



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

## **ANALISIS REKRUTMEN MITRA STATISTIK PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Dodi Firmansyah**

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi  
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi  
Email : -----@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Bagaimana Bagaimana proses Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah dalam penelitian adalah Bagaimana proses Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang berjumlah 3 orang, dan untuk Koordinator Statistik Kecamatan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 13 orang. Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif dan Kualitatif. Kuantitatif yaitu menganalisa data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian diolah, dan selanjutnya penulis mengambil kesimpulan-kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut. Kualitatif yaitu menganalisa data yang diperoleh dari hasil wawancara, kemudian dilakukan Reduksi Data, Penyajian Data, dan dilakukan penarikan kesimpulan. Hasil sebaran kuesioner menunjukkan Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi yang menghasilkan nilai rata-rata total 51 berarti berada pada interval Baik, namun tidak selalu dilaksanakan secara terbuka/open, karena Perekrutan petugas menjadi pertarungan keberhasilan kegiatan pendataan di semua lini, dan menjadi bagian penilaian prestasi dari perekrut, sehingga perekrut cenderung merekrut mitra yang menurut perekrut dapat menjaga kepercayaan dan amanah serta bekerja sama dalam kegiatan statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi.*

**Keywords: Analisis Rekrutmen Mitra Statistik**

### **Abstract**

*This research was conducted at the Central Bureau of Statistics, Kuantan Singingi Regency. The purpose of this research is to find out how is the recruitment process for statistical partners at the Central Bureau of Statistics in Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in the research is How the Recruitment Process of Statistical Partners at the Central Bureau of Statistics, Kuantan Singingi Regency. The sampling technique used purposive sampling technique, namely the technique of determining the sample with certain considerations, amounting to 3 people, and for the District Statistics Coordinator using the saturated sampling technique, where all populations were sampled, amounting to 13 people. The data analysis used is descriptive quantitative and qualitative. Quantitative, namely analyzing the data obtained from the results of distributing questionnaires, then processing them, and then the authors draw conclusions from the results of the data processing. Qualitative, namely analyzing data obtained from the results of interviews, then doing data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the questionnaire distribution show that the Recruitment of Statistical Partners at the Central Bureau of Statistics of Kuantan Singingi Regency which produces a total average value of 51 means that it is in the Good interval, but not always carried out openly, because the recruitment of officers is a gamble on the success of data collection activities in all lines, and is part of the recruiter's performance assessment, so recruiters tend to recruit partners who according to the recruiter can maintain trust and trust and cooperate in statistical activities at the Central Bureau of Statistics in Kuantan Singingi Regency.*



**Keywords : *Statistical Partner Recruitment Analysis***

## **1. PENDAHULUAN**

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai penyedia data atau informasi, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai koordinator kegiatan statistik seperti yang tertuang pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik. Selain itu, BPS juga berkoordinasi dan bekerja sama dalam menyelenggarakan kegiatan statistik dengan instansi pemerintah, lembaga penelitian atau masyarakat baik di tingkat pusat maupun di daerah.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statisti

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 kedalam satuan kerja yang menuntut aktivitas yang tinggi.

Kegiatan penerimaan pegawai adalah tambahan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan pegawai yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang di inginkan harus segera dilaksanakan sesuai dengan waktunya. Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja tersebut akan dilakukan dengan berbagai cara melalui sistem penerimaan pegawai. Penerimaan pegawai selalu dikaitkan dengan apa yang sudah telah disusun oleh bagian perencanaan penerimaan tenaga kerja, maksudnya adalah apa yang hendak dilakukan oleh bagian perencanaan penerimaan tenaga kerja harus selaras dengan kebutuhan tenaga kerja

Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi dalam menghasilkan dan menyajikan data statistik senantiasa berusaha menyajikan sebaik mungkin. Tugas dan fungsi BPS adalah menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas: lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Data Statistik yang berkualitas merupakan rujukan bagi upaya perumusan kebijakan dalam menyusun perencanaan, melakukan pemantauan dan mengevaluasi program-program agar sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal.

Kewajiban BPS berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/25/M.PAN/2/2004 sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan harus dilaksanakan secara konsisten dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan masyarakat, sehingga pelayanan pemerintah kepada masyarakat dapat selalu diberikan secara cepat, tepat, terbuka, sederhana dan mudah dilaksanakan serta tidak diskriminatif.

Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik pasal 11 dan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik Pasal 3, BPS mempunyai tugas menyelenggarakan Statistik dasar yaitu statistik yang pemanfaatannya



ditujukan untuk keperluan yang bersifat luas baik bagi pemerintah maupun masyarakat. Ciri-ciri Data yang disajikan oleh BPS adalah lintas sektor, berskala nasional, makro, yang penyelenggaraannya sepenuhnya menjadi tanggung jawab BPS.

Dalam perkembangan perekonomian saat ini perusahaan maupun instansi baik pemerintah maupun swasta diuntut untuk lebih kreatif dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Persaingan dalam dunia kerja saat ini organisasi dituntut selalu melakukan perbaikan demi perbaikan dalam proses rekrutmen guna menyaring Sumber Daya Manusia yang benar-benar berkualitas untuk menunjang operasional dari organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Kondisi seperti ini benar-benar harus disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini tentunya pada faktor sumber daya manusia yang bermutu dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sensus Ekonomi (SE) merupakan salah satu amanah BPS seperti yang tertera dalam Undang-Undang Statistik Nomer 16 tahun 1997. Pelaksanaan sensus ekonomi rutin dilakukan pemerintah setiap 10 tahun sekali, dan Pada Sensus Ekonomi tahun 2016 merupakan sensus yang ke 4 (empat) sejak tahun 1986 SE pertama kali dilakukan dan BPS sebagai lembaga survey yang telah dipercaya oleh pemerintah pusat untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dari semua responden (Penduduk). Data yang di peroleh BPS digunakan pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan.

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.

Mitra statistik adalah tenaga kerja yang direkrut oleh BPS untuk menunjang kegiatan statistik di suatu wilayah. Mitra statistik yang direkrut pada Januari 2019 ini dapat ditugaskan sebagai petugas pendataan lapangan Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS), petugas pengolahan data (*editing coding* dan/atau entri SUSENAS), ataupun sebagai petugas pemetaan. Mitra statistik memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mencapai visi BPS “Penyedia Data Berkualitas Untuk Semua” dan untuk mewujudkan visi tersebut, diperlukan kinerja yang baik dari setiap insan BPS termasuk mitra statistik. Kinerja karyawan (pegawai maupun mitra BPS) mempengaruhi keberlangsungan instansi (BPS) tersebut dalam mencapai tujuannya.

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 kedalam satuan kerja yang menuntut aktivitas yang tinggi.

Untuk mendapatkan mitra statistik dengan kinerja baik, BPS merekrut tenaga mitra, dan memilih tenaga yang sesuai kriteria dalam mengemban tugasnya. Mitra Statistik adalah seseorang yang bertugas sebagai petugas survei lapangan ataupun petugas pengolah/entri data hasil survei pada Badan Pusat Statistik.

Badan Pusat Statistik menempuh berbagai cara misalnya melalui pelatihan, pengawasan, dan pemberian kompensasi. Melalui proses tersebut diharapkan akan mampu memberikan hasil pencapaian pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan baik, mampu menyelesaikan dengan tenggat waktu. Kemampuan mitra untuk



mengumpulkan data sesuai dengan standar yang ditentukan, mampu menghasilkan data dengan kesalahan yang sedikit/minimum, mempunyai ketelitian saat pendataan dan bertanggung jawab terhadap kebenaran hasil pekerjaan dan menjaga hubungan yang baik dengan pengawas jika ada kendala dan menjaga kerahasiaan responden dan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka

Kegiatan penerimaan pegawai (Mitra Statistik) Badan Pusat Statistik adalah untuk menghimpun data di setiap wilayah kerja BPS tersebut, dikarenakan wilayah kerja yang luas dengan karakter responden yang berbeda menjadi alasan Badan Pusat Statistik membutuhkan Mitra Kerja agar dapat membantu tugas dari BPS merekrut Mitra Statistik. Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja tersebut akan dilakukan dengan berbagai cara melalui sistem penerimaan pegawai Mitra Statistik. Penerimaan pegawai selalu dikaitkan dengan apa yang sudah telah disusun oleh bagian perencanaan penerimaan tenaga kerja, maksudnya adalah apa yang hendak dilakukan oleh bagian perencanaan penerimaan tenaga kerja harus selaras dengan kebutuhan tenaga kerja.

Rekrutmen Mitra Statistik Petugas Sensus (PS) harus direncanakan dan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan saksama agar diperoleh petugas yang bertanggung jawab, disiplin, ulet, dan teliti. Hasil rekrutmen petugas akan sangat memengaruhi proses serta kinerja kegiatan selanjutnya, yaitu pembelajaran SP2020 (baik secara mandiri maupun secara tatap muka untuk wilayah Papua dan Papua Barat) dan pelaksanaan lapangan. Guna memperlancar kegiatan rekrutmen petugas, Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota melalui Koordinator Sensus Kecamatan (Koseka), perlu secara proaktif melakukan koordinasi dengan Camat dan Kepala Desa/Lurah hingga pengurus Satuan Lingkungan Setempat (SLS).

Mitra Statistik Petugas Sensus (PS) akan diangkat secara sah/resmi oleh Kepala BPS Kabupaten/Kota 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 sebelum mengikuti pembelajaran Sensus Penduduk 2020. PS 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 SP2020 selama melaksanakan kegiatan pelaksanaan lapangan SP2020; (iii) Menggunakan kelengkapan yang disediakan pada saat menjalankan tugas lapangan SP2020; (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 SP2020 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.

Pihak yang berperan penting dalam pelaksanaan lapangan SP2020 adalah Koordinator Statistik Kecamatan (Koseka) dan Petugas Sensus (PS). Koseka berperan penting dalam mengorganisasikan kegiatan pemutakhiran data mandiri di tingkat kecamatan. Dalam



rangka menjalin hubungan yang harmonis antara Koseka dan PS, Koseka yang telah direkrut juga memiliki tugas untuk menjaring calon PS di wilayah tugasnya masing-masing sesuai dengan syarat dan ketentuan PS yang akan dijelaskan selanjutnya. Oleh sebab itu, rekrutmen Koseka oleh masing-masing BPS kabupaten/kota akan dilaksanakan sebelum rekrutmen PS. Calon Koseka yang dapat direkrut oleh Badan Pusat Statistik kabupaten/kota pada setiap kecamatan berasal dari: Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang bertugas di kecamatan bersangkutan (bagi kecamatan yang telah terisi KSK definitif), Pegawai organik dari BPS kabupaten/kota atau Badan Pusat Statistik provinsi (bagi kecamatan yang belum terisi KSK definitif), ataupun Jika rekrutmen Koseka dari poin (1) dan (2) tidak dapat terpenuhi, maka dapat dipilih dari Mitra Badan Pusat Statistik yang tergolong senior, berpengalaman, atau berkinerja dengan baik, diutamakan berpendidikan minimal SMA atau sederajat, dan berasal dari kecamatan yang bersangkutan.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan menemukan beberapa masalah dalam perekrutan Mitra statistik Badan Pusat Statistik khususnya pada petugas sesus yaitu : Mitra statistik yang dipilih adalah orang-orang yang biasa melakukan pekerjaan sebagai mitra statistik sebelumnya, bahkan orang-orang lama yang sebagian sudah berumur, namun Mitra statistik yang di pilih berasal dari mitra statistik yang sudah berpengalaman, hal ini membuat kecil kemungkinan bagi yang belum berpengalaman untuk menjadi mitra statistik. Mitra statistik Petugas Sensus diutamakan yang memiliki akses internet bagi wilayah yang melakukan pembelajaran mandiri materi SP2020 ataupun untuk koordinasi pelaksanaan kegiatan (seluruh wilayah) , dan Petugas Sensus diutamakan memiliki, menguasai dan dapat menggunakan gadget/ tablet/smartphone dengan minimal browser Chrome 58/Firefox 78/Safari 8/Opera 63, namun pada kenyataannya dilapangan mitra statistik petugas sesus terdapat beberapa petugas sesus yang tidak dapat menggunakan smartphone atau akses internet, sebagian beranggapan Perekrutan hanya formalitas saja, padahal sebelumnya Badan Pusat Statistik sudah menentukan/memilih orang-orang yang akan ditunjuk sebagai Mitra statistik.

Berdasarkan permasalahan tersebut terlihat bahwa belum optimalnya proses perekrutan Mitra Statistik ini, yang tentunya akan membuat tidak optimalnya kinerja statistik, oleh karena itu penelitian ini sangat penting mengingat bagaimana sebenarnya perekrutan Mitra Statistik ini, dan peneliti mengambil judul “Analisis Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 *Teori Ilmu Administrasi Negara***

Secara terminologi apa yang disebut Administrasi adalah mengurus , mengatur, mengelola. Jika dibubuhi oleh awalan pe dan akhiran pada setiap arti, maka semuanya mengandung maksud adanya keteraturan dan pengaturan sebab yang menjadi sasaran dari penguasaan, pengelolaan dan palagi pengaturan dalah terciptanya dalam susunan dan pengaturan dinamikanya. Administarasi adalah kerja sama yang didasarkan pada esensi eksistensi manusia yang dilandasi moral atau etika dalam mencapai tujuan bersama (Ali, 2015 : 23).

Menurut Sondang P. Siagian, ilmu pengetahuan didefenisikan sebagai suatu objek ilmiah yang memiliki sekelompok prinsip, dalil, rumus, yang mengetahui percobaan yang sistematis dilakukan yang berulang kali, telah teruji kebenarannya. Prinsip-prinsip, dalil-dalil, dan rumus-rumus mana dapat diajarkan dan dipelajari. (dalam Syafii, 2010 : 3).



Menurut Soejono Soekanto, secara pendek dapat dikatakan bahwa ilmu pengetahuan adalah pengetahuan (*knowledge*) yang tersusun sistematis dengan menggunakan kekuatan pemikiran dan dapat dikontrol secara kritis oleh orang lain atau umum. (dalam Syafii, 2010 : 3)

Menurut The Liang Gie, Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (dalam Syafii, 2010 : 14).

Administrasi publik sebenarnya sudah ada semenjak dahulu kala, ia akan timbul dalam suatu masyarakat yang terorganisasi. Dalam catatan sejarah peradaban manusia, maka di Asia Selatan termasuk Indonesia, Cina, dan Mesir kuno dahulu sudah didapatkan suatu sistem penataan pemerintahan. Sistem penataan tersebut pada saat sekarang dikenal dengan sebutan administrasi publik atau administrasi Negara. (Thoha, 2008 : 88). Administrasi sebagai fungsi menunjukkan keseluruhan tindakan dari sekelompok orang dalam satu kerja sama sesuai dengan fungsi-fungsi tertentu hingga tercapai tujuan. Fungsi yang satu berhubungan dengan fungsi yang lain dalam satu rangkaian tahapan aktivitas. Menurut William H. Newman (dalam Silalahi, 2009 : 21)

Dalam kegiatannya Henry Fayol memisahkan fungsi administrasi ke dalam lima aspek pokok yang penting yaitu : (dalam Anggara, 2012 : 144)

- a. Merencanakan
- b. Mengorganisasikan
- c. Memimpin
- d. Melaksanakan pengorganisasian
- e. Melaksanakan pengawasan

Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Siagian 2002 : 2)

Ciri-ciri administrasi negara disebutkan Thoha (2008 : 36-38), sebagai berikut :

- a. Administrasi negara adalah suatu kegiatan yang tidak bisa dihindari (*unavoidable*). Setiap orang selama hidupnya selalu berhubungan dengan administrasi negara. Mulai dari lahir sampai meninggal dunia, orang tidak bisa melepaskan diri dari sentuhan kegiatan administrasi negara, baik warga negara ataupun orang asing.
- b. Administrasi negara memerlukan adanya kepatuhan. Hal ini administrasi negara mempunyai monopoli untuk mempergunakan wewenang dan kekuasaan yang ada padanya untuk memaksa setiap warga negara mematuhi peraturan-peraturan dan segala perundangan yang telah ditetapkan.
- c. Administrasi negara mempunyai prioritas. Banyak kegiatan yang bisa dilakukan oleh administrasi negara. Dari sekian banyaknya tersebut tidak lalu semuanya diborong olehnya. Prioritas diperlukan untuk mengatur pelayanan terhadap masyarakat.
- d. Administrasi negara mempunyai ukuran yang tidak terbatas. Besar lingkup kegiatan administrasi negara meliputi seluruh wilayah negara, di darat, di laut dan di udara.
- e. Pimpinan atasnya (*top management*) bersifat politis. Administrasi negara dipimpin oleh pejabat-pejabat politik. Hal ini berarti pimpinan tertinggi dari administrasi negara dijabat oleh pejabat yang dipilih atau diangkat berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.



- f. Pelaksanaan administrasi negara adalah sangat sulit diukur. Oleh karena kegiatan administrasi negara sebagiannya bersifat politis dan tujuan di antaranya untuk mencapai perdamaian, keamanan, kesehatan, pendidikan, keadilan, kemakmuran, pertahanan, kemerdekaan, dan persamaan, maka hal tersebut tidak mudah untuk diukur.
- g. Banyak yang diharapkan dari administrasi negara. Dalam hubungan ini akan terdapat dua standar penilaian. Satu pihak masyarakat menghendaki administrasi negara berbuat banyak untuk memenuhi kebutuhan mereka. Di pihak lain administrasi negara mempunyai kemampuan, keahlian, dana, dan sumber-sumber lain yang terbatas.

## **2.2 Teori/Konsep Organisasi**

Organisasi merupakan struktur atau wadah di mana usaha kerja sama itu diselenggarakan. James D. Mooney (dalam The Liang Gie, 1979 : 14) menyebutnya sebagai bentuk dari pada perserikatan manusia untuk pencapaian suatu tujuan bersama (the form of every human association for the attainment of a common purpose).

Menurut Robbins organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok tujuan. Menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Menurut khalil organisasi adalah suatu kesepakatan antara saluran individu dan kelompok usaha untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. (dalam Edison, dkk 2016 : 49).

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko walau seluruh organisasi formal disusun atas dasar kegiatan-kegiatannya, komunikasi, wewenang, kekuasaan, tanggung jawab dan akuntabilitas yang sama [tetapi karna tujuan dan strategi organisasi yang berbeda], halini menyebabkan bentuk organisasi yang ada berbeda-beda. (dalam Edison, dkk 2016 : 54)

Tidak ada pandangan yang paling baik dalam mendesain organisasi, melainkan bagaimana organisasi itu didesain seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Di bawah ini akan dibahas bentuk-bentuk organisasi pada umumnya: (Edison, dkk 2016 : 54)

1. Organisasi Lini

Tipe organisasi yang paling dasar adalah organisasi lini (*line organization*), yakni setiap orang melapor kepada atasan dan semua orang tau siapa atasannya (*Boss*).

2. Organisasi staf

Hubungan staf merupakan penasehat, administrasi, sekretaris, dimana pejabatnya tidak memiliki fungsi kewenangan atau perintah langsung pada bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi. Meski demikian, fungsinya sangat strategis membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

3. Organisasi fungsional

Dalam bisnis modern yang kompleks, perusahaan membutuhkan para ahli yang bekerja menggunakan prinsip spesialisasi berdasarkan fungsinya atau disebut sebagai otoritas fungsional.

4. Organisasi fungsional, lini dan staf

Wewenang dan tanggung jawab pucuk pimpinan dilimpahkan pada setiap bagian dibawahnya sesuai dengan wilayahnya, dengan koordinasi fungsi tersebut ditangani



di tingkat atas. Dengan demikian dari setiap manajer berhak memerintah semua satuan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing.

5. Organisasi Matriks

Struktur organisasi matriks memadukan struktur organisasi lini dengan organisasi fungsional. Sebagai contoh, manajer/supervisor dapat memiliki dua atasan, yaitu atasan fungsional dan manajer unit/produk (atau submanajer proyek). Jenis struktur ini mencoba memanfaatkan spesialisasi atasan fungsional dan kepemimpinan manajer dalam mengelola divisi, unit, atau produk. Model organisasi ini sangat kompleks, mengingat ada otoritas ganda.

6. Organisasi Divisi

Organisasi dibentuk berdasarkan divisi, dimana setiap manajer bertanggung jawab langsung kepada pimpinan tertinggi dalam divisi tersebut.

Adapun elemen penting dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut : (Edison, dkk 2016 : 49)

1. Mendukung tujuan strategis

Struktur organisasi yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung tujuan organisasi, dan diisi oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas. Selain itu dibuat ramping, efisien dan efektif dengan menggabungkan bagian-bagian yang sifat pekerjaannya tidak terlalu rumit, tapi harus dihindari terjadinya hal-hal yang dapat menimbulkan konflik kepentingan misalnya, menggabungkan bagian pengawas internal dan operasional, bagian penjualan/pembelian dengan menyimpan barang, atau bagian akunting dengan operasional.

2. Beban kerja yang rasional

Dalam organisasi harus ada pembagian fungsi yang jelas dengan melihat beban kerja. Jangan sampai ada orang/jabatan tertentu memiliki beban terlalu besar sedangkan yang lainnya sangat kecil. Karena itu, sebelum melakukan pengelompokan atau pembagian bidang, perlu diperhitungkan beban kerja dari masing-masing orang/jabatan.

3. Otoritas yang jelas

Perlu adanya otoritas dan pendelegasian yang jelas agar para manajer dapat mengambil tindakan cepat yang tidak selalu bergantung pada perintah-perintah semata. Dari beberapa kasus, atasan enggan melakukan pendelegasian ini dengan beberapa alasan, yaitu: (1) khawatir bawahan akan menjadi lebih baik dan menjadi pesaingnya dikemudian hari; (2) ketidakpercayaan kepada bawahan, dan/atau; (3) bawahan belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan pendelegasian tersebut.

4. Adanya uraian pekerjaan dan prosedur

Menyiapkan uraian pekerjaan agar ada kejelasan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, perlu adanya prosedur, karena prosedur merupakan elemen penting mengatur hubungan dan kewenangan antar jabatan dan antar bagian, misalnya, prosedur pengeluaran uang, dimana isinya menjelaskan langkah-langkah yang harus dilalui serta otoritas yang dipenuhi. Setelah itu, barulah uang bisa dikeluarkan. Dengan demikian, prosedur mempermudah penelusuran, memperjelas tanggung jawab, dan yang terpenting untuk taat asas.





### 2.3 Teori/Konsep Kebijakan

Kebijakan adalah sebuah instrumen pemerintah, bukan saja dalam arti government yang hanya menyangkut aparatur negara, melainkan pula governance yang menyetuh pengelolaan sumberdaya publik. Kebijakan pada intinya merupakan keputusan-keputusan atau pilihan-pilihan tindakan yang secara langsung mengatur pengelolaan dan pendistribusian sumber daya alam, finansial dan manusia demi kepentingan publik, yakni rakyat banyak, penduduk, masyarakat atau warga negara. Kebijakan merupakan hasil dari adanya sinergi, kompromi atau bahkan kompetisi antara berbagai gagasan, teori, ideology dan kepentingan-kepentingan yang mewakili sistem politik suatu negara

Carl J Federick mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah. (dalam Leo Agustino, 2008 : 7)

Solichin Abdul Wahab mengemukakan bahwa istilah kebijakan sendiri masih terjadi silang pendapat dan merupakan ajang perdebatan para ahli. Maka untuk memahami istilah kebijakan, Solichin Abdul Wahab (2008: 40-50) memberikan beberapa pedoman sebagai berikut :

- a. Kebijakan harus dibedakan dari keputusan
- b. Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi
- c. Kebijakan mencakup perilaku dan harapan-harapan
- d. Kebijakan mencakup ketiadaan tindakan ataupun adanya tindakan
- e. Kebijakan biasanya mempunyai hasil akhir yang akan dicapai
- f. Setiap kebijakan memiliki tujuan atau sasaran tertentu baik eksplisit maupun implisit
- g. Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu
- h. Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi
- i. Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga-lembaga pemerintah
- j. Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif

Menurut Budi Winarno (2007 : 15), istilah kebijakan (*policy term*) mungkin digunakan secara luas seperti pada “kebijakan luar negeri Indonesia” , “kebijakan ekonomi Jepang”, dan atau mungkin juga dipakai untuk menjadi sesuatu yang lebih khusus, seperti misalnya jika kita mengatakan kebijakan pemerintah tentang debirokatisasi dan deregulasi. Namun baik Solihin Abdul Wahab maupun Budi Winarno sepakat bahwa istilah kebijakan ini penggunaannya sering dipertukarkan dengan istilah lain seperti tujuan (*goals*) program, keputusan, undang-undang, ketentuanketentuan, standar, proposal dan *grand design* (Suharno, 2009 : 11)



## **2.4 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Werther dan Davis menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. (dalam Sutrisno, 2009 : 1). Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang bearti mengatur (mengelola). Manajemen termasuk Kelompok ilmu social dan proses, karena didalam manajemen terdapat adanya kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan misalkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kegiatan itu satu sama lainnya tidak dapat dipisahkan atau dengan kata lain saling terkait, sehingga akan membentuk suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

G.R. Terry Mengatakan manajemen adalah proses yang berbeda yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang dinyatakan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya. (dalam Anwar, 2016 : 07).

Dengan demikian, focus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu wujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang diatur kedalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen ini sendiri mendefenisikan sebagai proses pengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas oganisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategi organisasi.

Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. (dalam Rivai dan Sagala, 2013 :13).

### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan

### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan



organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada para pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar bekerja dengan baik

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai mentati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

## 2.5 Teori/Konsep Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen.

Rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tuju. (Sinambela, 2008 : 120)

Seleksi adalah suatu proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan. (Sinambela, 2012 : 140)

Menurut Hasibuan rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. (Hasibuan, 2007:40)

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009:148). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit (Simamora, 2005 :173). Oleh Karen itu, pelamar yang *under qualified* diprediksi akan segera diberhentikan ditengah jalan karena tidak mampu bekerja sesuai dengan harapan. Sedangkan yang *over qualified* (kelebihan kualifikasi) justru akan diprediksikan mengundurkan diri karena tidak puas dengan pemenuhan yang bias dilakuka oleh perusahaan dalam menyaring para pelamar. Yang paling aman adalah mencari pelamar yang benar-benar sesuai kualifikasinya.



### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan kualitatif. Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri. (Sugiyono, 2017 : 35)

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. (Sugiyono, 2017 : 8)

Metode penelitian Kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019 : 16)

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai Evaluasi Pemberdayaan Masyarakat Desa di Desa Beringin Taluk Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi di dapat :

Proses Rekrutmen Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik, proses rekrutmen memiliki aturan aturan yang jelas mengatur mengenai proses rekrutmen ini, terdapat persyaratan umum, persyaratan khusus sebagai syarat perekrutan calon mitra statistik.

Aturan yang mengatur mengenai persyaratan menjadi mitra statistik, ada di buku pedoman rekrutmen petugas statistik, salah satu sayaratnya seperti pendidikan minimal nya. Mitra terlatih merupakan investasi BPS dengan mengikutsertakan mitra disetap pelatihan kegiatan statistic dan terstandarisasi skala nasional. Sehingga rekrutmen mitra pun mengikuti kualifikasi nasional dengan mengedepankan transparansi di semua kabupaten kota termasuk di kabupaten kuantan singingi dengan mengutamakan mitra berpengalaman, kebijakan lokal dapat diterapkan dengan kondisi terbatas, semua memiliki aturan yang jelas mengenai aturan perekrutan mitra ini, termasuk mengenai persyaratan umum yang harus memenuhi kualifikasi sebagai calon mitra statistik. Ada aturan yang mensyaratkan perangkat desa (kadus, RW dan RT) sebagai petugas, namun hal tersebut dievaluasi dan menyiapkan perangkat desa tadi sebagai petugas/mitra karena gejolak yang timbul setelah kegiatan mitra terpilih bekerja berdasarkan kontrak sehingga persyaratan khusus menjadi hilang, namun tetap ada persyaratan khusus yang menjadi pertimbangan kami terutama kepada calon yang Sudah berpengalaman menjadi Mitra sebelumnya, dan Cakap dalam penggunaan Aplikasi pada Hp Android

Sumber Rekrutmen Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik, pengalaman kerja dan prestasi kerja memang menjadi pertimbangan tertentu agar mitra mampu menjalankan tugas nya, namun Rekrutmen Mitra Statistik tidak tertutup bagi yang belum memiliki pengalaman kerja, pengalaman dan prestasi kerja memang sebagai pertimbangan tertentu dalam perekrutan calon mitra statistik, untuk memudahkan proses kerja mitra, namun tidak menutup kemungkinan bagi yang belum memiliki pengalaman kerja, karena mitra statistik sebelum menjalankan tugasnya



didahulukan dengan pemberian materi/pelatihan petugas, Pada prinsipnya SOP di BPS adalah setiap kegiatan survey dan sensus didahulukan dengan pemberian materi/pelatihan petugas, sehingga dengan adanya pelatihan bisa memberikan konsep dan defenisi survey, sensus yang sama antar semua petugas.

Keseluruhan Proses Penyelenggaraan Rekrutmen Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik, Sebelum melakukan metode perekrutan Mitra, BPS Kabupaten Kuantan Singingi terlebih dahulu melakukan identifikasi karakteristik wilayah di setiap kecamatan, kemudian melakukan pembagian klasifikasi wilayah segmented dan wilayah netral. Wilayah segmented adalah wilayah yang membutuhkan perlakuan khusus dalam pelaksanaan sensus, seperti: apartemen/perumahan elite, wilayah pelosok, suku terasing, tunawisma, awak kapal, dan sebagainya menyesuaikan kebutuhan kabupaten/kota masing-masing. Wilayah netral adalah wilayah yang tidak membutuhkan perlakuan khusus dalam pelaksanaan sensus. Selanjutnya BPS Kabupaten merancang jumlah mitra yang dibutuhkan berdasarkan wilayah yang sudah diklasifikasikan.

BPS Kabupaten kuantan singingi melihat kebutuhan Mitra pada klasifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Rekrutmen Petugas/Mitra dapat dipenuhi dari beberapa metode seleksi. Prioritas metode seleksi dapat dilihat berdasarkan urutan berikut:

1. Seleksi dari *database* mitra yang memenuhi kriteria Petugas/Mitra. *Database* mitra merupakan sekumpulan informasi yang berisi biodata serta rekam jejak mitra pencacah BPS yang pernah/sedang bertugas dalam sensus/survei yang dilakukan BPS. Melalui *database* mitra ini, BPS Kabupaten Kuantan Singingi diharapkan memperoleh petugas yang berkualitas.

Seleksi menggunakan *database* mitra yaitu mengecek ketersediaan dan kesesuaian calon PS berdasarkan identifikasi kemampuan yang diperlukan oleh wilayah terkait pada *database* mitra yang dimiliki. Selain itu juga menyiapkan daftar nama yang akan berstatus cadangan dari *database* mitra apabila dibutuhkan pada saat penggantian petugas (dilakukan apabila jumlah mitra pada *database* melebihi kebutuhan PS). Selanjutnya BPS Kabupaten/Kota memberikan *briefing* termasuk menyampaikan usulan nama PS berdasarkan analisis dari *database* mitra yang dimiliki kepada Koseka, untuk mengumpulkan informasi calon petugas yang memiliki kompetensi, rekam jejak yang baik, dan sesuai dengan kebutuhan wilayah yang ditentukan. Kemudian Koseka mengajukan nama calon PS yang mereka rekomendasikan dari daftar rekomendasi yang telah disampaikan BPS kabupaten/kota sebelumnya berdasarkan informasi yang telah didapatkan dari jejaring Koseka.

2. Jika petugas yang memenuhi persyaratan Petugas/Mitra yang berada pada *database* mitra tidak mencukupi jumlah Petugas/Mitra yang diperlukan, maka dapat dilakukan seleksi dari mitra BPS yang belum terdaftar pada *database*, namun sudah pernah mengikuti survei/sensus BPS di wilayah kabupaten/kota setempat yang memenuhi kriteria Petugas/Mitra.

Dilakukan metode seleksi poin 2 atau disebut prioritas 2, maka BPS Kabupaten/Kota mengidentifikasi mitra-mitra di wilayah setempat yang belum terdaftar dalam *database*. Pegawai di BPS kabupaten/kota setempat dapat mengajukan nama calon PS yang diperoleh dari jejaring Koseka ataupun jejaring lainnya untuk mendapatkan daftar nama mitra yang belum masuk pada *database*,



memiliki kompetensi dan rekam jejak yang baik, serta sesuai dengan kebutuhan wilayah yang ditentukan.

3. Jika poin 1 (berdasarkan *database* mitra) dan 2 (berdasarkan mitra BPS yang belum terdaftar pada *database* namun sudah pernah mengikuti survei/ sensus BPS) belum mencukupi kebutuhan Petugas/Mitra, maka dapat dilakukan seleksi dari kader PKK, kader posyandu, karang taruna, istri/suami ketua RT/RW, PLKB, Tagana, Petugas Mitra Riskesdas statistik pada Kominfo, PNPM mandiri perkotaan maupun perdesaan, pengelola apartemen, atau masyarakat lainnya yang dianggap berkompeten/sudah berpengalaman di wilayah tugas level kelurahan/desa setempat yang memenuhi kriteria Petugas/Mitra.

Dilakukan metode seleksi bagian poin 3 atau disebut prioritas 3, maka BPS kabupaten/kota melakukan penyampaian sosialisasi pemberitahuan rekrutmen (beserta persyaratan yang diperlukan untuk menjadi PS) di kantor kecamatan/desa/kelurahan/RT/RW, balai pertemuan PKK/PLKB/Posyandu, karang taruna, apartemen, dan/atau melalui media lain yang memungkinkan.

Berdasarkan Hasil Penelitian yang penulis lakukan, berdasarkan Keseluruhan Proses Penyelenggaraan Rekrutmen Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik, namun Proses Rekrutmen Mitra Statistik tidak selalu dilaksanakan secara terbuka/open, karena Perekrutan petugas menjadi pertarungan keberhasilan kegiatan pendataan di semua lini, dan menjadi bagian penilaian prestasi dari perekrut, sehingga perekrut cenderung merekrut mitra yang menurut perekrut mitra yang berkualitas, dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat menjaga kepercayaan serta mampu bekerja sama, oleh karena itu saat akan dilakukan sensus dan BPS akan merekrut mitra, badan pusat statistik akan merekrut mitra statistik berdasarkan prioritas terlebih dahulu, jika yang di perioritaskan masih belum mencukupi jumlahnya, barulah proses rekrutmen akan dilaksanakan secara terbuka/open.

## **5. SIMPULAN**

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi yang menghasilkan nilai rata-rata total 51 berarti berada pada interval Baik, serta hasil wawancara dan observasi dilapangan bahwa memang Keseluruhan Proses Penyelenggaraan Rekrutmen Mitra Statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi sudah baik, namun tidak selalu dilaksanakan secara terbuka/open, karena Perekrutan petugas menjadi pertarungan keberhasilan kegiatan pendataan di semua lini, dan menjadi bagian penilaian prestasi dari perekrut, sehingga perekrut cenderung merekrut mitra yang menurut perekrut dapat menjaga kepercayaan dan amanah serta bekerja sama dalam kegiatan statistik pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih yang tiada henti untuk Penulis Kepada Ayahanda dan Ibunda, Istri serta Anak-anak yang memberiku semangat, doa, nasehat, serta kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga saya selalu memberiku semangat sampai saat ini. Universitas Islam Kuantan Singingi tempat penulis menjalani, Ir.Hj.Elfi Indrawanis,MM selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi, Bapak Zul Ammar,SE.,ME Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, Bapak Desriadi,S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi dan Selaku



**Juhanperak**  
e-ISSN : 2722-984X  
p-ISSN : 2745-7761

dosen pembimbing I, Ibu Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si Selaku dosen pembimbing II, Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi, serta Rekan-rekan seperjuangan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustino, Leo. 2008. *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana : Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Henry Simamora, 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Ketiga. STIE YPKN : Yogyakarta
- Islamy, Irfan. 2009. *Prinsip- prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Bumi. Aksara: Jakarta
- Mathis, Robert L, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak. Press, Pekanbaru
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja : Jakarta
- Salam, Darma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Silalahi, Ulbert. 2009. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : Sinar Baru
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas – asas manajemen*. PT. Refika Aditama : Bandung
- Solichin, Abdul Wahab. 2008. *Analisis Kebijakan : Dari Formulasi ke. Implementasi Kebijakan Negara Edisi Kedua*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Binapura Aksara : Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Binapura Aksara : Jakarta
- Sugandi, Yogi Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik (Konsep dan Perkembangan. Ilmu di Indonesia*. Bandung: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Suharno. 2010. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. UNY Pres: Yogyakarta
- Syafiie, Inu Kencana, 2003. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*, Refika Aditama, Bandung
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Lukman Offset YPAPI : Yogyakarta
- Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik :Teori dan Proses*. Media Presindo. Yogyakarta
- Sumber lain :
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik
- Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik
- Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik