

## Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pusat Statistik Kota Bima

Syahri Ramadoan<sup>1</sup> Sahrul<sup>2</sup> Reni Harnani<sup>3</sup> Firman<sup>4</sup> Tauhid<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Ilmu Administrasi negara, Universitas Universitas Mbojo Bima, Indonesia

Email : [ramadoan.raabloud88@gmail.com](mailto:ramadoan.raabloud88@gmail.com)<sup>1</sup> [sahrul1980@yahoo.co.id](mailto:sahrul1980@yahoo.co.id)<sup>2</sup> [reniharnani@gmail.com](mailto:reniharnani@gmail.com)<sup>3</sup>  
[firmam@stisipbima.ac.id](mailto:firmam@stisipbima.ac.id)<sup>4</sup> [tauhid@stisipbima.ac.id](mailto:tauhid@stisipbima.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian adalah mengetahui Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Aspek Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Badan Pusat Statistik Kota Bima dan Untuk mengetahui Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Aspek Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Pada Badan Pusat Statistik Kota Bima. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara informan dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik menyiapkan dan mengorganisir, mereduksi dan menyajikan data. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan 1. Peserta pelatihan sangat antusias dan senang mengikuti pelatihan, 2. Pelatihan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik merupakan hal yang wajib dilaksanakan dan diikuti oleh pegawai dimana dengan adanya pelatihan memberikan pengetahuan yang cukup sebagai bekal ketika turun kelapangan, 3. Dengan Mengikuti pelatihan pegawai BPS Kota Bima mendapatkan perubahan terkait sikap, keterampilan yang sangat signifikan. 4. Tingkat kedisiplinan pegawai BPS kota Bima sudah menerapkan pengukuran dengan menggunakan aplikasi si rinjani, 5. Pimpinan dan seluruh Pegawai BPS Kota Bima memiliki pola komunikasi yang baik. Pimpinan BPS Kota Bima Selalu memperhatikan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Kinerja*

### Abstract

The aim of the study was to determine the function of human resource management in the aspect of human resource development and training at the Central Bureau of Statistics for the City of Bima and to determine the function of human resource management in the aspect of maintaining human resources at the Central Bureau of Statistics for the city of Bima. This research uses a descriptive method with a qualitative approach. Data was collected by interview technique, informants were selected using purposive sampling, observation and documentation techniques. Data were analyzed by preparing and organizing, reducing and presenting data. Data validity checking technique uses triangulation. The results of the study showed 1. The training participants were very enthusiastic and happy to take part in the training, 2. The training conducted by the Central Bureau of Statistics is something that must be carried out and attended by employees where the training provides sufficient knowledge as a provision when they are in the field, 3. By Participating in the training of BPS Kota Bima employees got changes related to attitude and skills that were very significant. 4. The level of discipline of Bima City BPS employees has implemented measurements using the sirinjani application, 5. Leaders and all Bima City BPS employees have good communication patterns. The leadership of BPS Kota Bima always pays attention to Occupational Health and Safety.

**Keyword:** *Human Resource Management, Improve Performance*

## PENDAHULUAN

Sektor swasta dan pemerintahan memiliki keunikan tersendiri dalam hal melaksanakan fungsi Manajemen SDM. Manajemen SDM Pemerintahan bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di sektor publik dari aspek fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian atau pengawasan. Hal inilah yang menjadi kesamaan sektor publik dengan sektor privat/swasta terletak pada fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan Gulick & Urwick (1937) dalam (Rusilowati et al., 2016), yang lebih dikenal dengan singkatan POSDCORB. meskipun memiliki kesamaan tapi terdapat perbedaan mendasar yaitu karakteristik organisasi dan regulasi atau aturan yang membatasi pada sektor publik.

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sedarmayanti & Pd, 2001).

Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Pengalaman banyak menunjukkan bahwa dengan penyelenggara program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai khususnya para pegawai baru itu masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Belum lagi kalau seseorang pegawai ditempatkan pada tugas pekerjaan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan (Siagian, 1994).

Tujuan lembaga atau organisasi akan terwujud apabila pengelolaannya ditangani dengan baik, karena penangan dan pengembangan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (karyawan) adalah suatu proses dalam meningkatkan kinerja karyawan atau kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut, karena faktor yang sangat berpengaruh adalah sumberdaya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya.

Dengan adanya penerapan manajemen sumberdaya manusia di dalam instansi pemerintahan khususnya Kantor Badan Pusat Statistik Kota Bima akan mewujudkan instansi yang profesional dan memiliki kualitas pelayanan yang baik, dan manajemen sumberdaya manusiainilah yang dapat membuat BPS Kota Bima bisa bertahan dalam menghadapi perubahan yang semakin modern. Hal ini menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu instansi BPS Kota Bima. Untuk itu, sumber daya manusia tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar didayagunakan untuk kepentingan pelayanan BPS Kota Bima.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diidentifikasi masalah diantaranya aktivitas pengendalian internal fungsi sumber daya manusia yang masih lemah karena masih kurangnya SDM yang dibutuhkan sehingga masih ada ASN BPS Kota Bima yang merangkap tugas

lain, pelatihan dan pengembangan pegawai belum dilakukan secara optimal dan menyeluruh karena yang sering dilakukan adalah pelatihan dalam penggunaan peralatan baru, sedangkan di bagian lain belum maksimal, penegakan peraturan-peraturan dalam menunjang sikap professionalism terhadap pegawai belum dilakukan secara tegas dan masih bisa ditoleransi. Permasalahan SDM pemerintahan tidak hanya persoalan kuantitas jumlah SDM tetapi juga kualitas dan kinerja SDM pemerintahan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti bermaksud mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul "*Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pusat Statistik Kota Bima*".

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini meliputi observasi langsung, wawancara mendalam dan dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif, data yang telah berhasil digali, dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian harus diusahakan kemantapan dan kebenarannya. Oleh karena itu peneliti harus memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperolehnya. Cara pengumpulan data yang beragam tekniknya harus sesuai dan tepat untuk menggali data yang benar-benar diperlukan bagi penelitian. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas data yang akan digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan teknik *Triangulasi data*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Badan Pusat Statistik Adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain:

- a. Jenis statistika berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistika dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
- b. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
- c. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
- d. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

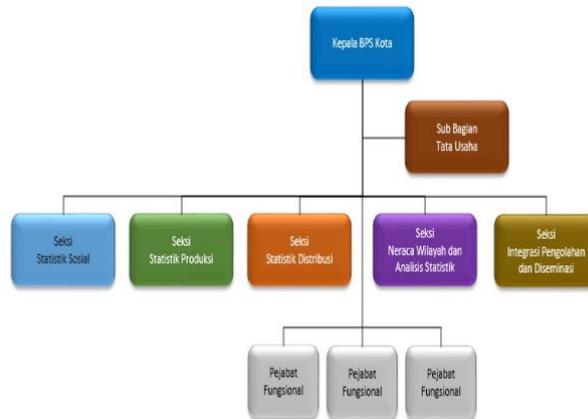
Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder.
- b. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.

- c. Mengembangkan dan mempromosikan standard teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.

Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

### Struktur Organisasi



Sumber : Kepegawaian BPS Kota Bima Bulan Juni Tahun 2022

### Deskripsi BPS Kabupaten/Kota

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 003 Tahun 2002 Tentang Uraian Tugas Bagian, Bidang, Sub bagian, dan Seksi Perwakilan BPS di Daerah, BPS Kabupaten/Kota terdiri dari:

- a. Sub bagian Tata Usaha;
- b. Seksi Statistik Sosial;
- c. Seksi Statistik Produksi;
- d. Seksi Statistik Distribusi;
- e. Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik,
- f. Seksi Integrasi Pengolahan dan Diseminasi Statistik

### Tugas, Fungsi, Dan Kewenangan Badan Pusat Statistik

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

1. Tugas
  - Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistic sesuai peraturan perundang-undangan.
2. Fungsi
  - a. Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan di bidang statistik;
  - b. Pengkoordinasian kegiatan statistic nasional dan regional;
  - c. Penetapan dan penyelenggaraan statistic dasar;
  - d. Penerapan sistem statistik nasional;
  - e. Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik; dan
  - f. Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.
3. Kewenangan

- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- b. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- c. Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- d. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;
- e. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
- f. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
- g. Penyusunan pedoman penyelenggaraan survey statistik sektoral

#### **Kedudukan Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bima**

Para pegawai merupakan komponen penting yang dituntut untuk melaksanakan tugas dalam memberikan pelayanan yang efektif sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan e-government yang menginginkan adanya pelayanan demokratis, adil, bertanggung jawab, transparan, bersih, akuntabel, responsif, efektif dan efisien. Berikut daftar Nama, Jabatan Dan Golongan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pusat Statistik Kota Bima.

**Tabel 1 Jumlah Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bima menurut Pendidikan, Jenis Kelamin dan Golongan**

NO	PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		GOLONGAN		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	II	III	IV
1	S1	10	8	0	17	1
2	D3	0	2	2	0	0
3	SMA	1	3	2	2	0
<b>JUMLAH</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>1</b>

**Sumber :** Kepegawaian BPS Kota Bima Bulan Juni Tahun 2022

Berdasarkan uraian dalam tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai Badan Pusat Statistik Kota Bima berjumlah 24 Orang dengan jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki 11 orang. Diantaranya 10 orang berpendidikan S1 dan 1 Orang Berpendidikan SMA, sementara untuk pegawai perempuan berjumlah 13 orang dengan rincian pendidikan S1 8 orang, D3 2 orang, dan SMA 3 Orang. Selain itu dapat terlihat bahwa pegawai dengan Golongan II berjumlah 4 orang, Golongan III 19 orang, dan Golongan IV 1 orang pegawai.

#### **Kedudukan Sarana Dan Prasarana Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bima**

Sarana dan prasarana di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bima sudah terlihat memadai untuk proses Penyelesaian pekerjaan, baik untuk kegiatan internal kantor maupun bekerja dari rumah.

**Tabel 2 Jumlah Keadaan sarana dan prasarana Badan Pusat Statistik Kota Bima**

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Tanah Bangunan Rumah Negara Golongan I	1
2	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	1
3	Bangunan Gedung Kantor Permanen	1
4	Rumah Negara Golongan I Tipe D Permanen	1
5	Kendaraan Roda Empat (mobil)	1

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah
6	Kendaraan Roda Dua (motor)	11
7	Alat Bantu Uji Tumbuh	2
8	Rak Kayu	11
9	Filing Cabinet Besi	2
10	Brankas	1
11	Tabung Pemadam Api	2
12	Mesin Absensi	2
13	Teralis (jendela dan pintu)	58
14	Meja Kerja Kayu	25
15	Kursi Besi/Metal	32
16	Kursi Kayu	28
17	Sice (set kursi tamu)	2
18	Meja Komputer	6
19	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1
20	Mesin Pemotong Rumput	1
21	A.C. Window	7
22	A.C. Split	4
23	Kipas Angin	1
24	Exhaust Fan (pengatur udara kamar mandi)	3
25	Sound System	1
26	Unit Power Supply	2
27	Uninterruptible Power Supply (UPS)	24
28	Video Monitor	1
29	Camera Conference (terpasang pada P.C Unit)	14
30	Thermometer Gun (pengukur suhu tubuh)	1
31	P.C Unit	14
32	Lap Top	7
33	Notebook	3
34	Viewer (Peralatan Mini Komputer)	1
35	Printer (Peralatan Personal Komputer)	7
36	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	2
37	External	2
38	Switch	1
39	Serial Lainnya (publikasi)	100
40	Software Komputer	6
<b>Jumlah</b>		<b>390</b>

Sumber : Kepegawaian BPS Kota Bima Bulan Juni Tahun 2022

## PEMBAHASAN

### Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Simamora, 2006) Penyelenggaraan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi. Transformasi tersebut dapat dinyatakan langsung dari peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru yang diterima maupun karyawan lama. Sjafriz Mangkuprawira (2003: 159) mengungkapkan hal yang sama mengenai kriteria evaluasi pelatihan meliputi:

a. *Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pelatihan.*

Evaluasi terhadap reaksi bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan yang menjadi pertanyaan adalah: Mengapa tingkat kepuasan peserta mesti diukur? Apakah ada relevansinya terhadap pelatihan itu sendiri? Pertama, sesungguhnya evaluasi reaksi ini merupakan evaluasi terhadap proses pelatihan itu sendiri. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat kita ukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Keduanya berbanding lurus. Semakin bagus pelaksanaan suatu pelatihan, akan semakin bagus pula respon kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan suatu pelatihan; Kedua, kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelatihan.

Peserta pelatihan akan belajar dengan lebih baik ketika diam merasa puas dengan suasana dan lingkungan tempat belajar.

Berdasarkan hasil observasi dan kajian terhadap dokumen pelatihan terkait reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pelatihan diketahui dengan cara meminta seluruh peserta diklat untuk mengisi instrumen pada hari terakhir pelaksanaan kegiatan. Peserta diminta memberi tanda checklist terhadap pilihan jawaban yang sesuai dengan butir pertanyaan. Di samping itu, instrumen tersebut juga dilengkapi dengan butir-butir yang menggali respon peserta secara kualitatif terkait dengan apa yang mereka sukai dari pelatihan, perubahan-perubahan yang perlu dilakukan agar pelatihan lebih baik, rencana yang dilakukan di tempat kerja setelah mengikuti diklat, serta permasalahan dan hal-hal lain dari respon peserta.

Hasil Observasi dan kajian diperkuat oleh Muh. Ahyar Rasyidi sebagai KF Statistik Distribusi BPS Kota Bima bahwa: Sangat tertarik karena isi yang disampaikan sangat bermanfaat buat teman-teman petugas di lapangan, selain itu sebagai tambahan pengetahuan. Untuk proses pelatihan peserta pelatihan sangat senang selain tempat yang memadai, diberikan konsumsi yang cukup. (Wawancara Hari Senin, 4 Juli 2022).

Pernyataan senada disampaikan oleh Zainul Irpan sebagai Kasubbag Umum BPS Kota Bima, beliau mengatakan bahwa:

Peserta sangat antusias dalam mengikuti pelatihan dimana pelatihan yang dilakukan BPS Khususnya BPS Kota Bima secara umum bertujuan untuk menyamakan persepsi tentang konsep dan definisi kegiatan sensus/survei serta SOP dalam setiap kegiatan. Sehingga kualitas data yang dihasilkan dari kegiatan sensus/survey dapat tetap terjaga kualitasnya yaitu sesuai dengan kondisi di lapangan. (Wawancara Hari Senin, 4 Juli 2022)

Dari pendapat dari informan terkait dengan reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pelatihan disimpulkan bahwa, peserta pelatihan sangat antusias dan senang mengikuti pelatihan karena pelayanan panitia penyelenggara yang sangat baik, kualitas instruktur yang berkompeten,

kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan keadaan wilayah, materi pelatihan, metode belajar, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas pendukung yang disediakan sangat membuat peserta pelatihan nyaman. Evaluasi terhadap reaksi ini sesungguhnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan, sehingga tujuan dari pelatihan dapat tercapai yang berdampak pada adanya persamaan persepsi tentang konsep dan definisi kegiatan sensus/survei serta SOP dalam setiap kegiatan.

**b. Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan**

Evaluasi mengenai Pengetahuan dari pelatihan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi training atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan alat ukur yang bisa digunakan adalah tes tertulis. Tes tertulis dapat digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta.

Berdasarkan hasil observasi diketahui aspek yang diukur dalam kegiatan ini adalah pemahaman peserta terhadap materi training. Untuk setiap materi training dirancang item-item pertanyaan yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar daya serap materi oleh peserta training. Item-item pertanyaan tersebut diberikan kepada peserta training pada saat sebelum (pre-test) dan sesudah training (post-test). Pada penelitian ini pre test & post test menggunakan item-item pertanyaan yang sudah disusun oleh Panitia pelatihan untuk setiap materi pelatihan yang diberikan. Penambahan item-item pertanyaan pre test & post test tidak mungkin dilakukan karena pelatihan tersebut sudah dilaksanakan.

Hasil Observasi dan kajian diperkuat oleh I Putu Surya Natha R. sebagai Staff BPS Kota Bima bahwa:

*Pengetahuan yang diperoleh tidak hanya sebatas text book, tapi juga pengalaman dalam berinteraksi/wawancara di lapangan, sehingga memberikan gambaran tata cara kerja di lapangan (Wawancara Hari Selasa, 5 Juli 2022).*

Pernyataan senada disampaikan oleh Muh. Ahyar Rasyidi sebagai KF Statistik Distribusi BPS Kota Bima, beliau mengatakan bahwa:

*Pengetahuan peserta terhadap materi pelatihan sangat baik, selain mendapatkan teori juga melakukan praktik langsung (role playing), selain itu di akhir pelatihan dilakukan post test untuk mengukur pemahaman peserta dari materi yang disampaikan (Wawancara Hari Senin, 4 Juli 2022).*

Dari pendapat informan terkait dengan pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan disimpulkan bahwa peserta Pelatihan mengalami peningkatan pemahaman terkait materi, Pelatihan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik merupakan hal yang wajib dilaksanakan dan diikuti oleh pegawai dimana dengan adanya pelatihan memberikan pengetahuan yang cukup sebagai bekal ketika turun kelapangan sehingga tercapainya kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan dan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.

**c. Perubahan dalam perilaku (sikap dan keterampilan) yang dihasilkan dari pelatihan**

Evaluasi mengenai Perubahan dalam perilaku (sikap dan keterampilan) yang dihasilkan dari pelatihan bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau kuesioner. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan dapat mengetahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum

mengikuti pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui aspek yang diukur dalam kegiatan ini adalah perilaku kerja peserta training setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku kerja yang dilihat dikaitkan dengan materi training yang diberikan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada atasan dan bawahan peserta training.

Hasil Observasi diperkuat oleh pernyataan Suryani sebagai Fungsional statistisi pertama BPS Kota Bima bahwa:

Dengan pelatihan sebagai pengalaman belajar menciptakan perilaku yang jujur, bekerja sesuai sop dan terampil dalam manajemen waktu karena setiap kegiatan ada deadline waktu penyelesaian (Wawancara Hari Selasa, 5 Juli 2022)

**d. Hasil atau Perbaikan Terukur pada Individual dan Organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja, dan ketidakhadiran bekerja.**

Evaluasi mengenai Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja, dan ketidakhadiran bekerja. Bertujuan untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktivitas. Aspek yang bisa menjadi acuan dalam evaluasi ini meliputi kenaikan produksi, peningkatan kualitas produk, penurunan biaya, penurunan angka kecelakaan kerja baik kualitas maupun kuantitas, penurunan turn over, maupun kenaikan tingkat keuntungan.

Hasil Wawancara dengan Peter Willem sebagai Kepala BPS Kota Bima bahwa:

*Tingkat disiplin pegawai dalam menyelesaikan akan tugas yang menjadi tanggungjawabnya semakin meningkat, dimana ini dapat dilihat dari evaluasi dan monitoring pekerjaan melalui aplikasi sirinjani. Selain itu BPS juga melakukan penilaian individu dari berbagai sudut pandang, tidak terbatas atasan ke bawahan saja, juga mencakup penilaian bawahan kepada atasan melalui penilaian Performa 360, yang dapat melihat kelebihan dan kekurangan masing individu dalam organisasi (Wawancara Hari Rabu, 6 Juli 2022).*

### **Pemeliharaan sumber daya manusia**

Pemeliharaan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggungjawab atas pekerjaannya biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja:

**a. Komunikasi Kerja**

Komunikasi kerja merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, pengungkapan emosi, dan informasi. Manajer akan memberikan perintah kerja kepada karyawan melalui komunikasi yang efektif.

**b. Keselamatan dan kesehatan kerja**

Fungsi ini berhubungan dengan fisik karyawan sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi. Keselamatan kerja adalah melindungi para karyawan dari luka-luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Berbagai penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi baik yang diakibatkan faktor pekerjaan maupun faktor manusianya sendiri. Kesehatan kerja menunjukkan bebasnya seseorang karyawan dari gangguan penyakit akibat dari pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja yang dan mental pekerjaannya. Lingkungan yang bersih memberikan kenyamanan kerja membuat karyawan jauh dari penyakit. Pemimpin yang baik akan

memperhatikan kebutuhan dan kemampuan para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik (Khasanah, 2018).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan sangat antusias dan senang mengikuti pelatihan karena pelayanan panitia penyelenggara yang sangat baik, kualitas instruktur yang berkompeten, kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan keadaan wilayah, materi pelatihan, metode belajar, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas pendukung yang disediakan sangat membuat peserta pelatihan nyaman. Evaluasi terhadap reaksi ini sesungguhnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan, sehingga tujuan dari pelatihan dapat tercapai yang berdampak pada adanya persamaan persepsi tentang konsep dan definisi kegiatan sensus/survei serta SOP dalam setiap kegiatan.
2. Pelatihan mengalami peningkatan pemahaman terkait materi, Pelatihan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik merupakan hal yang wajib dilaksanakan dan diikuti oleh pegawai dimana dengan adanya pelatihan memberikan pengetahuan yang cukup sebagai bekal ketika turun kelapangan sehingga tercapainya kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan dan sesuai Standar Operasional Prosedur yang ditetapkan.
3. Dengan Mengikuti pelatihan pegawai BPS Kota Bima mendapatkan perubahan terkait sikap, keterampilan yang sangat signifikan, Hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya kemampuan dalam kegiatan sensus/survei, perubahan perilaku dalam berkomunikasi dengan responden dan mampu dengan cepat mencari solusi setiap permasalahan yang ditemukan dalam proses pendataan di lapangan. Namun terdapat kendala bagi pegawai yang berumur, peningkatan keterampilan tidak terlalu signifikan terkait materi yang berkaitan dengan penggunaan teknologi.
4. Tingkat kedisiplinan pegawai BPS kota Bima sudah menerapkan pengukuran dengan menggunakan aplikasi si rinjani, aplikasi tersebut bekerja dengan cara melakukan penilaian Performa 360, yang dapat melihat kelebihan dan kekurangan masing individu dalam organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya aplikasi dan regulasi telah menunjukkan dampak positif baik kepada setiap individu pegawai maupun organisasi BPS Kota Bima secara keseluruhan. Hal ini ditunjukkan oleh semakin berkurangnya keterlambatan masuk kantor dan pulang tanpa keterangan selain itu juga setiap individu selalu berusaha mengerjakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
5. Pimpinan dan seluruh Pegawai BPS Kota Bima memiliki pola komunikasi yang baik, halter sebut tercermin dari adanya rapat/pertemuan rutin awal tahun, rapat evaluasi setiap bulan dan pertemuan tambahan lainnya baik yang dilaksanakan secara tatap muka dan melalui media lainya seperti zoom meeting dan Whatsapp. Disamping kegiatan formal pimpinan BPS kota bima dalam menjalin komunikasi di beberapa kesempatan dibuat acara makan bersama untuk menambah keakraban pegawai. Juga setiap pekan dilakukan olahraga untuk meningkatkan kerja sama tim.

Pimpinan BPS Kota Bima Selalu memperhatikan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja halte tersebut dibuktikan dengan terus dilakukannya Pengawasan terkait 3 (tiga) aspek dalam program K3 yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Pengawasan K3 BPS Kota Bima menjadi tanggung jawab Pimpinan BPS Kota Bima, dengan dibantu oleh tiap-tiap unit kerja untuk dipatuhi oleh semua pegawai BPS Kota Bima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1998). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Pt Rineke cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2006). *Human resource management*. Tata McGraw-Hill New York.
- Burhan, B. (2003). *Analisa Data Penelitian Kualitatif. Pemahaman Filosofis Dan*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ike, R. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- KHASANAH, N. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sma Negeri 12 Bandar Lampung*. In *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung* (Vol. 7). Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Malayu, S. P. (2001). *Hasibuan, Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, T. (2003). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (1994). *edition 2. Qualitative data analysis*. Thousand Oaks. Sage.
- Nilasari, I., & Wiludjeng, S. (2006). *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rachmawati, A., & Triatmoko, D. H. (2007). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan, Simposium Nasional Akuntansi X Makassar, July 26–28*.
- Robbins, S. P. (2011). *Judge. TA (2007). Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle, River, New Jersey.
- Rusilowati, U., Sunardi, N., Arshandi, P., Bela, M., Utama, A., Harini, P., & Tasidjawa, M. (2016). *Abdi laksana. PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 2(3), 572–581*.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sevilla, C. G., Ochave, J. A., Punsalan, T. G., Regala, B. P., & Uriarte, G. G. (1993). *Pengantar metode penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Siagian, S. P. (1994). *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Stabler, C. T., Caires Jr, L. C., Mondrinos, M. J., Marcinkiewicz, C., Lazarovici, P., Wolfson, M. R., & Lelkes, P. I. (2016). *Enhanced re-endothelialization of decellularized rat lungs*. *Tissue Engineering Part C: Methods*, 22(5), 439–450.
- Sugiyono, P. D. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. ALVABETA.
- Suyadi, P. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.