

**ANALISIS KESESUAIAN KOMPETENSI PETUGAS
KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (KSK)
PADA BPS PROVINSI DIY**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh

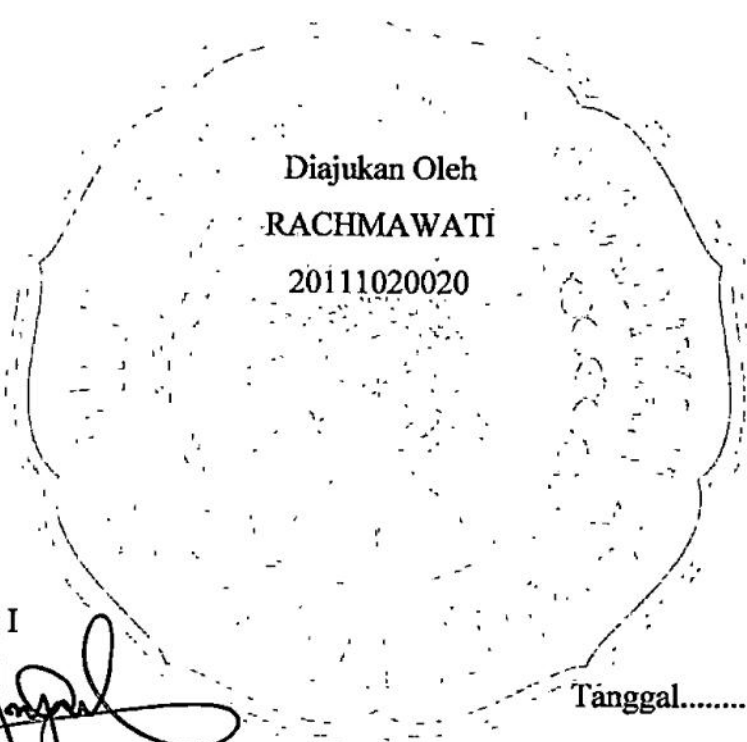
RACHMAWATI

20111020020

Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2013

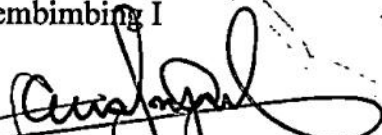
TESIS

**ANALISIS KESESUAIAN KOMPETENSI PETUGAS KOORDINATOR
STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI DIY**



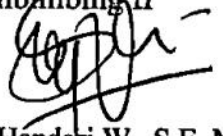
Diajukan Oleh
RACHMAWATI
20111020020

Pembimbing I


Dr. Aris Suparnah, MM.,Akt

Tanggal.....

Pembimbing II


Sri Handari W., S.E.,M.Si

Tanggal.....

TESIS

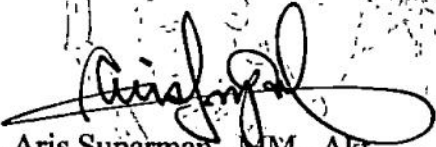
**ANALISIS KESESUAIAN KOMPETENSI PETUGAS KOORDINATOR
STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI DIY**

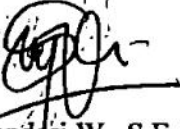
Diajukan Oleh
RACHMAWATI
20111020020

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 24 April 2013.

Yang terdiri dari

Tri Maryati, S.E., M.M
Ketua Tim Penguji


Dr. Aris Suparman, MM., Akt
Anggota Tim Penguji


Sri Handari W., S.E., M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta


Prof. Dr. Heru Kurnianto, M.Hum

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengkalaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, 3 Mei 2013

Yang membuat Pernyataan :

METERAI
TEMPEL
Rp. 6.000
BF067ABF421906672
6000 DJP
ACHMAWATI
20111020020



Motto

- Tidak ada daya dan kekuatan, kecuali dengan izin Allah yang Mahatinggi dan Mahaagung.
- Selalu Berusaha, Berdoa dan Berpikir Positif

Kupersembahkan Kepada:
Ayah dan Ibu Tercinta
Anak-anakku tercinta Qonita & Yasmine

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Penulis mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis dengan judul **"ANALISIS KESESUAIAN KOMPETENSI PETUGAS KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN (KSK) PADA BPS PROVINSI DIY"** ini adalah salah satu syarat memperoleh gelar sarjana srata (S-2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan, hal ini karena keterbatasan penulis. Keberhasilan penulisan karya ilmiah ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Aris Suparman., MM.,Akt & Ibu Sri Handari W., S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan 2, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi selama proses penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Prof.Dr.Heru Kurnianto Tjahjono, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga amal ibadah yang bapak/ibu/saudara berikan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT.Amiin.

Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Mei 2013

Penulis

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

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Karakteristik KSK pada BPS se- Provinsi D.I. Yogyakarta.....	46
Tabel 5.2. Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	49
Tabel 5.3. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	50
Tabel. 5.4. Hasil Standar Kompetensi yang dipersyaratkan.....	51
Tabel. 5.5. Hasil Rata-rata Evaluasi Penilaian Kompetensi KSK.....	54
Tabel 5.6. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang Manajemen.....	58
Tabel 5.7. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang Komunikasi.....	59
Tabel 5.8. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang Kemampuan Bekerja/Menyelesaikan Pekerjaan.....	60
Tabel 5.9. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang Jaringan Kerja.....	62
Tabel 5.10. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang Pengetahuan Statistik.....	63
Tabel 5.11. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang minat & motivasi diri...	64
Tabel 5.12. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang IT.....	65
Tabel 5.13. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang amanah.....	67
Tabel 5.14. Hasil Penilaian Kompetensi KSK tentang perstatistikan di Kecamatan.....	69
Tabel 6.1 . Solusi untuk Mengatasi Gap.....	70

DAFTAR GAMBAR

2.1. Model Penelitian.....	7
2.2. Model Perilaku Individu dalam Realitas Organisasi.....	21

DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1. Karakteristik KSK Berdasarkan Pendidikan.....	47
Grafik 5.2. Karakteristik KSK Berdasarkan Usia.....	48
Grafik 5.3. . Karakteristik KSK Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Grafik 5.4. Rata-rata Gap Kompetensi KSK.....	55
Grafik 5.5. Rata-rata Gap Kompetensi KSK menurut Indikator Kompetensi.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan/Kuesioner

Lampiran2 Surat permohonan pengisian kuesioner kepada responden

Lampiran 3 Tabel competency matrix

Lampiran 4 Uraian Tugas KSK

Lampiran 5 Rekrutment KSK tahun 2012

Lampiran 6 Tabel Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Lampiran 7 Data Hasil Penelitian

DAFTAR ISI

Halaman	
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	viii
Daftar Grafik	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Ringkasan	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1.Landasan Teori.....	7

2.1.1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).....	7
2.1.2.	Analisis Jabatan (<i>Job Analysis</i>).....	9
2.1.3.	Uraian Jabatan (<i>Job Description</i>).....	10
2.1.4.	Spesifikasi Jabatan (<i>job specification</i>).....	11
2.1.5.	Kompetensi Jabatan.....	12
2.1.6.	Standar Kompetensi.....	14
2.1.7	Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.8	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	18
BAB III	METODE PENELITIAN.....	22
3.1.	Jenis Penelitian.....	22
3.2.	Tempat dan Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	23
3.3.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	23
3.4.	Uji Validitas.....	23
3.5.	Uji Reliabilitas.....	24
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	25
3.7.	Metode Analisis Data.....	26
BAB IV	GAMBARAN UMUM ORGANISASI BPS.....	28
4.1.	Sejarah dan Perkembangan BPS.....	28
4.2.	Visi dan Misi BPS.....	32
4.3.	Nilai Inti (<i>CORE VALUES</i>) : Profesional, Integritas, Amanah	33
4.4.	PROGRAM STATCAP - CERDAS (<i>Statistical Capacity Building -Change and Reform for the Development of Statistics</i>)	36
4.5.	Kegiatan BPS	42

BAB V ANALISIS PERMASALAHAN.....	45
5.1. Karakteristik Responden	45
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
5.3. Kesesuaian Kompetensi Petugas KSK.....	50
5.4. Analisis <i>Gap</i> Kompetensi KSK.....	55
BAB VI ANALISIS PEMECAHAN PERMASALAHAN	70
6.1 . Solusi untuk Mengatasi <i>Gap</i>	70
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
7.1. Kesimpulan	74
7.2. Saran.....	75

Daftar Pustaka

Lampiran