



ANALISIS PEMBINAAN PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN KARAWANG

Gista Septiyanti

mn21.gistaseptiyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Uus Md Fadli

uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana

Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : *mn21.gistaseptiyanti@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Abstract *Employee development at the Karawang Regency Central Statistics Agency (BPS) is essential in improving organizational performance and the quality of statistical data. This research aims to explore the importance of direction, motivation, supervision and coordination in employee development and identify the challenges faced in its implementation. The research method used is a qualitative pattern, namely a pattern that focuses on in-depth study. Data collection techniques can be done through observation, interviews and documentation. The research results show that effective direction, motivation through performance rewards, continuous supervision, and coordination between employees play a crucial role in improving professionalism and work quality. However, challenges such as a lack of quality training and suboptimal performance evaluations still hamper coaching efforts. In conclusion, a more structured strategy in training, supervision, and strengthening communication between departments is needed to overcome this challenge.*

Keywords: *Development, Employees, Statistics Center*

Abstrak Pembinaan pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang menjadi esensial dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas data statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi dalam pembinaan pegawai serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pola kualitatif yaitu suatu pola yang berfokus pada pengkajian mendalam. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan yang efektif, motivasi melalui penghargaan kinerja, pengawasan yang berkelanjutan, dan koordinasi antarpegawai memainkan peran krusial dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja. Namun, tantangan seperti kurangnya pelatihan berkualitas dan evaluasi kinerja yang belum optimal masih menghambat upaya pembinaan. Kesimpulannya, strategi yang lebih terstruktur dalam pelatihan, pengawasan, dan penguatan komunikasi antarbagian diperlukan untuk mengatasi tantangan ini.

Kata kunci: *Pembinaan, Pegawai, Pusat Statistik*

LATAR BELAKANG

Pembinaan pegawai di BPS membantu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas data statistik yang dibuat. Sebagai salah satu lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyampaikan data statistik, BPS sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman. Menurut Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pengembangan Karir Pegawai BPS, pembinaan yang berkelanjutan adalah sebuah kunci untuk mencapai tujuan pengembangan karir pegawai. Sistem pelatihan berbasis kompetensi diciptakan untuk

meningkatkan karir karyawan dan memungkinkan penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kapabilitasnya (Dion Alan Nugraha et al., 2022). Dari hasil Laporan Tahunan BPS Kabupaten Karawang 2023 menemukan ada beberapa masalah besar dalam pembinaan karyawan, yaitu sumber daya yang terbatas dan tingkat turnover yang tinggi, yang dapat menghambat kemajuan kompetensi karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya, ada bukti empiris tentang manfaat pembinaan karyawan yang produktif. Studi yang diterbitkan pada jurnal nasional "Jurnal Manajemen dan Bisnis" menemukan bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang terstruktur. Artikel pada "Jurnal Sumber Daya Manusia" menekankan pentingnya sebuah pembinaan berbasis kompetensi untuk dapat menyesuaikan keterampilan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Studi yang diterbitkan di "International Journal of Human Resource Management" di tingkat internasional menemukan bahwa produktivitas karyawan secara signifikan meningkat sebagai hasil dari pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

Namun, BPS Kabupaten Karawang masih menghadapi sejumlah tantangan dalam pembinaan karyawan. Karena kurangnya sumber daya, pegawai kekurangan keterampilan, dan sistem evaluasi kinerja saat ini tidak dapat mengidentifikasi kebutuhan pembinaan yang tepat. Oleh sebab itu, strategi pembinaan yang komprehensif diperlukan, yang mencakup perencanaan dan bantuan manajemen yang berkelanjutan. Dengan cara mengatasi masalah-masalah yang ada, BPS Kabupaten Karawang dapat memajukan kinerja organisasi dan meningkatkan kualitas data statistik yang dapat dihasilkannya. Dengan demikian, organisasi akan lebih mampu mencukupi kebutuhan informasi masyarakat dan pemerintah.

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan bagian penting atau berpotensi memiliki peran dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk menghasilkan SDM berkualitas tinggi, diperlukan pengelolaan SDM yang baik (Bukit et al., 2017).

Menurut Dessler (2019), Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian langkah yang digunakan oleh manajer untuk mengelola tenaga kerja sebagai

aset perusahaan. Langkah-langkah ini mencakup perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Merujuk pada pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan memerlukan manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan sejumlah proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan. Pada akhirnya, kemajuan organisasi atau perusahaan bergantung pada kemampuan dan kualitas pada sumber daya manusianya.

Pengembangan Organisasi

Menurut Udai dalam Rusdinal dan Afriansyah (2021:16), pengembangan organisasi adalah upaya yang direncanakan yang dimulai dengan diagnosis masalah dengan bantuan profesional, analisis masalah dan perencanaan pengembangan organisasi, dan penetapan strategi penyelesaian masalah yang berkaitan dengan sistem organisasi.

Menurut Cummings dan Worley dalam Mangundjaya (2020:6), pengembangan organisasi didefinisikan sebagai penerapan sistem yang komprehensif untuk mentransfer pengetahuan tentang perilaku dalam merancang pengembangan, peningkatan, dan penguatan strategi, struktur, serta proses untuk menciptakan organisasi yang efisien.

Berdasarkan pemahaman di atas, pengembangan organisasi adalah proses terencana dan sistematis untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui diagnosis masalah, analisis, perencanaan, dan implementasi strategi yang terkait dengan strategi, struktur, dan proses organisasi.

Pembinaan

Slamet (2010: 130) Pembinaan merupakan suatu proses, hasil, atau upaya untuk meningkatkan diri yang berujung pada perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi, atau berbagai potensi lain terhadap suatu hal.

Menurut Santoso (2010:139), pembinaan bermaksud untuk mencapai perubahan positif dari kondisi sebelumnya, yang melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, dan pelaksanaan.

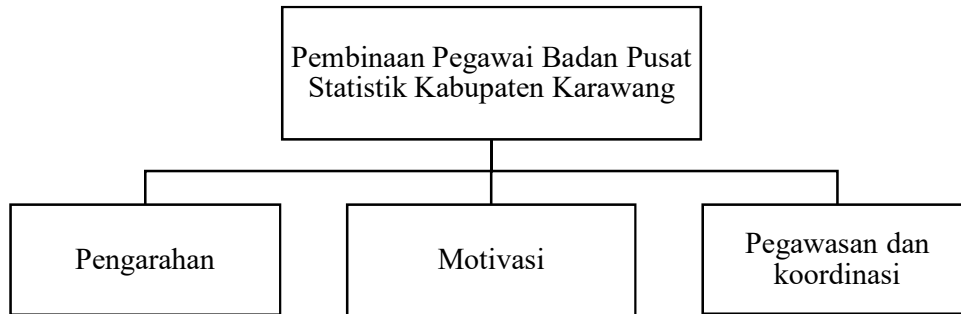
Berdasarkan definisi di atas, pembinaan pegawai merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karyawan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pembinaan pegawai terdiri dari serangkaian tindakan yang dimaksudkan untuk menghasilkan perbaikan, kemajuan, peningkatan, dan kemajuan dalam kinerja dan pengembangan karyawan.

Indikator/ Dimensi Pembinaan

Menurut Harmoko (2017:81) menyatakan bahwa pembinaan terdapat 4 *point* indikator, antara lain :

1. Pengarahan
2. Motivasi
3. Pengawasan
4. Koordinasi

Paradigma Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan paradigma, hipotesis diajukan bahwa pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja, produktivitas, kompetensi, dan kemampuan teknis dan non-teknis pegawai.

METOLOGI PENELITIAN

Lokus Penelitian

Lokus penelitian adalah tempat lokasi penelitian tersebut dilakukan. Lokus penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang yang berlokasi Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, Kec. Karawang Bar., Karawang, Jawa Barat 41315

Responden

Menurut Arikunto (2006), responden merupakan orang yang diminta untuk memberikan jawaban mengenai persepsi dan fakta tentang subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi responden terdiri dari 1 orang Kepala Subbagian Umum sebagai informan kunci (key informant), 1 Pranata Keuangan APBN Mahir dan 2 Statistisi Ahli Pertama sebagai informan pendukung.

Populasi

Sujarweni (2015) menyatakan bahwa populasi adalah total jumlah dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mencapai kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang dengan jumlah pegawai sebanyak 35 orang.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 4 pegawai yaitu terdiri dari 1 Kepala Subbagian Umum, 1 Pranata Keuangan APBN Mahir dan 2 Statistisi Ahli Pertama.

Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu purposive sampling, yang merupakan teknik untuk memilih sampel berdasarkan pertimbangan khusus terhadap sumber data (Sugiyono, 2016:84). Pertimbangan pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan observasi atau wawancara dengan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

Pengumpulan Data

Metode pengambilan data ini dengan tahapan sebagai berikut: 1) Observasi: Peneliti akan melihat sikap atau perilaku karyawan saat bekerja, kinerja mereka, dan sistem yang berlaku. 2) Wawancara: Peneliti akan menggunakan pedoman wawancara untuk mengajukan pertanyaan struktural kepada informan. 3) Dokumentasi: Dokumentasi penting sebagai pendukung. Akibatnya, foto, video, dan dokumen khusus dapat dimanfaatkan dalam penelitian ini.

Analisis Data

Setelah semua data telah terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data untuk mendapatkan hasil penelitian. Peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif dalam penelitian ini. Rumusan masalah deskriptif digunakan untuk menganalisis satu atau beberapa variabel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, metode analisis data meliputi pengurangan data, penyampaian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang menekankan bahwa pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi adalah komponen penting untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja. Pengarahan yang efektif membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi sehingga mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang

optimal. Motivasi, baik melalui penghargaan kinerja maupun kesempatan pengembangan karir, meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan.

Pengawasan yang rutin dan berkelanjutan memastikan bahwa pegawai BPS Karawang selalu mengikuti prosedur dan standar. Metode pengawasan yang tidak hanya berfokus pada kontrol tetapi juga memberikan umpan balik yang bermanfaat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Di BPS Karawang, koordinasi antarpegawai dan bagian sangat penting untuk aliran informasi yang lancar dan kerja sama yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional.

Pembahasan

Namun, ada beberapa masalah yang dihadapi saat melakukannya. Salah satu tantangan utama adalah memberikan pengarahan yang konsisten dan relevan kepada semua pegawai. Ini terutama berlaku ketika ada perubahan dalam peraturan atau tuntutan pekerjaan yang baru. Kurangnya pelatihan yang baik karena sumber daya yang terbatas juga menghalangi peningkatan kompetensi secara merata. Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang tidak efektif dalam menentukan kebutuhan pembinaan yang tepat menambah kompleksitas dalam proses pembinaan.

Perluasan dan pengorganisasian lebih lanjut dari program pelatihan pengarahan serta penerapan sistem penghargaan yang lebih adil dan berbasis pencapaian adalah solusi untuk masalah ini. Selain itu, diharapkan bahwa pengawasan yang lebih kolaboratif dan umpan balik yang membangun akan memungkinkan peningkatan kualitas kerja pegawai. Penggunaan teknologi informasi yang canggih untuk memperkuat komunikasi dan koordinasi antar bagian akan mempercepat aliran informasi dan pengambilan keputusan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Studi ini menunjukkan bahwa pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi adalah komponen penting dalam proses pembinaan pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang. Pengarahan yang efektif membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. Ini meningkatkan komitmen dan motivasi karyawan untuk mencapai hasil optimal. Pegawai lebih produktif dan lebih terlibat dalam melaksanakan tugasnya karena dimotivasi melalui penghargaan kinerja dan kesempatan pengembangan karir.

Pengawasan yang rutin dan berkelanjutan memastikan bahwa pegawai BPS Karawang selalu mematuhi prosedur dan standar. Metode pengawasan yang tidak hanya mengutamakan kontrol tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif secara signifikan membantu meningkatkan kinerja pegawai. Koordinasi yang baik antara pegawai dan bagian di BPS Karawang sangat penting untuk aliran informasi yang lancar dan kerja sama yang efektif. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan peningkatan efisiensi operasional organisasi.

Saran

BPS Kabupaten Karawang dapat mempertimbangkan beberapa langkah strategis untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

1. Perluasan program pembinaan yang lebih terstruktur dan berkesinambungan akan meningkatkan efektivitas pengarahan dan pengembangan kompetensi pegawai.
2. Perbaikan sistem evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi kebutuhan pembinaan yang lebih akurat akan membantu dalam desain program pengembangan yang lebih tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, S. D., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Career Development Analysis Of Personnel Agency Employees And Human Resources Development In Karawang District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4142–4152. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Hasanah, D. (2022). Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CANGKUANG Jurnal JISIPOL. *Jisipol*, 6(1), 35–48.
- Mahendra, M., Arifin, J., & Noor, Y. (2021). Analisis Pembinaan Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *Japb*, 4, 1389–1397. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/521%0Ahttp://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/521/427>
- Shalsabila, R. N., & Ningsih, S. (2023). Pembinaan Pegawai Bagian Management Trainee di PT Jasa Marga Pusat Jakarta Timur. *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 77–87. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.92>