

INTISARI

Pada tesis ini penulis meneliti tentang kesesuaian profil kompetensi KSK yang ada saat ini dengan profil kompetensi KSK yang ideal. Dimana untuk mendapatkan profil kompetensi KSK yang ideal selain didukung dengan referensi dari BKN penulis juga melakukan konsultasi dan wawancara dengan Kepala BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.

Penelitian ditujukan kepada seluruh KSK se- Provinsi D.I. Yogyakarta yang tersebar diseluruh kecamatan di kabupaten/kota provinsi DIY yang berjumlah 78 kecamatan. Dari 78 kuesioner yang disebar hanya terisi 75 kuesioner karena beberapa kecamatan masih belum terisi petugas KSK. Kuesioner tersebut diisi oleh atasan langsung KSK yaitu Kepala BPS Kabupaten /Kota masing-masing KSK. Dari kuesioner yang terkumpul tersebut kemudian dilakukan pengolahan dan didapatkan gap yang selanjutnya dilakukan analisis gap.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan rata-rata gap kompetensi masing masing KSK masih dibawah standar ideal yang diharapkan. Demikian juga rata-rata gap masing-masing indikator kompetensi juga menunjukkan kondisi di bawah standar ideal yang diharapkan. Walaupun secara rata-rata keseluruhan baik gap kompetensi masing-masing KSK maupun gap indikator kompetensi masih dibawah standar yang diharapkan namun bila dilihat dari kompetensi masing-masing KSK terhadap masing-masing indikator kompetensi sebagian besar KSK menunjukkan kompetensi sesuai standar yang diharapkan. Meskipun demikian karena secara rata-rata keseluruhan masih dibawah standar yang diharapkan maka pengembangan untuk peningkatan kualitas SDM harus terus dilakukan. Diantaranya adalah dengan pelatihan secara rutin tentang statistik dan perekrutan SDM petugas KSK dengan jurusan statistik untuk masa yang akan datang.

Kata Kunci : kompetensi, gap, kualitas SDM, pelatihan, perekrutan

ABSTRACT

In this thesis, the author examines the suitability of the existing KSK competency profile with the KSK ideal competency profile. Where to get the ideal competency profile in addition to the supported with references from BKN authors also conducted consultations and interviews with the Head of BPS D.I Yogyakarta Province.

The research aimed to all KSK in D.I Yogyakarta Province, which are scattered throughout the district in the county / city of D.I. Yogyakarta Province, amounting to 78 districts. Of the 78 questionnaires distributed 75 questionnaires filled just because some districts remain unfilled KSK officer. The questionnaire was completed by the Head BPS Regency / City of each KSK. The questionnaires were collected processed and then performed a gap analysis.

The results showed that the gap each competency KSK still below ideal standards expected. Similarly, the average gap of each competency indicator also shows the conditions below the ideal standard. Although the overall average, both individual competency gaps and gap KSK competence indicator is still below the expected standard, but when viewed from the competence of each KSK, against each competency indicator, most of KSK demonstrate competency in accordance with the standards expected. However, given the overall average is still below the expected standard, it is to improve the quality of human resource development should be done. Among them is with regular training on statistics and HR recruitment officer KSK with statistics majors for future.

Keywords: competence, gap, quality of human resources, training, recruitment