

SKRIPSI

**STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI PEGAWAI PADA BADAN
PUSAT STATISTIK KOTA PONTIANAK**



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

KAJIAN MANAJEMEN PUBLIK

OLEH :

**FRANSISKA LINDA ANGELIA
NIM E1012211037**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

SKRIPSI

**STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI PEGAWAI PADA PUSAT
STATISTIK KOTA PONTIANAK**

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana



Program Studi Administrasi Publik

Disusun Oleh :

FRANSISKA LINDA ANGELIA

NIM E1012211037

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

LEMBAR PENGESAHAN

Strategi Pengembangan Potensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota

Pontianak

Oleh :

Fransiska Linda Angelia

NIM E1012211037

Di Setujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Hi. Sri Haryaningsih, M.Si
NIP 19570910198703002

Tanggal 15 Agustus 2025

Dosen Pembimbing Pendamping



Eka Apriyani, S.Pd., M.A.P.
NIP 198808012022032007

Tanggal 15 Agustus 2025

HALAMAN PENGESAHAN

**STRATEGI PENGEMBANGAN POTENSI PEGAWAI PADA BADAN
PUSAT STATISTIK KOTA PONTIANAK**


Oleh:

**Fransiska Linda Angella
E1012211037**


DiPertahankan di : Pontianak
Pada Hari/Tanggal : Kamis, 17 Juli 2025.
Waktu : 15:00 WIB.
Tempat : Ruang sidang 1 FISIP UNTAN.

Tim Penguji

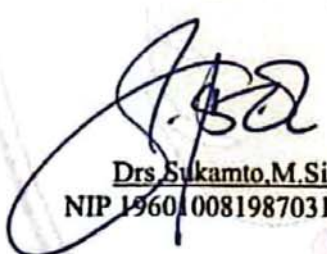
Ketua


Prof. Dr. H. Sri Haryaningsih, M.Si
NIP 19570910198703002


Sekretaris


Eka Apriyani, S.Pd., M.A.P.
NIP 198808012022032007


Penguji Utama


Drs. Sukamto, M.Si
NIP 196010081987031002

Penguji Pendamping


Dra. Kartika Ningtas, M.Si
NIP 196605251994032001

**Disahkan Oleh:
Dekan Fisip Untan**


Dr. Herlan, S.Sos, M.Si
NIP 197205212006041001



ABSTRAK

Fransiska Linda Angelia: Strategi Pengembangan Potensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Pontianak, Skripsi Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura 2025

Fransiska Linda Angelia

E1012211037@student.untan.ac.id

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan potensi pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pontianak guna meningkatkan kompetensi pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terhadap tujuh informan pegawai dan tiga informan mitra statistik BPS kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan teori strategi pengembangan SDM menurut Farida Idayati (2024:37) yang mencakup tujuh strategi utama: pelatihan, pendidikan, rekrutmen, penghargaan, pembinaan, perubahan sistem, dan pemberian kesempatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM di BPS lebih sering dilakukan secara daring, yang dirasa kurang optimal dibandingkan pelatihan tatap muka. Selain itu, pelatihan belum disesuaikan dengan bidang keahlian pegawai. Dalam aspek pendidikan, masih terdapat pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA yang belum melanjutkan ke jenjang sarjana, yang dapat menghambat perkembangan karir dan penempatan jabatan. Pegawai lulusan STIS dinilai lebih kompeten karena pembekalan teori dan praktik yang lebih matang. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya analisis jabatan dalam proses rekrutmen serta perlunya pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi sebagai bentuk motivasi dan pengembangan profesionalisme pegawai di lingkungan BPS Kota Pontianak.

Kata kunci : Pegawai, Potensi, Strategi Pengembangan

ABSTRACT

Fransiska Linda Angelia: *The Strategy of Employee Potential Development at the Central Statistics Agency of Pontianak City. Thesis of Public Administration Study Program of Social and Political Sciences Faculty of Universitas Tanjungpura 2025.*

Fransiska Linda Angelia
E1012211037@student.untan.ac.id

This study aimed to examine the strategy for employee potential development at the Central Statistics Agency (BPS) of Pontianak City to improve employees' competencies. This study employed the qualitative research method with a descriptive approach. The data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation on seven employees and three BPS of Pontianak City's statistics partners as informants. This study also employed Farida Idayati's human resource development strategy theory (2024:37), which covered seven main strategies: training, education, recruitment, awards, coaching, system changes, and providing opportunities. The results of this study revealed that the training of human resources at the BPS was more often conducted online, which was considered less optimal than face-to-face training. Furthermore, training was not tailored to employees' areas of expertise. In terms of education, there were still employees with a high school (SMA) education background who had not yet pursued a bachelor's degree, which could hinder career development and job placement. Employees who graduated from the Statistics Polytechnic (STIS) were considered more competent due to their more thorough theoretical and practical training. This study also highlighted the importance of job analysis in the recruitment process and the need to provide awards for high-achieving employees as a form of motivation and professional development for employees within the BPS of Pontianak City.

Keywords: *Employees, Potential, Development Strategy.*



RINGKASAN SKRIPSI

Skripsi ini berjudul “Strategi Pengembangan Potensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Pontianak”. Strategi Pengembangan Potensi Pegawai adalah serangkaian cara atau usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam hal ini jika berhubungan dengan kompetensi pegawai yaitu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia memunculkan berbagai masalah bagi pegawai maupun tantangan yang dihadapi pimpinan BPS Kota Pontianak tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pegawai melakukan pelatihan namun pelatihan bagi pegawai lebih banyak dilakukan secara online serta terdapat pegawai yang belum melanjutkan pendidikan formal atau menempuh pendidikan tingkat sarjana untuk mendapatkan jabatan fungsional selain itu adanya perekrutan umum yang membuat kualifikasi pendidikan pada BPS Kota Pontianak beragam dan tidak meratanya pemberian penghargaan bagi pegawai sehingga peneliti merumuskan penelitian “bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi di badan pusat statistik kota pontianak” . Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk menjelaskan serta mendeskripsikan bagaimana Strategi Pengembangan Potensi Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Pontianak.

Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan teori Strategi Pengembangan SDM menurut Farida Idayati (2024:37) dimana terdapat 7 indikator dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu pelatihan, Pendidikan, *Recruitment*, Pembinaan, Penghargaan, Perubahan *System*, dan kesempatan namun peneliti mengambil 4 indikator yaitu Pelatihan dan pendidikan, rekrutmen dan penghargaan, dalam pengembangan SDM melalui pelatihan merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan SDM melalui Pendidikan merupakan salah satu sarana utama yang digunakan oleh pemerintah dan dunia usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Tujuan utama pendidikan dalam konteks ini adalah untuk mendukung pengembangan karier dan kemampuan profesional, baik melalui jalur formal maupun lainnya. Selain itu adanya rekrutmen yang baik dilakukan dengan cara menganalisis jabatan yang dibutuhkan pada organisasi agar penempatan pegawai sesuai dengan pekerjaannya dan penghargaan yang wajib diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi kinerja terbaik agar pegawai semakin meningkatkan kemampuan dirinya dalam pekerjaan yang dijalannya.

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fransiska Linda Angelia

Nomor Induk Mahasiswa : E1012211037

Program Studi : Administrasi Publik

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya tulis saya pribadi serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dari suatu Perguruan Tinggi maupun Lembaga Pendidikan yang lainnya. Sejauh yang saya ketahui, tidak terdapat karya maupun hasil tulisan dari orang lain baik itu yang telah diterbitkan ataupun belum diterbitkan, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah skripsi ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 11 September 2025



Fransiska Linda Angelia
E1012211037

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai Sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus.”

(Filipi 4:6-7)

“if you never bleed, you're never gonna grow”

(Taylor Swift)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria, sumber rahmat dan kekuatan yang tak pernah henti di saat harapan hampir padam dan semangat hampir hilang oleh tantangan yang datang silih berganti selama penyusunan skripsi ini, melalui kekuatan doa dan berkat kasih penyertaan-Nya, akhirnya saya mampu menyelesaikan segalanya dengan hati yang tenang dan penuh rasa syukur.
2. Kedua orang tua penulis Bapak Yosafat Atong dan Ibu Sumawati yang selalu memberikan semangat, doa, perhatian, menjadi pendengar yang baik Ketika saya hilang harapan serta setiap tetes keringat yang dikeluarkan demi mengusahakan segalanya untuk saya dari awal perkuliahan hingga tahap akhir, semoga dengan skripsi dan gelar ini bisa membawa kesuksesan dan cita-cita yang diharapkan.
3. Saudara kandung penulis teruntuk abang saya Efvand Suhendra, kakak saya Ariska Eka Wati , terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan selama proses perkuliahan.
4. Teruntuk diri saya sendiri, Fransiska Linda Angelia, terima kasih atas perjuangan hebat yang telah berhasil dilewati, meski penuh tantangan di dalamnya. Terima kasih karena telah mau bertahan dan terus berjuang menyelesaikan tanggung jawab yang tidak mudah ini. Semoga setiap langkah dan usaha yang telah dilakukan membuahkan keberhasilan, seperti yang selalu dipanjatkan dalam setiap doa.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, Rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Potensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Pontianak” dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini disusun untuk memenuhi persyaratan skripsi program studi Administrasi Publik kajian Manajemen Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan beberapa pihak. Pihak-pihak dibawah ini sangat membantu penulis dalam proses penyusunan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangannya . untuk itu maka saya sebagai penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar penulisan ini dapat menjadi wadah ilmu dan dapat menambah wawasan untuk saya sebagai penulis dan para pembaca.

Oleh krena itu, kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr.Hj.Sri Haryaningsih,M.Si. selaku dosen pembimbing pertama dan Eka Apriyani,S.Pd,M.AP. selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan dan motivasi serta bimbingan selama proses penyusunan proposal hingga penelitian skripsi ini.
2. Dr. Herlan,S.Sos.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura,beserta seluruh staff dan jajarannya.
3. Dr. Yulius Yohanes,M.Si selaku koordinator program studi Administrasi Publik.
4. Dr.Rusdiono,M.Si. selaku dosen pembimbing akademik (PA) selama penulis menjalani perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

5. Drs.Sukamto,M.Si. selaku dosen pembahas utama dan Dra.Kartika Ningtias,M.Si. selaku dosen pembahas pendamping yang telah memberikan saran untuk penyusunan penelitian skripsi ini.
6. Seluruh pihak yang terlibat di Badan Pusat Statistik Kota Pontianak yang menjadi tempat penelitian terimakasih telah berkenan memberikan data dan informasi terkait penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan Administrasi Publik PPAPK 2021, terimakasih untuk kebersamaan dan dukungan selama kurang lebih empat tahun perkuliahan di tanah perantauan,semoga banyak hal baik yang menghampiri kita setelah proses ini selesai.
8. Kejora sahabat penulis selama perkuliahan yaitu Nabila Ramadhanty, Agata Nani, Ervi Niwa, Fara Zahranisa, Lilin Yupita Sari, terimakasih telah membersamai dan menemani penulis selama perkuliahan ini semoga banyak hal baik yang datang menemui kita.
9. Kakak ipar penulis Purna Indrawati dan Abang ipar Marcellinus yang senantiasa memberi dukungan dan bantuan selama perkuliahan serta dua keponakan saya Felix Jezzen, Veddira Gabrielle Rafeilla yang sangat saya sayangi.
10. Ismail Crew ,tiga sepupu seperjuangan penulis yaitu Melda,Putri dan Ica terimakasih untuk kebersamaannya dari awal hingga tahap akhir.

Pontianak, 8 Mei 2025

Fransiska Linda Angelia
E1012211037

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PENGESAHAN.....	
ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
RINGKASAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Manfaat Teoritis	10
1.5.2 Manfaat Praktis	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia	12
2.2 Kompetensi	26
2.3 Penelitian yang relevan.....	29
2.4 Kerangka Pikir	32
2.4 Pertanyaan Penelitian.....	35
BAB III.....	36
METODOLOGI PENELITIAN.....	36

3.1	Jenis Penelitian	36
3.2	Langkah-langkah Penelitian	36
3.3	Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.3.1	Lokasi.....	37
3.3.2	Waktu.....	37
3.4	Subjek dan Objek Penelitian.....	38
3.4.1	Subjek	38
3.4.2	Objek.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1	Observasi.....	39
3.5.2	Wawancara	39
3.5.3	Dokumentasi	40
3.6	Alat Pengumpulan Data.....	40
3.6.1	Pedoman Observasi	40
3.6.2	Pedoman Wawancara	40
3.6.3	Pedoman Dokumentasi	41
3.7	Teknik Analisis Data	41
3.7.1	Keabsahan Data.....	41
3.7.2	Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV		45
GAMBARAN UMUM BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PONTIANAK		
45		
4.1	Informasi Umum Badan Pusat Statistik	45
4.2	Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kota Pontianak	46
4.3	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pusat Statistik Kota Pontianak	47
4.4	Struktur Organisasi dan Peta Jabatan BPS Kota Pontianak.....	48
4.1	Alamat dan Kontak BPS Kota Pontianak.....	50
BAB V.....		51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
5.1	Hasil penelitian Strategi Pengembangan Potensi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Pontianak	51
5.1.1	Pelatihan	52
5.1.2	Pendidikan	60
5.1.3	Rekrutmen	65

5.1.4 Penghargaan	70
5.2 Hasil Analisis	72
5.2.1 Pelatihan	73
5.2.2 Pendidikan	79
5.2.3 Rekrutmen	82
5.2.4 Penghargaan	85
BAB VI	89
PENUTUP	89
6.1 Kesimpulan	89
6.2 Saran	91
6.3 Keterbatasan Penelitian	92
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 tingkat Pendidikan pegawai BPS Kota Pontianak.....	6
Tabel 3.1 Jadwal Bimbingan Skripsi.....	37
Tabel 3.2 Subjek Penelitian.....	38
Tabel 5.1 tingkat Pendidikan pegawai BPS Kota Pontianak.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPS Kota Pontianak.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPS Kota Pontianak.....	48
Gambar 4.2 Peta Jabatan BPS Kota Pontianak	49
Gambar 4.3 alamat BPS Kota Pontianak	50
Gambar 5.1 Pelatihan Daring SUSENAS0SERUTI.....	75
Gambar 5.2 Pelatihan Daring Pemutakhiran WILKERSTAT SE2026	76
Gambar 5.3 Pelatihan Daring DTSEN Kota Pontianak	76
Gambar 5.4 data ABK BPS kota Pontianak	83
Gambar 5.5 Rekrutmen Mitra Statistik BPS Kota Pontianak	85
Gambar 5.6 Penghargaan prgawai terbaik BPS Kota Pontianak	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Sumber daya manusia (SDM) sektor publik yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tulang punggung dalam implementasi kebijakan pemerintah dan penyelenggaraan pelayanan publik selain itu juga memegang peranan strategis dalam mendukung kelancaran pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur tentang peningkatan kompetensi ASN. UU ini mengamanatkan ASN untuk terus mengembangkan kompetensinya, melihat Kualitas Sumber Daya Manusia sektor publik di Indonesia saat ini terus mengalami perbaikan dan terus menghadapi tantangan, Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas SDM di sektor publik, selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia harus menjamin bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, pada waktu yang tepat, dengan keterampilan dan kompetensi yang tepat.

Kompetensi menjadi salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai, apalagi di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat saat

ini tentu saja tuntutan terhadap kompetensi semakin tinggi. Organisasi diuntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya agar mampu bersaing dan memberikan pelayanan yang lebih optimal. Kompetensi yang baik mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) di Kalimantan Barat, seperti daerah lainnya di Indonesia, berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan sosial. Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat berfokus pada pengembangan kompetensi aparatur sipil negara (ASN). Dalam hal ini Pengembangan Sumber Daya Manusia berhubungan dengan penambahan kecakapan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, serta reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, bersih, dan berintegritas serta meningkatkan keterampilan ASN dalam hal pengelolaan sumber daya, pelayanan masyarakat, dan teknologi informasi.

Badan Pusat Statistik atau BPS Kota Pontianak adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang berada di bawah langsung Presiden dan bertugas menyediakan data statistik, baik nasional maupun internasional, guna mendukung kemajuan Indonesia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi, termasuk dalam instansi pemerintah seperti Badan Pusat Statistik (BPS). Kompetensi SDM yang memadai sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BPS, khususnya dalam menyediakan data statistik yang berkualitas

karena data yang dihasilkan BPS sangat krusial bagi perencanaan pembangunan, pengambilan kebijakan, dan evaluasi program di berbagai sektor.

Pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi di Badan Pusat Statistik Kota Pontianak menjadi prioritas penting untuk memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki kemampuan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tantangan dalam pengelolaan data statistik yang semakin kompleks menuntut BPS untuk terus meningkatkan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu, penting adanya strategi peningkatan kompetensi SDM melihat perkembangan teknologi yang semakin terus berkembang sehingga membuat pekerjaan yang dimiliki harus terus berubah-ubah dan menyesuaikan. Selain itu kualifikasi Pendidikan juga mempengaruhi dalam kualitas sumber daya manusia, karena orang yang memiliki latar belakang Pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan sulit memahami pekerjaan yang dimilikinya sehingga akan sangat berpengaruh pada kinerjanya.

Lembaga seperti BPS, yang merupakan sumber utama informasi statistik untuk kebijakan pembangunan di Kalimantan Barat, perlu meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan kegiatan lainnya, guna meningkatkan kemampuan dalam pengumpulan dan pengolahan data statistik yang akurat dan berkelanjutan, serta menghasilkan kinerja ASN yang berkualitas dan professional.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BPS Kota Pontianak

Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPS di daerah dibentuk Instansi vertikal BPS yang terdiri atas:

- a. Kepala
- b. Sub Bagian Umum
- c. Kelompok Jabatan Fungsional

Kepala BPS Kabupaten/Kota mempunyai tugas memimpin BPS Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan fungsi BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/Kota agar berdaya guna dan berhasil guna. Subbagian Umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan, keuangan, sumber daya manusia, hubungan masyarakat, hukum dan organisasi, kearsipan, persandian, barang milik negara, perlengkapan dan rumah tangga. Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan BPS Kabupaten/Kota dapat ditetapkan jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya

dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BPS Kabupaten/Kota sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (BPS) dalam hal ini menghadapi sejumlah tantangan, berdasarkan pra survey terdapat faktor yang menjadi penyebab adanya pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi pegawai yaitu :

1. Kualifikasi Pendidikan yang tidak relevan dengan pekerjaan dan adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pegawai BPS Kota Pontianak melakukan pengembangan pegawai melalui pelatihan namun pelatihan bagi pegawai tidak berdasarkan kompetensinya adanya pun pelatihan bagi pegawai lebih banyak dilaksanakan secara *online* yang dirasa tidak optimal dibandingkan pelatihan yang dilakukan secara tatap muka hal ini disebabkan minimnya anggaran dalam rangka efisiensi anggaran, sehingga pelatihan bagi pegawai dilakukan lebih banyak secara online melalui *zoom meeting*.
2. ketidaksesuaian kualifikasi Pendidikan dengan pekerjaan, Pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang relevan sering kali mengalami kesulitan dalam memahami konsep dan teknik statistik yang esensial, Berikut adalah data tabel jenjang Pendidikan, jumlah dan penempatan pegawai dalam organisasi.

Tabel 1.1 tingkat Pendidikan pegawai BPS Kota Pontianak

No	Tingkat Pendidikan Pegawai BPS Kota Pontianak	Jumlah	Penempatan/Fungsi
1	SMA/SMU : - IPA - Sosial	2	- Statistik Distribusi - Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik(IPDS)
2	D3 Diploma 3 : - Teknik Mesin - Statistika - Kebendaharaan Negara	3	- Neraca Wilayah dan Analisis Statistik (NWAS) - Statistik Distribusi - Subbagian Umum
3	D4 (Diploma 4 Ilmu Statistik)	10	- Statistik Distribusi - Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik(IPDS) - Statistik Produksi - Statistik Sosial - Subbagian Umum - Neraca Wilayah dan Analisis Statistik
4	S1 Sarjana : - Ekonomi - Manajemen - Hukum - Matematika - Ekonomi Manajemen - Ilmu Komunikasi	7	- Subbagian Umum - Statistik Distribusi - Statistik Produksi - Neraca Wilayah dan Analisis statistik - Statistik Sosial
5	S2 Magister : - International Development - Manajemen - Ekonomi Keuangan - Ilmu Ekonomi	4	- Integrasi Pengolahan dan Diseminasi (IPDS) - Statistik Sosial - Statistik Distribusi - Kepala BPS Kota Pontianak

Sumber : Data kepegawaian BPS Kota Pontianak, tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan, kualifikasi pendidikan pegawai yang bervariasi. Terdapat dua pegawai yang merupakan lulusan SMA IPA dan

Sosial yang di tempatkan pada fungsi kerja statistik distribusi dan Statistik Integrasi Pengolahan dan Diseminasi belum memiliki ijazah sarjana yang mana nantinya akan sulit mendapatkan jabatan fungsional di organisasi karena pegawai harus memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing berdasarkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia 1 Tahun 2023 pasal 14 pengangkatan JF melalui perpindahan dari jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf B dilaksanakan untuk pengembangan karier dan kapasitas pejabat fungsional yang disusun sesuai dengan kebutuhan unit organisasi, yang dimana terdapat syarat pada pasal 16 huruf D berijazah paling rendah sarjana atau diploma empat sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan untuk JF keahlian. Hal ini menyebabkan dalam pengembangan pegawai pada pendidikan masih rendah karena kurangnya motivasi bagi pegawai untuk melakukan pendidikan formal serta tidak adanya tunjangan biaya yang diberikan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal.

Selanjutnya tiga pegawai lulusan D3 Teknik Mesin, Kebendaharaan Negara dan Statistik. Jurusan ini membawa pengetahuan dasar yang berguna, tetapi mungkin kurang dalam hal analisis kompleks. Sebanyak sepuluh pegawai dengan gelar D4 Ilmu Statistik memiliki pelatihan yang lebih spesifik dalam metodologi statistik, yang menjadi aset penting bagi pengolahan data. Selain itu, tujuh pegawai bergelar sarjana (Strata 1) dari berbagai jurusan seperti Ekonomi, Manajemen, Ilmu Komunikasi, dan

Hukum yang memberikan perspektif beragam, namun tidak semuanya memiliki fokus langsung pada statistik. Dan terakhir terdapat empat pegawai gelar magister dengan jurusan *International Development* (Pembangunan Internasional), Manajemen, Ekonomi keuangan dan Ilmu Ekonomi. Yang memiliki pengetahuan mendalam namun dengan adanya tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah juga menuntut upaya pengembangan diri.

3. Keragaman kualifikasi pendidikan diatas di dasari dengan rekrutmen umum yang mana penerimaan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi,berdasarkan analisis beban kerja,BPS Kota Pontianak membutuhkan sebanyak 52 orang pegawai, saat ini jumlah pegawai sebanyak 27 orang yang terdiri dari 27 ASN sehingga terdapat kekurangan 25 orang pegawai, selain itu,terdapat pegawai dengan formasi dan keahlian yang belum sesuai.
4. Kurang meratanya dalam pemberian penghargaan yang hanya berfokus pada bidang ilmu statistik.

Tantangan tersebut tentu menjadi tantangan tersendiri dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalitas pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kompetensi di Badan Pusat Statistik Kota Pontianak telah diidentifikasi sebagai masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kualifikasi Pendidikan yang beragam menuntut pelatihan bagi pegawai dalam menjalankan tuntutan pekerjaan, namun pelatihan pada pegawai belum sepenuhnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan, karena hanya difokuskan pada kegiatan pekerjaan saja dan pelatihan tersebut lebih banyak dilaksanakan secara *online* melalui *Zoom Meeting* yang dirasa kurang optimal bagi pegawai BPS Kota Pontianak.
2. Terdapat pegawai yang belum melanjutkan pendidikan sarjana, hal ini dianggap akan mempengaruhi pegawai pada penempatan jabatan fungsional keahlian.
3. Keragaman kualifikasi pendidikan adanya rekrutmen umum yang mana penerimaan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi
4. Kurang meratanya dalam pemberian penghargaan yang hanya berfokus pada bidang ilmu statistik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil rumusan masalah yakni “Bagaimana Strategi Pengembangan Potensi Pegawai pada Badan Pusat Statistik? “

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian ini ialah untuk menjelaskan serta mendeskripsikan bagaimana Strategi Pengembangan Potensi Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Pontianak.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang terdapat pada penelitian ini semoga dapat memberikan manfaat untuk para pembaca, manfaat penelitian ini terdapat manfaat teoritis dan manfaat praktis, yakni :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penerapan teori pengembangan SDM di sektor publik memiliki berbagai manfaat yang signifikan termasuk dengan adanya program pengembangan kompetensi SDM, pegawai di sektor publik akan lebih terampil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan tingkat akuntabilitas di dalam organisasi, karena pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Program pengembangan SDM seringkali melibatkan kolaborasi antara organisasi, universitas, dan lembaga penelitian lainnya. Hal ini menciptakan kesempatan bagi peneliti untuk membangun jaringan profesional yang kuat, berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta berkolaborasi dalam penelitian yang lebih mendalam.

2. Bagi Masyarakat

Jika SDM yang terlatih dengan baik cenderung lebih efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. dan akhirnya memberikan pelayanan

yang lebih efektif kepada masyarakat dengan memberikan data-data yang akurat.

3. Bagi pegawai sektor publik

Pegawai pemerintah yang terlibat dalam pengembangan SDM akan dapat memberikan layanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk merespons kebutuhan dan masalah masyarakat dengan lebih baik serta meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintah.