

BAB VI

ANALISIS PEMECAHAN PERMASALAHAN

Tabel 6.1 . Solusi untuk Mengatasi Gap

No	Indikator Kompetensi	Gap	Rekomendasi	Keterangan
1	Manajemen waktu	-0,28	Pembinaan / Pelatihan Pegawai	Belum
2	Manajemen perencanaan	-0,31	Pembinaan / Pelatihan Pegawai	Belum
3	Kemampuan wawancara	-0,13	Pelatihan Komunikasi	Belum
4	Kemampuan komunikasi	-0,08	Pelatihan Komunikasi	Belum
5	bekerja_cepat	-0,48	Pembinaan pegawai	Sudah
6	bekerja_teliti	-0,31	Pembinaan pegawai	Sudah
7	bekerja_tepat_waktu	-0,45	Pembinaan pegawai	Sudah
8	tanggungjawab	-0,01	Pembinaan pegawai	Sudah
9	rekrut_petugas	-0,16	Pembinaan pegawai	Sudah
10	networking	-0,15	Pembinaan pegawai	Sudah
11	tegas_disiplin_SOP	-0,21	Pembinaan pegawai	Sudah
12	knowledge_ttg Statistik	-0,44	Pembinaan ttg statistik	Sudah
13	sosialisasi_kegiatan	-0,25	Pelatihan Komunikasi	Sudah
14	motivasi_diri	-0,07	Pembinaan pegawai	Sudah
15	operasi_komputer	-0,25	Pelatihan Komputer	Sudah
16	membuat_tabulasi	-0,32	Pelatihan Komputer	Sudah
17	membuat_grafik	-0,53	Pelatihan Komputer	Sudah
18	menyajikan_analisis	-0,56	Pelatihan Analisis data dg SPSS	Belum
19	amanah	-0,11	Pembinaan pegawai	Sudah
20	disiplin_tepatwaktu	-0,27	Pembinaan pegawai	Sudah
21	taat_thdperaturan	-0,15	Pembinaan pegawai	Sudah
22	koordinasi_dg mitra	-0,12	Pembinaan pegawai	Sudah
23	narasumber_stat_kecamatan	-0,45	Pembinaan / Pelatihan Pegawai	Belum

Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan/KSK selama ini BPS Daerah Istimewa Yogyakarta telah melakukan berbagai macam pembinaan dan pelatihan diantaranya :

1. Diklat Statistik

Salah satu upaya agar pegawai negeri sipil mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagaimana diharapkan ialah meningkatkan mutu pegawai negeri melalui pendidikan dan pelatihan dari segenap tingkatan. Pegawai negeri sipil yang akan menduduki jabatan fungsional, khususnya jabatan fungsional statistisi tingkat terampil perlu di bekali pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan tugasnya. Untuk maksud tersebut di atas calon pejabat fungsional statistisi tingkat terampil, khususnya bagi yang tidak dapat meninggalkan tugasnya selama belajar, perlu mengikuti Diklat Jarak Jauh Statistik Dasar (DJJSD) sebagai prasyarat menduduki jabatan tersebut.

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan pegawai khususnya calon pejabat fungsional statistisi dalam bidang statistik serta untuk menambah kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat.

Pada tahun 2011 ada sebanyak 12 karyawan termasuk KSK yang mengikuti DJJSD dan dinyatakan lulus semua. Demikian juga tahun 2012 ada sebanyak 10 karyawan termasuk KSK yang mengikuti DJJSD dan dinyatakan lulus semua. Hal ini menandakan bahwa kemampuan karyawan termasuk KSK sudah baik dalam mengenal statistik. Walaupun secara rata-rata indikator kompetensi keseluruhan dibawah standar namun gapnya tidak terlalu besar masih dibawah 0,6.

Kemampuan dalam statistik tersebut hendaknya selalu diasah setiap waktu supaya tidak lupa. Pelatihan secara rutin hendaknya selalu dilakukan tidak hanya sekali saja sebagai persyaratan.

Tugas Belajar dan ijin Belajar

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan wawasan berbagai ilmu pengetahuan, BPS selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti tugas belajar maupun ijin belajar. Pada tahun 2011 ada sebanyak 31 pegawai termasuk KSK yang mengikuti tugas belajar maupun ijin belajar. Sedangkan tahun 2012 hanya ada 3 pegawai yang mengikuti tugas belajar maupun ijin belajar.

2. Pelatihan /briefing sebelum melakukan survei/sensus

Salah satu tujuan dilakukannya pelatihan sebelum survey atau sensus adalah agar petugas mempunyai konsep dan definisi yang sama tentang survei/sensus yang dilakukan. Sehingga data yang dihasilkannya pun akan berkualitas dengan memiliki pemahaman konsep dan definisi yang sama untuk masing-masing petugas.

3. Pelatihan Komputer untuk KSK

Pada tahun 2011 tepatnya tanggal 28 - 30 Oktober 2011 BPS DIY pernah mengadakan pelatihan Microsoft Office 2010 yang diikuti oleh seluruh KSK di BPS D.I. Yogyakarta.

Mengingat gap kompetensi KSK untuk bidang IT menduduki posisi yang paling tinggi maka pelatihan di bidang IT tersebut harus lebih ditingkatkan kembali baik di tingkat provinsi maupun kabupaten. Hasil wawancara dengan

kepala BPS kabupaten / kota ternyata di masing-masing kabupaten/kota belum semuanya melakukan pelatihan secara rutin untuk KSK di bidang IT. Bagi yang merasa kesulitan dalam bidang IT biasanya langsung menghubungi staf di kab/kota untuk mendapatkan penjelasan.

4. Pembinaan Melalui Rapat Rutin Bulanan

Setiap bulan para KSK di BPS Kabupaten/Kota selalu dikumpulkan untuk dilakukan evaluasi terhadap pekerjaannya. Pada kesempatan inilah kepala BPS kabupaten/kota melakukan pembinaan secara rutin agar kinerja KSK menjadi lebih baik.