

## PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PEMANTAPAN KOMPETENSI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI SERDANG

Dika Hidayati<sup>1)</sup>, Sari Wulandari<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

Email : [dikahidayati55@gmail.com](mailto:dikahidayati55@gmail.com)

### ABSTRACT

*Employees are the most important aspect in the organization and HR is one of the drivers so that the organization can run well. Performance is an important element in determining the progress of an organization. The purpose of this study is to determine the role in improving employee performance through strengthening competence at the Central Bureau of Statistics of Deli Serdang Regency. This type of research uses descriptive research with a qualitative approach. The population and sample are employees of the Central Statistics Agency, Deli Serdang district. By using descriptive qualitative method. Data obtained through interviews with employees of the Central Statistics Agency of Deli Serdang Regency. The results obtained are that HR greatly determines employee performance and to produce competent employees, training, development from the organization and guidance from superiors will be needed so that the organization will advance for the better.*

**Keywords:** Employee Performance, Competence

### PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai adalah salah satu aspek yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang mana SDM tersebut merupakan penggerak agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Dalam mewujudkan rencana instansi diperlukannya peranan sumber daya manusia yang merupakan salah satu aspek terpenting pada era-globalisasi saat ini yang penuh dengan tantangan. Dengan hal tersebut ini merupakan tugas organisasi untuk lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi, maka instansi harus memberikan perhatian yang khusus kepada pegawai. Pegawai merupakan suatu aset yang paling penting karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya. Dalam organisasi tanpa didukung oleh

pegawai dengan kualitas ataupun kemampuan skill serta operasionalnya yang baik maka akan sulit bagi organisasi untuk bisa mempertahankan kondisi organisasinya dalam mengembangkan serta memajukan organisasi pada masa yang akan datang (Rivai, 2014) . Salah satu contoh yang menyebabkan kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi yaitu dapat mendatangkan kerugian seperti tidak terealisasinya target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu cara dalam menghadapi masalah tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusinya kepada instansi. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi atau instansi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Oleh karena itu, penting sekali untuk memiliki SDM yang berkompeten agar mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi. Kompetensi tertuju pada kemampuan seseorang untuk memberikan respon secara memadai pada perubahan-perubahan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direfrensikan terhadap kinerja yang unggul dan kreatif dalam suatu pekerjaan. Maka dari itu sangat penting sekali untuk memiliki SDM yang berkompeten agar mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah non departemen yang bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan, mempunyai fungsi melakukan pengkajian, penyusunan, perumusan kebijakan dibidang statistik, pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional, pembinaan dan fasilitas terhadap kegiatan instansi pemerintahan dibidang statistik, penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang pelayanan umum. Untuk menjalankan tugasnya dalam menyediakan data sebagai indikator baik dalam hal perencanaan maupun evaluasi pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun pihak swasta, Badan Pusat Statistik (BPS) kabupaten Deli Serdang senantiasa memperhatikan komposisi sumber daya manusia yang ada sehingga apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi yang

diemban dapat dilaksanakan dengan baik. Dibawah ini merupakan tabel komposisi pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang. Menurut jabatan dan jenis kelamin Tahun 2021.

Tabel 1.  
Komposisi Pegawai BPS Kabupaten Deli Serdang

Jabatan	Jumlah (orang)	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
Pejabat Struktural	2	2	-
Pejabat Fungsional Tertentu	20	11	9
Pejabat Fungsional Umum	20	13	7
Jumlah	42	26	16

Sumber : Laporan Kinerja BPS Deli Serdang 2021

Berbagai upaya yang telah dilakukan BPS Kabupaten Deli Serdang untuk mengatasi tantangan yang dihadapi yaitu dengan menyesuaikan keadaan dan situasi daerah setempat, memaksimalkan saran dan prasarana yang dimiliki, mengoptimalkan kegiatan pengawasan kegiatan dalam rangka meningkatkan kualitas data dan terus menerus berupaya meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 2.  
Capaian Kinerja BPS Kabupaten Deli Serdang  
2021

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1. Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan			
1.1 meningkatkan nyapemanfaatan data statistik yang berkualitas	Persentase penggunaan data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan nasional	80 %	84,21 %
	Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan nasional	12,12 %	30,77 %
2. Meningkatkan kolaborasi, integrasi, sinkronisasi dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN			
2.2 penguatan komitmen K/L/D/I terhadap SSN	Persentase K/L/D/I yang melaksanakan rekomendasi kegiatan statistik	50 %	50 %
	Persentase K/L/D/I yang menyampaikan metadata sektoral dan khusus sesuai standar	80 %	80 %
3. Meningkatnya pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN			
3.1 penguatan statistik sektoral K/L/D/I	Persentase K/L/D/I yang mampu menyelenggarakan statistik sektoral secara mandiri sesuai NSPK	80%	80 %

Sumber : Laporan Kinerja BPS Deli Serdang 2021

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran dalam peningkatan kinerja pegawai melalui pematapan kompetensi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Sebagaimana telah dipaparkan diatas bahwa kinerja SDM yang rendah akan berdampak pada kinerja organisasi tersebut dan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai per periode waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan (Mangkunegara, 2016:43). Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam mencapai kinerja kelompok perlu memperhatikan dua aspek yaitu :

- Hubungan antar keterpaduan dengan kinerja kelompok.
- Perbedaan-perbedaan antar pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins dan Judge (2016:260) yaitu :

- Kualitas
- Efektivitas
- Kemandirian
- Ketetapan waktu
- Komitmen kerja

### Kompetensi

Menurut kamus umum bahasa indonesia kompetensi merupakan seluruh kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Menurut Wibowo (2012:326) kompetensi merupakan individu yang memiliki keterampilan, keahlian, serta

pengetahuan dan karakter yang baik pada saat menjalankan tugas akan dengan mudah terselesaikan. Kompetensi merupakan ciri mendasar yang dimiliki seseorang pegawai yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja dengan baik.

Komponen – komponen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2011:126) adalah :

- a. Keterampilan, yaitu kemampuan melakukan suatu hal dengan baik.
- b. Pengetahuan, informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- c. Peran sosial, merupakan tanggapan orang tersebut terhadap norma sosial.
- d. Citra diri, merupakan tanggapan orang tersebut terhadap dirinya sendiri.
- e. Sifat/ciri, merupakan ciri khas pada tingkah laku orang tersebut.
- f. Motif, merupakan pemikiran yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu.

Indikator dari kompetensi menurut Spencer (dalam Hutapea dan Thoha 2017:28) yaitu :

1. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang tentang banyak hal.
2. Keterampilan (*skill*), merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang memiliki keterampilan dengan sendirinya.
3. Sikap (*attitude*), merupakan tingkah laku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang didapat sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Deli Serdang. Dengan menggunakan metode sampling jenuh menurut Sugiyono (2017:124) adalah metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam menganalisis data. Data yang didapatkan melalui wawancara. Menurut Sugiyono (2016) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan dalam satu topik tertentu. Wawancara ini dilakukan oleh 2 orang pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang dengan tujuan agar diperolehnya suatu data atau informasi secara mendalam mengenai kinerja pegawai dan kompetensi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti melakukan penelitian di Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. Yang merupakan suatu instansi pemerintah sebagai sarana penyedia data statistik. Menurut keputusan presiden No. 86 Tahun 1998 tentang struktur dan tata kerja Badan Pusat Statistik yang merupakan lembaga pemerintah non departemen. Badan Pusat Statistik mempunyai kedudukan dan tanggung jawab langsung kepada presiden, yang mempunyai tugas dan fungsi membantu presiden dalam rangka penyelenggaraan statistik dasar, melaksanakan koordinasi dan kerjasama serta mengembangkan dan membina statistik dasar dengan peraturan yang berlaku.

Hasil wawancara yang saya dapat dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang yaitu (ibu Maimunah Nasution) “ *kualitas kerja yang dihasilkan berupa laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) yang dilaporkan setiap setiap awal bulan yang harus dilaporkan oleh setiap pegawai badan pusat statistik Kabupaten Deli serdang. Efektivitas yang dihasilkan yaitu berupa presentase persentase perbandingan realisasi hasil kerja dengan target kinerja pegawai dan bertanggung jawab masing-masing hasil kerja setiap pegawai. Kemandirian yaitu setiap pegawai harus mampu mengerjakan tanggung jawab yang diberikan berupa mencacah, memeriksa dokumen, mengentri dokumen dan lainnya. Ketetapan waktu yang diberikan organisasi sudah menjadi kewajiban dan tanggung jawab bagi pegawai untuk melaporkan hasil kinerja setiap awal bulan. Dan terakhir dalam berkomitmen bekerja pegawai harus mampu mengerjakan dibidang seksi distribusi yaitu berupa pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, pelaporan dan pengembangan statistik harga konsumen dan harga produsen dan statistik niaga dan jasa.*

Hasil wawancara dari (Bapak M. Iriansyah Harahap, M.Si selaku koordinator Fungsi Statistik Distribusi) adalah sikap yang dimiliki pegawai khususnya di seksi distribusi memiliki semangat kerja yang luar biasa khususnya dalam bekerja. Pengetahuan yang dimiliki pegawai sudah memadai dalam bidang pekerjaan masing-masing pegawai dan mampu menjalankan tugas dengan metode yang telah ditetapkan organisasi. Dan keterampilan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing dan organisasi selalu memberikan pelatihan dan pengembangan untuk mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai harus mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan memerlukan pegawai yang berkompeten untuk menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu sangat diperlukannya pelatihan dan pengembangan yang harus diberikan instansi kepada pegawai. Berikut beberapa pelatihan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang selama 3 tahun terakhir yaitu pelatihan petugas sakernas agustus tahun 2020, pelatihan calon petugas lapangan Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) maret 2020.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting untuk kemajuan organisasi dengan menghasilkan pegawai yang berkompeten. Maka dari itu dengan adanya pelatihan dan pengembangan serta bimbingan dari kepala organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan pegawai yang berkompeten dari setiap bidang pekerjaan yang dikerjakan.

### **Saran**

Buat Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang organisasi harus memfasilitasi yang mendukung kegiatan kerja pegawai seperti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebelum meningkatkan kinerja terlebih dahulu harus memperhatikan sumber daya manusianya agar pekerjaan dapat terealisasi dengan baik.

Dan diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam menerapkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha. 2017. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P., & Timoty A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama, p. 2011
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- <https://deliserdangkab.bps.go>.

