 2018).

Perekrutan yang efektif dimulai dengan menilai budaya informasi organisasi (Cacace et al., 2007). Selain itu perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan (Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN, 2010). Bahkan (Stewart & Brown, 2010) menyatakan bahwa sumber rekrutmen terbaik telah dikaitkan dengan peningkatan profitabilitas. Proses perekrutan calon pelamar akan lebih mungkin untuk tertarik ke sebuah organisasi yang memiliki reputasi untuk menawarkan lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Internal recruiting adalah membuat orang yang telah dipekerjakan menyadari ada lowongan pekerjaan didalam organisasi, menempatkan informasi tentang lowongan pekerjaan dan kualifikasi yang ditentukan melalui papan pengumuman, dilaporan berkala dan pada intranet organisasi.

Seleksi

Seleksi adalah suatu proses untuk mendapatkan staff yang paling mungkin melakukan pekerjaan dengan baik (Pajouh &Blenkinsopp, 2012). Seleksi karyawan adalah upaya mencari orang yang kompatibel dalam organisasi (Pilbeam &Corbridge, 2006). Proses seleksi adalah salah satu fungsi sumber daya manusia yang paling kritis karena memasok orang dengan keterampilan, pengetahuan spesifik dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pelayanan public (Selden et al., 2001). seleksi sebagai proses untuk mendapatkan staf yang paling mungkin untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan rekrutmen adalah salah satu cara yang paling familiar merevolusi manajemen sumber daya manusia (Castrogiovanni et al., 2011). Seleksi merupakan teknik seleksi dalam rangka untuk mengidentifikasi dan mengakui orang yang tepat dalam organisasi (Gold, 2017). Menurut (Anderson et al., 2004) prosedur seleksi merupakan cara bagaimana mereka mencapai keputusan tentang apakah layak atau tidak seorang kandidat. Proses seleksi dilakukan untuk mengidentifikasi sumber daya yang tepat dengan cepat dan efisien (Opatha, 2018).

Sistem seleksi karyawan merupakan sistem yang sangat penting yang dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat kompetitif dan kinerja organisasi dimasa yang akan datang (Golec &Kahya,2007). Seleksi yang lebih baik untuk meningkatkan tingkat kemampuan, karena hal yang sangat penting dalam organisasi adalah bagaimana memikat dan mempertahankan sumber daya manusianya, dengan sumber daya yang unggul organisasi dapat tumbuh dalam persaingan global (Golec &Kahya, 2007).

Kesuksesan organisasi tergantung pada penerapan “The right people in the

right job at the right time” (Golec &Kahya, 2007). Salah satu cara evaluasi yang paling efektif untuk memfasilitasi seleksi adalah melalui proses seleksi karyawan yang berbasis kompetensi (Golec &Kahya, 2007). Perekrutan yang diikuti oleh seleksi akan menjadi tahapan penting dalam pembentukan ekspektasi tersebut, dengan penekanan pada aliran komunikasi dua arah (Gold, 2017).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif umumnya ditandai dengan pendekatan induktif untuk membangun pengetahuan yang bertujuan untuk menghasilkan makna (Leavy, 2017). Pendekatan kualitatif telah sesuai dalam meneliti, mengungkap dan meningkatkan masalah organisasi yang kompleks dan telah banyak digunakan dalam penelitian serupa. Para peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi; untuk menyelidiki dengan tegas dan mempelajari tentang fenomena sosial; untuk membongkar arti orang menganggap kegiatan, situasi, peristiwa, atau artefak; atau untuk membangun kedalaman pemahaman tentang beberapa dimensi kehidupan sosial (Leavy, 2017).

Mengingat pertanyaan dan tujuan penelitian, penulis fokus pada proses rekrutmen dan seleksi sebagai dasar analisis kami. Ini didasarkan pada premis bahwa pendekatan semacam itu memungkinkan peneliti untuk secara efektif memeriksa dan mengidentifikasi masalah tersebut.

Penelitian ini didasarkan pada wawancara semi-terstruktur yang dilakukan dengan total 10 informan dari seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak yang berpengaruh dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus.

Pendekatan ini cocok karena memungkinkan para peneliti untuk melakukan wawancara kelompok (jika memungkinkan) sehingga dapat menemukan masalah. Informan ini diidentifikasi melalui berbagai pendekatan termasuk pendekatan bola salju (Snow ball), pendekatan langsung, dan jaringan. Pendekatan ini telah disarankan untuk menjadi efektif dalam lingkungan kelembagaan yang lemah dan terbelakang seperti itu (Birkinshaw et al., 2011).

Penulisan dalam menyelesaikan tugas akhir ini, di perlukan data dan informasi yang akurat dan keberadaan datanya dapat dipertanggung jawabkan.

Wawancara berlangsung antara 25 dan 40 menit per-informan. Pertanyaan-pertanyaan yang dibahas selama wawancara berpusat pada tema yang berkaitan dengan; (1) sifat sistem dan proses rekrutmen tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, (2) sifat sistem dan proses seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak. Catatan lapangan tertulis menjadi dasar analisis kami dalam penelitian ini.

Teknik Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data kualitatif yang dianjurkan untuk mendapatkan data-data deskriptif. Teknik observasi berasal dari kata observation yang berarti pengamatan. Teknik observasi digunakan untuk memahami pola, norma, dan makna perilaku dari informan yang diteliti.

Dalam menganalisis data, penulis berusaha menggambar makna dan tema dan tidak menghitung kata atau kalimat (Regnér &Edman, 2014). Oleh karena itu, penulis melakukan analisis dengan pengkodean terperinci dari transkrip menjadi tema difusi, standarisasi dan lokalisasi sistem dan proses SDM di tingkat Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak. Kemudian peneliti secara terpisah

mengkodekan transkrip dan membandingkan dua kelompok tema secara konsisten. Beberapa perbedaan diidentifikasi dan peneliti memeriksa secara kritis dan menemukan beberapa perbedaan yang dihasilkan dalam kode dan kategorisasi. Penelitian ini menggunakan. (Dijkstra, 1985), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) serta Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/ verification).

Hasil dan Pembahasan

Dalam studi ini kami mengikuti definisi (Cacace et al., 2007) bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi bertujuan mencari karyawan yang potensial dalam mengembangkan kinerjanya dalam sebuah organisasi. Rekrutmen membantu organisasi sukses dalam memenuhi kebutuhan karyawan, pelanggan, pemilik, dan masyarakat (Stewart & Brown, 2010). Tabel 2 menyajikan ringkasan proses rekrutmen dan proses seleksi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak.

Tabel Mengamarkan Ringkasan proses rekrutmen dan seleksi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak bersama 10 Informan yang diwawancarai

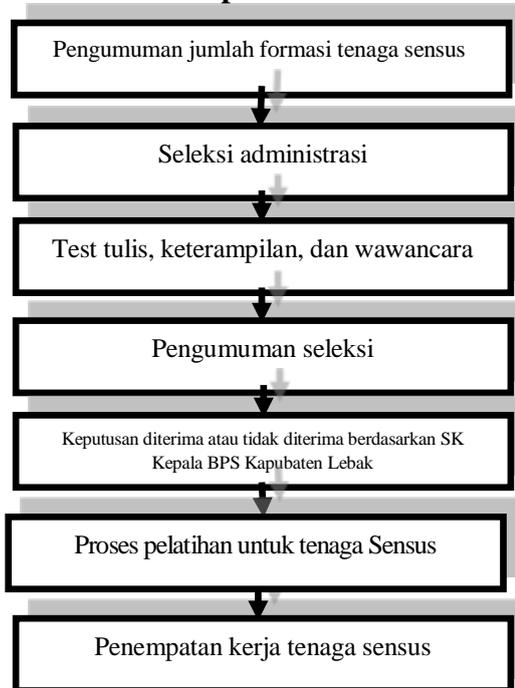
Informan	Jabatan	Pernyataan
1	Kepala BPS Kabupaten Lebak	Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak sangat terbuka bagi masyarakat umum khususnya diwilayah kabupaten lebak.
2	Kasubag Tata Usaha	Kualifikasi pelamar tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih ditemukan yang tidak memenuhi syarat hampir sekitar 20% dari pelamar yang masuk.

Informan	Jabatan	Pernyataan
3	Kasie Statistik Sosial	Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, diutamakan yang sudah berpengalaman minimal membuktikan dengan sertifikat kegiatan/yang pernah diikutinya.
4	Kasie Statistik Produksi	Dalam kegiatan proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih ada intervensi dari ormas tertentu bisa mencapai 2-3 Ormas yang menitipkan anggotanya di setiap kecamatan.
5	Kasie Statistik Distribusi	Proses Rekrutmen dan seleksi Tenaga Sensus Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih ada intervensi dari salah satu kepala Desa namun tidak terlalu banyak paling hanya sekitar 15% kepala desa.
6	Kasie Statistik NERWILIS	Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak juga dipersilahkan bagi pegawai yang anggota keluarganya berminat asal sesuai dengan kriteri, bisa 3-4 organik yang memasukan sanak-saudaranya untuk menjadi petugas.
7	Kasie Statistik IPDS	Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak selain sesuai dengan kriteria juga harus menguasai media teknologi Informasi.
8	Ketua Panitia Seleksi	Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak pada umumnya tidak ada masalah yang sangat mengganggu proses ini dari tahun ketahun.
9	Wakil Ketua Panitia Seleksi	Pada umumnya proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak berjalan sesuai dengan buku atau aturan yang telah ditetapkan oleh panitia seleksi.
10	Anggota Panitia Seleksi	Semua proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dari awal sampai akhir berjalan lancar dan dibuatkan dalam sebuah laporan kegiatan.

Penelitian lapangan kami menemukan bahwa khususnya poses rekrutmen dan proses seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak telah diaplikasikan atau diterapkan dengan baik berdasarkan prinsip keterbukaan berdasarkan kompetensi. Sebagaimana (Selden et al., 2001) menyatakan bahwa proses rekrutmen harus cepat dan berdasarkan prestasi, hali ini untuk memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja yang terus berubah. Diagram 4.1 yang menyajikan Alur rekrutmen tenaga sensus

di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak (Buku pedoman rekrutmen mitra BPS kabupaten lebak, 2017).

Gambar Alur pedoman rekrutmen mitra BPS Kabupaten Lebak



Sumber : (Bagian Kepegawain BPS Kabupaten Lebak, 2017).

Kutipan di bawah ini membantu menggambarkan hal ini:

“Alur rekrutmen tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dimulai dari Pengumuman jumlah formasi tenaga sensus, Seleksi administrasi, Test tulis, keterampilan, dan wawancara, Pengumuman seleksi, Keputusan diterima atau tidak diterima berdasarkan SK Kepala BPS Kapubaten Lebak, Proses pelatihan untuk tenaga Sensus dan Penempatan kerja tenaga sensus.” (Buku pedoman rekrutmen mitra BPS kabupaten lebak, 2017).

Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak mengungkapkan bahwa:

“Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak sangat terbuka bagi masyarakat umum khususnya diwilayah kabupaten lebak.”.

Proses rekrutmen yang paling efektif untuk memfasilitasi kebutuhan tenaga adalah melalui proses seleksi karyawan yang berbasis kompetensi (Golec & Kahya, 2007).

Kasubag Tata Usaha menyatakan bahwa:

“Kualifikasi pelamar bagi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih ditemukan yang tidak memenuhi syarat hampir sekitar 20% dari pelamar yang masuk.”

Proses seleksi karyawan merupakan sistem yang sangat penting yang dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat kompetitif dan kinerja organisasi dimasa yang akan datang (Golec & Kahya, 2007).

Kasie Statistik Sosial mengungkapkan bahwa:

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, diutamakan yang sudah berpengalaman minimal membuktikan dengan sertifikat kegiatan/yang pernah diikutinya.

Meskipun proses rekrutmen di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dilaksanakan dengan baik oleh panitia seleksi, namun terkadang panitia dalam kegiatan proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih ada intervensi dari ormas tertentu yang meminta jatah untuk anggotanya.

Ditegaskan oleh Kasie Statistik Produksi bahwa :

“Dalam kegiatan proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih ada intervensi dari ormas tertentu bisa mencapai 2-3 Ormas yang menitipkan anggotanya di setiap kecamatan.”

Demikian pula, Kasie Statistik Distribusi mengungkapkan bahwa:

“Proses Rekrutmen dan seleksi Tenaga Sensus Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih ada intervensi dari salah satu kepala Desa namun tidak terlalu banyak paling hanya sekitar 15% kepala desa ”.

Kedatipun proses rekrutmen dan seleksi petugas sensus berjalan sesuai Buku pedoman rekrutmen mitra BPS kabupaten lebak, Namun Penelitian lapangan kami menemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi khususnya poses seleksi tenaga sensus di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak masih memiliki beberapa keandala. Hal ini harus segera di evaluasi oleh panitia pelaksana kegiatan, mengingat Evaluasi yang paling efektif untuk memfasilitasi seleksi adalah melalui proses seleksi karyawan yang berbasis kompetensi (Golec & Kahya, 2007).

Kasie Statistik NERWILIS mengatakan

“Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak juga dipersilahkan bagi pegawai yang anggota keluarganya berminat asal sesuai dengan kriteria, bisa 3-4 organik yang memasukan sanak-saudaranya untuk menjadi petugas.”

Salah satu kesulitan dalam proses seleksi adalah mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar, karena mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya, sedangkan yang negatif disembunyikan (Golec & Kahya, 2007).

Kasie Statistik IPDS mengungkapkan bahwa:

“Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak selain sesuai dengan kriteria juga harus menguasai media teknologi Informasi.”

Informan lain seorang ketua panitia seleksi

mengungkapkan bahwa:

“Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak pada umumnya tidak ada masalah yang sangat mengganggu proses ini dari tahun ketahun.”

Proses seleksi adalah salah satu fungsi sumber daya manusia yang paling kritis karena memasok orang dengan keterampilan, pengetahuan spesifik dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pelayanan public (Selden et al., 2001).

Informan lain disampaikan oleh Wakil Ketua dan Panitia Seleksi

“Pada umumnya proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dari awal sampai akhir berjalan sesuai dengan buku atau aturan yang telah ditetapkan oleh panitia seleksi dan dibuat dalam sebuah laporan kegiatan.

Rekrutmen adalah proses menghasilkan kumpulan kandidat, Hal ini diikuti oleh proses seleksi antara kandidat. Perekrutan dan seleksi adalah kegiatan terpadu, dan di mana perekrutan berhenti dan maka seleksi dimulai (Opatha, 2018).

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dimana penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi elemen manusia dari topik tertentu, dimana metode tertentu digunakan untuk memeriksa bagaimana individu melihat dan mengalami dunia.(Lisa M. Given, 2008).

Seperti yang disampaikan oleh Kasie Statistik Sosial

“Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, diutamakan yang sudah berpengalaman minimal membuktikan

dengan sertifikat kegiatan/yang pernah diikutinya”

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diatas menunjukkan bahwa proses seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak bergabung melalui proses yang dilakukan oleh panitia seleksi tenaga sensus. Para panitia menerapkan aturan yang ketat dan sangat selektif selama proses berlangsung, hal ini ditandai dengan pengecekan kebenaran dari dokumen-dokumen satu persatu, hal ini dilakukan untuk melihat atau memastikan apakah ada dokumen fiktif yang dilampirkan oleh pelamar.

Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara. Keterbatasan pada penelitian ini adalah subyektifitas peneliti. Penelitian ini sangat tergantung kepada interpretasi peneliti tentang makna yang tersirat dalam wawancara sehingga kecenderungan untuk bias masih tetap ada. Untuk mengurangi bias maka dilakukan proses triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara cross check data dengan fakta dari informan yang berbeda dan dari hasil penelitian lainnya. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan cara menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu metode wawancara mendalam dan observasi.

Kesimpulan

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak adalah proses paling pertama bagi semua instansi untuk mendapatkan tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak berkualitas yang dibutuhkan instansi. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas

merupakan kebutuhan mutlak bagi semua instansi agar dapat berkembang dan maju di masa depannya. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus menghubungkan kebutuhan instansi dengan kesiapan tenaga sensus dilapangan. Instansi harus memastikan terlebih dahulu kriteria tenaga sensus yang dibutuhkan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dan diinginkan serta menjadikannya sebagai bahan pedoman dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang “Rekrutmen tenaga sensus di Kabupaten Lebak di Badan Pusat Statistik studi kasus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak” Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak berjalan dengan baik dan telah sesuai dengan Buku pedoman rekrutmen mitra BPS kabupaten lebak yang telah di buat dan disahkan oleh bagian sub Direktorat Jenderal Kepegawaian Badan Pusat Statistik Republik Indonesia serta tertuang dalam laporan kegiatan proses rekrutmen mitra statistik Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, walaupun masih ada masalah dalam proses perekrutan tenaga sensus seperti adanya intervensi dari ORMAS hamper sekitar 2 sampai 3 ORMAS untuk memasukan anggotanya disetiap kecamatan, masih banyaknya pelamar yang tidak sesuai kriteria hampir 20% pelamar dan sekitar 15% Kepala Desa mengintervensi terhadap proses perekrutan tenaga sensus di Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak, hal ini bisa dilihat dari data beberapa narasumber yang telah diwawancarai.

Berdasarkan dari simpulan dan pembahasan hasil penelitian, maka ada beberapa hal yang direkomendasikan

meskipun kami menganggap bahwa penelitian kami memberikan kontribusi penting, ada beberapa batasan inheren yang perlu diperhatikan.

Pertama, Panitia rekrutmen dan sub Bagian Tata Usaha Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak dalam melakukan proses seleksi administratif harus melakukan pengecekan secara intensif dan memastikan apa yang dilampirkan dalam berkas lamaran (sertifikat pengalaman kegiatan) sesuai dengan kemampuannya, begitu pula jika calon pelamar seorang yang berpengalaman maka panitia dapat memastikan dan memeriksa kepada Koordinator Statistik Kecamatan setempat mengenai kegiatan sensus terdahulu tentang kebenaran sertifikat yang dilampirkan dalam berkas lamaran.

Daftar Pustaka

- Birkinshaw, J., Brannen, M. Y., & Tung, R. L. (2011). From a distance and generalizable to up close and grounded: Reclaiming a place for qualitative methods in international business research. *Journal of International Business Studies*, 42(5), 573–581. <https://doi.org/10.1057/jibs.2011.19>
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I.V. (2006). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Cacace, A. J., South, P. M. I., Chapter, F., Republic, M., & Pbs, R. (2007). *Praise for Partnership HR*.
- Castrogiovanni, G. J., Garrigos-Simon, F. J., & Peris-Ortiz, M. (2011). Human resource management practices and the importance of managers’ perceptions. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(2), 122–133.

- <https://doi.org/10.1002/cjas.182>
- Dijkstra, L. (1985). Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods. *European Journal of Operational Research*, 22(2), 254–255. [https://doi.org/10.1016/0377-2217\(85\)90239-5](https://doi.org/10.1016/0377-2217(85)90239-5)
- Ettington, D. R. (1997). How human resource practices can help plateaued managers succeed. *Human Resource Management*, 36(2), 221–234. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199722\)36:2<221::AID-HRM4>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199722)36:2<221::AID-HRM4>3.0.CO;2-Z)
- Gold, J. B. and J. (2017). Human resource management: theory and practice. *Human Resource Management: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.12737/1711-1>
- Golec, A., & Kahya, E. (2007). A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. *Computers and Industrial Engineering*, 52(1), 143–161. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2006.11.004>
- Leavy, P. (2017). Patricia Leavy - Research Design_ Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches-The Guilford Press (2017).pdf.
- Lisa M. Given, K. S. (2008). Volumes 1-2. In *The SAGE Encyclopedia of QUALITATIVE RESEARCH METHODS*. https://books.google.com/books?id=y_0nAQAAAJ&pgis=1
- Machado, C. (2017). Management and Industrial Engineering. Competencies and (Global) Talent Management.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2018). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management (Issue January 2009). <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Pajouh, M. S., & Blenkinsopp, J. (2012). Knowledge transfer into a developing country: HRM practice in an Iranian hotel chain. *European Journal of International Management*, 6(3), 283–299. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2012.047025>
- Pilbeam, S., & Corbridge, M. (2006). *People Resourcing: Contemporary HRM in Practice*. https://books.google.co.ke/books/about/People_Resourcing.html?id=k-2bIaS0V38C&pgis=1
- Regnér, P., & Edman, J. (2014). MNE institutional advantage: How subunits shape, transpose and evade host country institutions. *Journal of International Business Studies*, 45(3), 275–302. <https://doi.org/10.1057/jibs.2013.66>
- Salehi, A. (2013). Strategic human resource management. In *Advances in Environmental Biology* (Vol. 7, Issue 8). https://doi.org/10.1007/978-1-349-27325-6_2
- Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN, U.-B. M. (2010). Perception, Attribution, and Learning. In *Organizational Behavior*.
- Selden, S. C., Ingraham, P. W., & Jacobson, W. (2001). Human resource practices in state government: Findings from a national survey. *Public Administration Review*, 61(5), 598–607. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00130>
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2010). Human Resource Management, linking strategy to practice. <https://books.google.es/books?id=k dYbAAAQBAJ>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lebak. 2015. Laporan Kinerja. <https://lebakkab.bps.go.id/menu/1/tentang-bps.html#masterMenuTab6> (diakses tanggal 9 Maret 2019)