

Pola Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Timur

Fitriyani¹, Mala Sondang Silitonga², Arifiani Widjayanti³
BPS Kota Jakarta Timur, Politeknik STIA LAN Jakarta
fitriyani@bps.go.id¹, malasondang@yahoo.com², ar.widjayanti@gmail.com³

Abstract

The purpose of this research is to find out what factors must be considered in the process of recruiting statistical partners at BPS-Statistics of Jakarta Timur Municipality as well as the pattern of recruiting statistical partners at BPS-Statistics of Jakarta Timur Municipality. The research method used in this research is qualitative with a descriptive approach. Based on the results of interviews with ten key informants, information was obtained that the factors that must be considered in the recruitment process for statistical partners at BPS-Statistics of Jakarta Timur Municipality are remuneration/salary, status/position, job specifications, recruitment methods used, regulations applied and offer. Meanwhile, the statistical partner recruitment process begins with planning, vacancy announcements, initial and follow-up selection, interviews, and onboarding or training. Based on the evaluation results from these interviews, the recruitment pattern for statistical partners at BPS-Statistics of Jakarta Timur Municipality includes four stages, starting with the pre-registration stage by assembling a recruitment team and preparing publicity materials. The next stage is the registration stage. BPS-Statistics of Jakarta Timur Municipality recruitment team opens online registration and prospective statistical partners register. The next stage is initial/administrative selection and further selection which can be in the form of competency tests or other tests and followed by interviews to see the readiness and commitment of prospective statistical partners. If all previous stages are passed, prospective statistical partners will be called to take part in training. The author suggests that the recruitment process at BPS-Statistics of Jakarta Timur Municipality is not just a formality, but requires openness and accountability at every stage and activity, both large-scale activities such as censuses, and small-scale activities such as surveys.

Keywords: *Recruitment, Recruitment Patterns, Statistics Partners.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen mitra statistik di BPS Kota Jakarta Timur serta pola rekrutmen mitra statistik di BPS Kota Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh orang *key informant*, diperoleh informasi bahwa faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen mitra statistik pada BPS Kota Jakarta Timur adalah balas jasa/gaji, status/jabatan, *job spesificaton*, metode rekrutmen yang digunakan, peraturan yang diterapkan serta penawaran. Sedangkan proses rekrutmen mitra statistik diawali dengan perencanaan, pengumuman lowongan, seleksi awal dan lanjutan, wawancara, hingga *onboarding* atau pelatihan. Berdasarkan hasil evaluasi dari wawancara tersebut, pola rekrutmen mitra statistik pada BPS Kota Jakarta Timur meliputi empat tahap, yang diawali dengan tahap sebelum registrasi dengan menyusun tim rekrutmen dan menyiapkan materi publisitas. Tahap berikutnya adalah tahap registrasi. Tim rekrutmen BPS Kota Jakarta Timur membuka pendaftaran secara online dan calon mitra statistik mendaftar. Pada tahap berikutnya adalah seleksi awal/administrasi dan seleksi lanjutan yang dapat berupa tes kompetensi atau tes lainnya serta dilanjutkandengan wawancara untuk melihat kesiapan dan komitmen calon mitra statistik. Jika semua tahapan sebelumnya lolos, maka calon mitra statistik akan dipanggil untuk mengikuti pelatihan. Penulis menyarankan agar proses rekrutmen pada BPS Kota Jakarta Timur bukan hanya formalitas, tetapi diperlukan keterbukaan dan akutabilitas pada setiap tahapan dan kegiatan, baik itu kegiatan yang beskala besar seperti sensus, maupun kegiatan-kegiatan dengan skala kecil seperti survei.

Kata kunci: Rekrutmen, Pola Rekrutmen, Mitra Statistik

PENDAHULUAN

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

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

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

Saat ini, proses rekrutmen mitra statistik sebagian besar masih bersifat tertutup, sehingga hanya kalangan tertentu saja yang mengetahui informasi adanya rekrutmen mitra statistik. BPS biasanya melakukan rekrutmen terbuka ketika kegiatan besar seperti sensus. Hal ini berdampak pada kurang beragamnya mitra yang saat ini bertugas di BPS Kota Jakarta Timur. Hal ini juga menimbulkan tingkat jenuh yang cukup tinggi di kalangan mitra statistik itu sendiri.

Selain itu, proses rekrutmen mitra statistik di BPS Kota Jakarta Timur selama ini dilakukan secara lepas tanpa skema yang jelas. Masing-masing fungsi dapat menentukan aturan terkait rekrutmen mitra statistik yang akan mengerjakan kegiatan pada fungsinya. Sehingga rekrutmen pada satu kegiatan dengan kegiatan lainnya bisa saja berbeda, tergantung kebutuhan atau jenis pekerjaan. Dampak dari belum adanya skema atau model rekrutmen ini mengakibatkan proses rekrutmen belum memiliki aturan dan pola yang baku.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Hasibuan (2016:1) disebutkan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan baik tujuan perusahaan, pegawai, maupun masyarakat. Terdapat enam unsur manajemen yaitu *man, money, methode, machines, material, dan market*. Sedangkan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi MSDM menurut Hasibuan (2016:21-24) meliputi sebelas fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mengidentifikasi potensi calon karyawan dan mendorong mereka untuk mengajukan lamaran pekerjaan. Aktifitas paling penting mendapat karyawan-karyawan terbaik dilakukan melalui proses rekrutmen. Menurut Handoko (2014:69), rekrutmen merupakan serangkaian proses pencarian dan pemikatan calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana para karyawan baru diseleksi. Proses rekrutmen penting karena kualitas sumberdaya manusia (SDM) pada organisasi akan bergantung pada kualitas rekrutmennya.

Dessler (2016) menjelaskan bahwa proses rekrutmen terdiri atas enam tahapan, yaitu:

- a. Perencanaan
Tahap ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan pola rekrutmen yang efektif.
- b. Pengumuman Lowongan
Pengumuman dilakukan melalui berbagai sumber, seperti website atau sosial media.
- c. Seleksi Awal
Seleksi awal dilakukan untuk dengan menyeleksi calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dasar yang dibutuhkan untuk posisi yang tersedia seperti kesesuaian latar belakang kandidat dengan posisi minimum pendidikan yang dibutuhkan, maupun kelengkapan berkas administrasi lainnya.
- d. Seleksi Lanjutan
Seleksi lanjutan meliputi tes kompetensi, tes praktek, psikotes, atau tes lainnya untuk mengevaluasi kandidat yang dipilih pada tahap seleksi awal.
- e. Penawaran Kerja
Bentuk penawaran ini dilakukan pada saat wawancara langsung, setelah tahap seleksi awal dan lanjutan dinyatakan lolos.
- f. *Onboarding*
Tahap ini dapat meliputi proses pelatihan yang diperlukan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang baru saja direkrut.

Pada proses rekrutmen, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi proses rekrutmen. Faktor-faktor tersebut adalah (1) balas jasa atau gaji, (2) status/jabatan, (3) *job spesification*, (4) metode rekrutmen, (5) peraturan dan (6) penawaran tenaga kerja (Hasibuan, 2016:40).

Mitra Statistik

Mitra statistik merupakan tenaga kerja yang direkrut oleh BPS untuk menunjang kegiatan statistik di suatu wilayah (<https://pagaralamkota.bps.go.id/>). Kewenangan perekrutan diserahkan kepada BPS Kabupaten/Kota masing-masing. Perekrutan mitra statistik didasarkan pada kebutuhan petugas baik pada kegiatan di lapangan maupun kegiatan-kegiatan pengolahan data hasil lapangan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada sepuluh *key informant* dan telaah dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Terkait Rekrutmen Mitra Statistik pada BPS

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

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik.

Dari kebijakan terkait rekrutmen mitra statistik tersebut, BPS Kota Jakarta Timur telah mengikuti secara keseluruhan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik telah diikuti mekanisme rekrutmen petugas sensus yang kemudian kita sebut dengan mitra statistik yang direkrut dari anggota masyarakat.

2. Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 319 Tahun 2023 tentang Mitra Statistik Badan Pusat Statistik Tahun 2023

Pada lampiran Keputusan Kepala BPS ini berisi nama-nama mitra yang sebelumnya sudah pernah menjadi petugas atau mitra statistik pada Badan Pusat Statistik. Pada bagian kedua Keputusan tersebut disebutkan bahwa mitra statistik yang namanya tercantum dalam keputusan tersebut, bertugas melakukan pendataan dan/atau pengolahan sesuai keperluan pada kegiatan sensus dan atau survei di lingkungan BPS. Pada surat Sekertaris Utama BPS tanggal 27 Juli 2023, disebutkan pula Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 319 Tahun 2023 dapat dijadikan sebagai dasar untuk menggunakan mitra tanpa rekrutmen khusus dalam kegiatan sensus/survei di BPS selama tahun 2023. Setelah Keputusan ini turun, BPS Kota Jakarta Timur kemudian mengimplementasikan penggunaan mitra-mitra yang namanya tercantum dalam lampiran keputusan tersebut.

Pada saat wawancara, ada salah satu *key informant* berpendapat bahwa, dengan adanya Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 319 Tahun 2023 tentang Mitra Statistik Badan Pusat Statistik Tahun 2023, proses rekrutmen menjadi dua kali kerja. Pertama adalah memilah diantara nama-nama yang ada di lampiran keputusan Kepala tersebut, dan jika tidak ada yang sesuai kriteria, akan dilakukan rekrutmen kembali.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen Mitra Statistik

Mengacu pada pendapat Hasibuan (2016:40) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen, maka dapat digali setiap faktor tersebut pada tahapan rekrutmen yang

dilakukan di BPS Kota Jakarta Timur kepada *key informant*. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen tersebut meliputi:

a. Balas Jasa

Balas jasa atau honor yang diterima petugas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi jumlah pendaftar pada proses rekrutmen mitra statistik. Jika balas jasa atau honor yang akan diterima besar biasanya jumlah mitra yang mengikuti rekrutmen juga semakin banyak. Honor/balas jasa memang menjadi salah satu faktor utama seseorang mengikuti proses rekrutmen mitra statistik di BPS Kota Jakarta Timur. Leo A Tambunan (2017) menyebutkan bahwa terdapat faktor yang dilakukan terhadap persepsi dan motivasi kerja yaitu gaji/upah, bonus uang, manajemen bos, lokasi tempat kerja, hilir/mudik, keamanan/jaminan kerja, kesempatan naik jabatan. Lingkungan kerja, tingkat independen dalam pekerjaan, tingkat kerja tim yang diperlukan bagi pekerjaan.

b. Status/Jabatan

Hasibuan (2016:40) menjelaskan bahwa status disini lebih mengacu pada status sebagai pekerja tetap atau bukan pekerja tetap. Edianto (2016:19) mengatakan bahwa Pegawai Tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur dan terus menerus ikut mengelola kegiatan secara langsung serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu waktu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja secara penuh. Biasanya pegawai tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Selain itu pegawai tetap juga jauh lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Sedangkan pegawai tidak tetap menurut Malau (2017:23) adalah pegawai yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin instansi dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja pegawai kontrak ditentukan oleh prestasinya kerjanya, sehingga pegawai tidak tetap akan dipertahankan oleh instansi, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka instansi akan memberhentikan pegawai tersebut.

Pada prakteknya di penyelenggaraan rekrutmen mitra statistik di BPS Kota Jakarta Timur, mitra statistik tergolong pegawai tidak tetap dengan jabatan diantaranya adalah sebagai petugas pencacah lapangan (PPL), petugas pemeriksa/pengawas lapangan (PML), Koordinator Tim (Kortim), dan Koordinator Sensus Kecamatan (Koseka). Masing-masing jabatan tersebut memiliki perbedaan pada tanggungjawab, pekerjaan dan upah/honor yang diterima.

c. Job Spesification

Hasibuan (2016: 34) menjelaskan bahwa *job spesification* atau spesifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan orang yang akan direkrut dan menjadi dasar untuk melaksanakan seleksi. Persyaratan ini menjadi syarat minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten nantinya jika diterima.

Secara umum, *job spesification* memberikan informasi mengenai tingkat pendidikan, jenis kelamin, keadaan fisik, pengetahuan dan kecakapan, usia, status perkawinan, minat, dan pengalaman.

d. Metode rekrutmen

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

e. Peraturan

Hasibuan (2016:40) menjelaskan bahwa jika peraturan atau persyaratan tidak ketat, maka jumlah pelamar akan banyak. Begitu juga sebaliknya, jika terlalu banyak peraturan maka jumlah yang mengikuti rekrutmen akan semakin sedikit.

Pada pelaksanaan rekrutmen mitra statistik di BPS Kota Jakarta Timur, peraturan-peraturan yang ada belum secara spesifik dan tertulis. Pemberlakuan peraturan masih disesuaikan dengan melihat kondisi-kondisi tertentu, misal jadwal kegiatan atau banyaknya kebutuhan mitra statistik pada kegiatan tertentu.

f. Penawaran tenaga kerja

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

Proses Rekrutmen

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

a. Perencanaan

Pada tahap perencanaan, penerapan rekrutmen mitra statistik di BPS Kota Jakarta Timur, masih belum dilakukan secara optimal. Proses perencanaan ini dapat berkaitan dengan kebutuhan dan spesifikasi lainnya tentang mitra statistik. Padahal perencanaan akan berimbas pada tahapan kegiatan berikutnya. Salah satu key informant menyebutkan bahwa perlu kalkulasi kebutuhan petugas sejak awal untuk menghindari tumpang tindihnya petugas yang mengakibatkan kualitas hasil kerja tidak maksimal.

b. Lowongan

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

c. Seleksi Awal

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

d. Seleksi Lanjutan

Pada pelaksanaannya, tahapan ini juga belum dilakukan secara menyeluruh. Pada saat pelaksanaan sensus dengan kebutuhan petugas, biasanya tahap seleksi lanjutan ini

dilakukan. Tetapi untuk kegiatan-kegiatan skala kecil tidak, karena mitra statistik hanya diambil dari mitra statistik yang sudah lama bertugas saja.

e. **Penawaran Kerja**

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

f. *Onboarding*

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

Pola Rekrutmen Mitra Statistik

Berdasarkan hasil wawancara kepada *Key Informant* dapat dianalisa pola rekrutmen mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Timur, yaitu:

a. **Tahap Pra Registrasi**

Pada tahap pra registrasi, BPS Kota Jakarta Timur membentuk tim panitia rekrutmen mitra statistik. Pada tahap ini semua pegawai BPS Kota Jakarta Timur terlibat sebagai panitia untuk kemudian dituangkan dalam Surat keputusan (SK) Kepala BPS Kota Jakarta Timur. Selain membentuk tim panitia rekrutmen, BPS Kota Jakarta Timur juga mempersiapkan materi-materi publisitas terkait rekrutmen mitra statistik yang akan disampaikan melalui website maupun sosial media BPS Kota Jakarta Timur

b. **Tahap Registrasi**

Tahap registrasi diawali dengan pembukaan pendaftaran secara online oleh tim rekrutmen mitra statistik dan dilanjutkan calon mitra statistik mendaftar dan mengisi formulir pendaftaran online tersebut.

c. **Tahap Seleksi**

Tahap seleksi dapat terdiri atas seleksi administrasi, seleksi kompetensi, atau seleksi lainnya serta wawancara akhir. Pada tahap seleksi administrasi, akan dilakukan pengecekan data-data diri serta dokumen-dokumen yang sudah diupload pada menu pendaftaran online. Hasil akhir pada tahap seleksi adalah calon-calon mitra statistik yang sesuai kriteria yang ditentukan dan siap untuk mengikuti pelatihan serta menandatangani Surat Perjanjian kerja (SPK).

d. **Tahap Pasca Seleksi**

Tahap terakhir pada proses rekrutmen adalah tahap pasca selesai dimana tim panitia rekrutmen membuat laporan akhir hasil rekrutmen mitra statistik yang baru saja diselesaikan. Selain itu, nama-nama mitra statistik yang telah dinyatakan lolos, akan diumumkan secara resmi melalui website dan sosial media BPS Kota Jakarta Timur.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini telah menjelaskan pola rekrutmen mitra statistik pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Timur. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa proses rekrutmen masih menjadi sebuah formalitas, terutama untuk kegiatan-kegiatan dengan skala kecil atau kebutuhan petugas relatif sedikit. Faktor-faktor dalam proses

Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:

Firmasyah Dodi (2022), *Analisis Rekrutmen Mitra Statistik Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi*. Juhanperak. e-ISSN: 2722-984X. p-ISSN: 2745-7761

Hidayat & Asriyantini. (2020), *Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik*. Jambura Journal of Educational Management. SSN-Online: 2721-2106

Putri Utami Riani & Syamsir (2020), *Recruitment, Selection, and Retention of Human Resources in the Implementation of the National Social Economic (Susenas) Sensus Program in the Statistic Center of the Lubuklinggau City*. Asian Social Science and Humanities Research Journal. Volume 2 Number 2 September 2020, 01 ~ 08. e-ISSN: 2636 – 9109

Pustaka yang berupa judul buku:

Dessler Gary. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Handoko, T. Tani. (2001), *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* edisi kedua, BPFY-Yogyakarta.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta. Laksana.

Hasibuan, Malayu. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malau, H. (2017). *Manajemen Pemasaran: Teori dan Aplikasi Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Nazir, 1999, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia untuk Peningkatan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Bandung: PT Refika Aditama.

Singarimbun, Masri (1986), *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

STIA LAN (2017), *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*, Jakarta: STIA LAN Jakarta.
Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.

Pustaka yang berupa dokumen:

Undang-undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik

Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2020 tentang Organisasi dan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik.

Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 319 Tahun 2023 Tentang Mitra Statistik Badan Pusat Statistik Tahun 2023