

Analisis Penetapan Kinerja Individu di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang

Wanda Pitaloka¹, Wike Pertiwi^{2*}, Maman Mulya Karnama³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id², maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

Alamat: Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Korespondensi penulis: wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id².

Abstract : *The purpose of this study is to analyze the process of determining individual performance, identify problems faced in the implementation of the performance appraisal system and analyze the factors that influence individual performance, and formulate strategies to improve the effectiveness of the performance appraisal system. As a non-ministerial government institution, BPS Karawang Regency has a strategic role in providing accurate, relevant, and timely statistical data. This study is a qualitative descriptive study. The research data are combined and collected using a triangulation strategy, or using multiple data sources to reach a conclusion and to deeply understand the process and problems that influence the determination of individual performance of BPS Karawang Regency. The results of the study are based on observation data and interview data conducted on BPS Karawang Regency employees, with participants consisting of five employees, including the Head of the General Sub-Division of BPS and several staff. The population of all BPS Karawang Regency employees, namely 34 employees and 5 informants in this study. The analysis shows that the individual performance appraisal system at BPS has been running well by referring to the Employee Performance Targets (SKP) and Head Assessment (PK). The core values of Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, and Adaptive have been implemented significantly, although there is room for improvement in several aspects*

Keywords: *Performance Determination, Assessment, Central Statistics Agency of Karawang Regency.*

Abstrak : Tujuan dari Penelitian ini adalah menganalisis proses penetapan kinerja individu, mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi dalam penerapan sistem penilaian kinerja dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, serta merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja. Sebagai lembaga pemerintah non-kementerian BPS Kabupaten Karawang memiliki peran strategis dalam menyediakan data statistik yang akurat, relevan, dan tepat waktu. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, Data penelitian ini disatukan dan dikumpulkan menggunakan strategi triangulasi, atau menggunakan banyak sumber data untuk mencapai suatu kesimpulan dan untuk memahami secara mendalam proses dan masalah-masalah yang menjadi pengaruh pada penetapan kinerja individu BPS Kabupaten Karawang. Hasil dari penelitian berdasarkan data observasi dan data wawancara yang dilakukan terhadap pegawai BPS Kabupaten Karawang, Dengan partisipan terdiri dari lima pegawai, termasuk Kepala Subagian Umum BPS dan beberapa staf. Populasi Seluruh pegawai BPS Kabupaten Karawang yaitu 34 orang pegawai dan 5 orang jumlah informan di penelitian ini. Analisis menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja individu di BPS telah berjalan dengan baik dengan mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kepala (PK). Nilai inti Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, dan Adaptif telah diterapkan secara signifikan, meskipun terdapat ruang untuk peningkatan dalam beberapa aspek

Kata kunci : Penetapan Kinerja, Penilaian, Badan Pusat Statistik kabupaten Karawang.

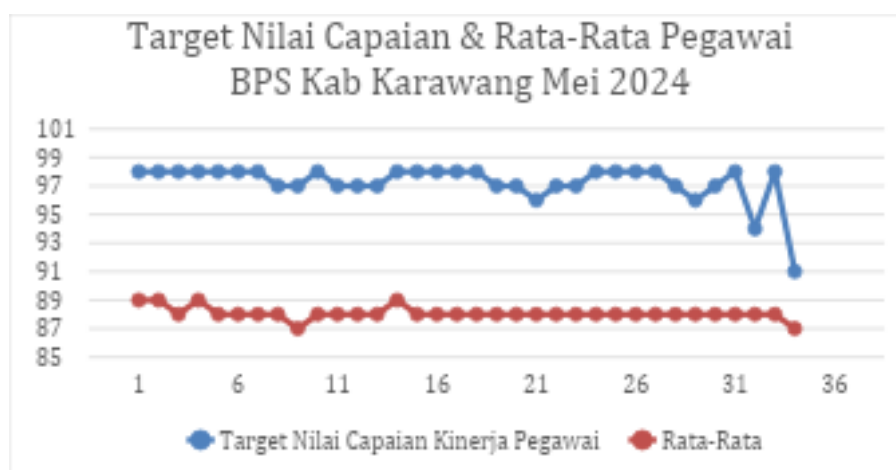
1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang menghasilkan karya dan berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik di dalam institusi maupun di perusahaan yang

berfungsi sebagai aset dan perlu dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Dalam pengertian secara luas, sumber daya manusia dibagi menjadi dua kategori yaitu SDM makro, yang merujuk pada total penduduk dalam usia produktif di suatu area, dan SDM mikro, yang mengacu pada individu yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan. (Luther Gulick, 2019)

Penelitian ini dilakukan di BPS Kab Karawang, Badan Pusat Statistik merupakan lembaga pemerintah yang tidak termasuk dalam kementerian dan memiliki tanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelumnya, BPS dikenal sebagai Biro Pusat Statistik, yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 mengenai sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 terkait statistik.

Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (BPS Kab Karawang) berfokus pada penyediaan data dan informasi statistik yang akurat, relevan, dan tepat waktu untuk mendukung perencanaan, pengambilan keputusan, serta evaluasi kebijakan pembangunan nasional dan daerah. Berikut adalah diagram Target Nilai Capaian & Rata-Rata Pegawai BPS Kab Karawang Mei 2024 :



Sumber : BPS Kabupaten Karawang

Grafik 1. Target Nilai Capaian Kinerja & Rata-Rata Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang Pada Bulan Mei 2024

Berdasarkan Grafik 1. diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BPS Kabupaten Karawang belum sesuai dengan target nilai capaian kinerja. Karena rata-rata pegawai masih dibawah target.

Kinerja pegawai yang dapat diukur yang mencerminkan pencapaian kerja yang didapatkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya di dalam suatu instansi (Amalia et al., 2023) Kinerja individu pegawai BPS sangat menentukan kualitas data yang dihasilkan. Namun, dalam prakteknya, seringkali ditemukan berbagai tantangan dalam pelaksanaan sistem penilaian kinerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Haerul Anzani et al., 2023) yang berjudul Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang, temuan menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Djuliyana et al., 2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pemasaran Perumahan Citra Kebun Mas Di Karawang Timur, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berkaitan dengan isu tersebut, penulis merasa penting untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Analisis Penetapan Kinerja Individu di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.”

Tujuan dari studi ini yaitu untuk menganalisis proses penetapan kinerja individu, menemukan tantangan yang muncul dalam implementasi sistem evaluasi kinerja, menginvestigasi elemen-elemen yang berdampak pada kinerja individu, serta merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Grand Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (dalam Susan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. MSDM merupakan penggerak dalam berpikir dan perencanaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan Karyawan berupaya untuk memperbaiki skill dan kapasitas mereka, sehingga mereka dapat memperoleh keahlian tambahan atau menyadari potensi yang ada dalam diri mereka dan memahami bahwa mereka merupakan aset berharga bagi perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi perlu didukung oleh karyawan yang terampil dan handal, karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai keunggulan dan kesuksesan perusahaan. Menurut (Gustiana, 2022), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah bidang ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, serta memaksimalkan penggunaan sumber daya sehingga tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Referensi oleh Ajabar (2020).

Dari definisi definisi diatas dapat disintesa MSDM adalah pendekatan strategis dan sistematis dalam mengelola tenaga kerja untuk memastikan tercapainya sasaran organisasi.

b. Middle Teori

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan analisis mengenai bagaimana manusia berinteraksi dalam suatu organisasi, meliputi aspek tingkah laku individu dan pengaruh organisasi terhadap individu, serta sebaliknya. Menurut (Rofik, 2022), perilaku organisasi mencakup kemampuan, keterampilan, disiplin, dan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (April, 2024) menambahkan bahwa aspek perilaku ini dapat memengaruhi kinerja organisasi. (Kadarmanta et al., 2024) juga menyebutkan bahwa perilaku organisasi yang baik berperan penting dalam mendukung perkembangan, arah, dan kinerja unggul organisasi secara efektif dan efisien. Perilaku organisasi merupakan analisis mengenai bagaimana manusia berinteraksi dalam suatu organisasi, meliputi aspek tingkah laku individu dan pengaruh organisasi terhadap individu, serta sebaliknya. (Hartini et al., 2021)

Dari definisi-definisi diatas dapat disintesa perilaku organisasi adalah bahwa perilaku organisasi merupakan penelitian tentang interaksi antara perilaku individu dan organisasi satu sama lain. Aspek perilaku ini meliputi kemampuan, keterampilan, disiplin, dan tanggung jawab yang bertujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

c. Applied Teori

Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil dari usaha dan tindakan yang diperoleh dengan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam waktu tertentu. Di sisi lain, Afandi (2021:83–84) mendefinisikan performa sebagai kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan aktivitas sesuai dengan tanggung jawabnya beserta hasil yang diinginkannya. Performa yang optimal dipengaruhi oleh dua elemen utama, yaitu kemampuan dan dorongan kerja. Kemampuan individu sangat terkait dengan pemahaman mengenai pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaannya. (Anggraini et al., 2023)

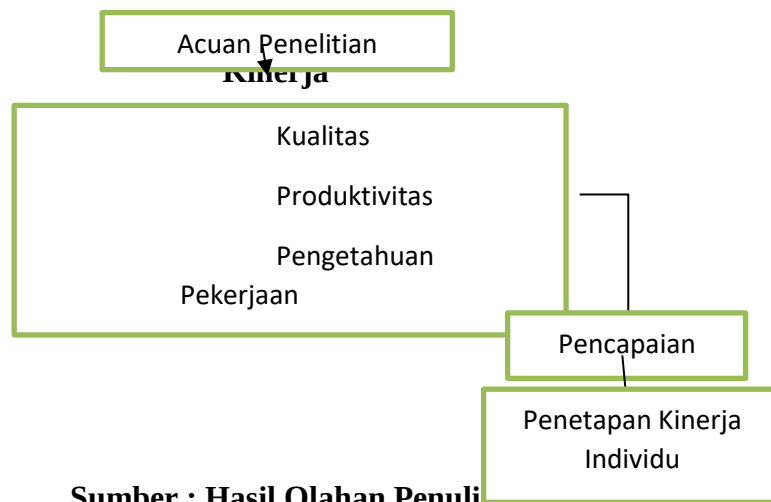
Dari definisi definisi diatas dapat disintesa kinerja adalah hasil atau output yang didapat oleh seseorang atau kelompok di dalam organisasi, seperti halnya dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan. Kinerja terpengaruh oleh faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, dan kondisi kerja, serta diukur melalui indikator-

indikator seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

3. KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019), kerangka adalah kumpulan gagasan atau pedoman penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai landasan untuk melakukan penelitian terhadap subjek tertentu.



Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2021

Proposisi

Berdasarkan Paradigma Penelitian tersebut, maka proposisi penelitian adalah sebagai berikut ;

Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang akan berdampak positif pada kinerja mereka, dengan melibatkan pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mencakup tentang penetapan kinerja individu.

4. METODE PENELITIAN

Artikel ini ditulis menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif (Sugiyono 2019). cari tahu faktor mana yang untuk yang mempengaruhi penetapan kinerja individu di BPS Kabupaten Karawang. Peneliti melakukan penelitian di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang Jl. Cakradireja No.36, Nagasari, Kec. Karawang Barat., Karawang, Jawa Barat 41315. Dalam studi ini, karyawan yang diwawancarai di lembaga statistik pusat terpilih adalah karyawan Kantor Statistik Pusat Kabupaten Karawang. Penelitian kualitatif adalah triangulasi teknik analitik di mana validitas diperiksa dan ditentukan dengan menganalisis berbagai perspektif. Pengamatan dan wawancara dengan responden (Pegawai BPS Kab Karawang)

digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini (Irmayanti et al., 2023). Dengan partisipan terdiri dari lima pegawai, termasuk Kepala Sub Bagian Umum BPS dan beberapa staff. Populasi Seluruh pegawai BPS Kabupaten Karawang yaitu 34 orang pegawai dan 5 orang jumlah informan di penelitian ini, yaitu : Informan 1 (Kepala Subagian Umum) sebagai informan kunci, informan 2 dan 3 (2 Statisti Ahli pertama) sebagai informan utama, informan 4 (Pranata Komputer Ahli Muda) dan Informan 5 (Asisten Statisti Terampil) sebagai informan pendukung.

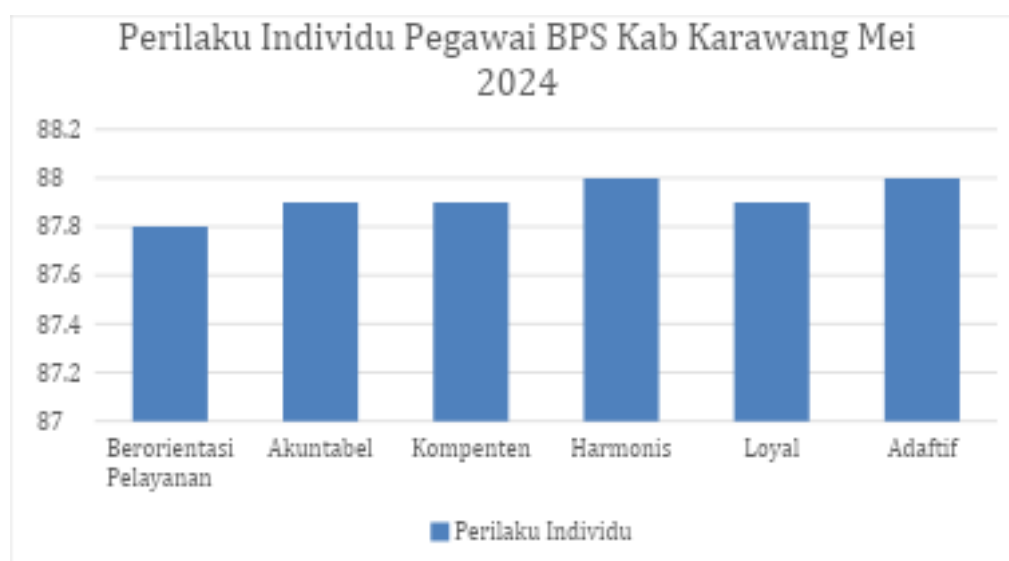
Teknik analisis data dilakukan secara interaktif meliputi reduksi data, penyajian data, dan penyusunan kesimpulan. Validasi data dilakukan menggunakan triangulasi teknik, dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan akurasi dan konsistensi temuan. Tujuan observasi ini untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang (Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narko et al., 2024) Data primer memberikan informasi mendalam tentang situasi penelitian, sementara data sekunder memberikan konteks lebih luas untuk analisis. Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung pengembangan kebijakan dan praktik peningkatan kinerja pegawai di BPS.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1) Hasil Observasi

Berdasarkan data observasi dan wawancara yang telah peneliti kumpulkan, terdapat masalah bahwa permasalahan yang ada di BPS Kabupaten Karawang yang berkaitan dengan penetapan kinerja pegawai, sebagai berikut;



Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang

Grafik 2. Perilaku Individu Pegawai BPS Kab Karawag Mei 2024

Berdasarkan grafik diatas Perilaku individu pegawai di BPS Kabupaten Karawang telah mencerminkan nilai-nilai organisasi dan profesionalisme yang mendukung kinerja BPS secara keseluruhan. Hasil observasi yang telah dilakukan, penulis menerima informasi mengenai:

Berorientasi pelayanan sebesar 87,8% masih dibawah rata-rata target nilai capaian kinerja pegawai. Akuntabel sebesar 87,9% masih dibawah rata-rata target nilai capaian kinerja pegawai. Kompeten sebesar 87,8% masih dibawah rata-rata target nilai capaian kinerja pegawai Harmonis sebesar 88% masih dibawah rata-rata target nilai capaian kinerja pegawai. Loyal sebesar 87,9% masih dibawah rata-rata target nilai capaian kinerja pegawai. Adaftif sebesar 88% masih dibawah rata-rata target nilai capaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi diatas mengenai perilaku individu di Badan Pusat Statistik (BPS) untuk melaksanakan tugas sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan profesionalisme dan integritas. Melalui penerapan nilai-nilai seperti Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, pegawai BPS Kabupaten Karawang berhasil :

- 1) Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan responsif dan efisien.
- 2) Menjaga akuntabilitas dalam pekerjaan dengan transparansi dan tanggung jawab.
- 3) Mengembangkan kompetensi untuk menghasilkan data statistik berkualitas tinggi.
- 4) Membangun hubungan harmonis dengan kolega dan pemangku kepentingan.
- 5) Menunjukkan loyalitas kepada organisasi untuk mendukung tercapainya visi BPS.
- 6) Beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan kerja yang dinamis.

Nilai-nilai ini memastikan BPS Kab Karawang tetap relevan, profesional, dan menjadi institusi yang dipercaya dalam mendukung pembangunan nasional melalui data statistik berkualitas. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kolaborasi untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi (Attie Komala Dewi & Wike Pertiwi, 2023)

2) Hasil Wawancara

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan informan, penulis mendapat data:

- 1) Berorientasi pelayanan

Untuk berorientasi pelayanan sendiri BPS Kab Karawang meningkatkan ruang kenyamanan PSD sehingga pengguna data yang datang bisa lebih nyaman dan juga coba melengkapi data-data apa saja yang dibutuhkan oleh pengguna data. Melayani pelayanan dengan baik, namun kembali lagi kepada Masyarakat itu sendiri karena Masyarakat yang menilai namun dari sisi dalamnya menurut informan sudah maksimal mungkin memang terdapat beberapa hal yang menjadi catatan karena kadang kurang edukasi Masyarakat atau mahasiswa yang datang itu padahal semua data itu sebenarnya sudah bisa diakses melalui website BPS Kab Karawang.

2) Akuntabel

Akuntabilitas pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Karawang merujuk pada upaya dan tindakan yang dilakukan oleh lembaga untuk memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan transparan, profesional, sesuai aturan yang berlaku. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Setiap pegawai memiliki target kinerja yang terukur dan dievaluasi secara berkala., Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator yang objektif untuk memastikan hasil kerja sebanding dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi).

3) Kompeten

Kompeten sendiri sangat berpengaruh bagi perilaku individu pegawai BPS Kab Karawang, sesuai dengan Core Values ASN jika tidak kompeten berarti nanti akan berbanding lurus dengan penilaian yang akan diberikan oleh atasan. Kompeten sendiri harus sesuai jika pegawai tidak kompeten ditempat yang sudah ditetapkan itu tidak akan nyambung, kompetensi itu salah satu indikator untuk menempuh kinerja yang baik jika pegawai tidak kompeten disitu walaupun dipaksa juga tidak akan bisa dan hasil kinerja nya tidak akan maksimal.

4) Harmonis

Keharmonisan di kantor BPS Kab Karawang sudah cukup baik walaupun mengumpulkan data statistic tentang matematik yang serius namun semua nya tetap berjalan baik, karena dibelakang kantor juga terdapat tempat untuk bersantai jadi semuanya dibawa enjoy saja tidak terlalu serius serius amat. Walaupun tidak 100% paling tidak para pegawai sudah mengupayakan di harmonisasi ini salah satu bentuk diskusi sosial sejauh ini yang dirasakan pegawai sudah cukup baik.

5) Loyal

Loyalitas pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Karawang merupakan salah satu aspek penting dalam membuat lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan

berorientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas yang dilakukan para pegawai BPS Kab Karawang masih standar karena sama saja, namun harus dikedepankan juga walaupun urusan kantor walaupun kebijakan yang turun itu tidak sesuai kurang sesuai dengan spesifik karawang karena satu dan lain hal. Pegawai sendiri harus memiliki sikap loyal.

6) Adaptif

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang secara rutin melakukan pembinaan pegawai untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja. Pembinaan ini mencakup pengarahan yang efektif, motivasi melalui penghargaan kinerja, pengawasan berkelanjutan, dan koordinasi antarpegawai. Sebagai contoh, pada Triwulan III Tahun 2024, BPS Karawang memberikan apresiasi kepada pegawai dan mitra terbaik, seperti Della Marsita, A. Namun Tidak semua pegawai BPS Kab Karawang memiliki sikap adaptif, itu semua tergantung orang nya sendiri karena ada yang sigap ada yang lambat.

Pembahasan

Penelitian ini memvalidasi hasil observasi dan wawancara terhadap kelima informan yakni 1 Kepala Subagian Umum, 2 Statisti Ahli Pertama, 1 Pranata Komputer Ahli Muda dan 1 Asisten Statistisi Terampil.

1. Berorientasi Pelayanan

Peningkatan Ruang Kenyamanan BPS Kabupaten Karawang telah meningkatkan fasilitas ruang kenyamanan di Pelayanan Statistik Terpadu (PST). Tujuannya adalah untuk memberikan pengalaman yang lebih baik kepada pengunjung data yang datang langsung ke kantor. Ruang kenyamanan yang cukup menjadi elemen penting untuk menciptakan atmosfer yang bersahabat dan mendukung. Penyediaan dan Perlengkapan Data BPS Kabupaten Karawang juga berupaya untuk melengkapi data-data yang dibutuhkan oleh pengguna.

Hal ini mencerminkan komitmen lembaga untuk memenuhi kebutuhan informasi statistik masyarakat, termasuk memastikan data yang tersedia relevan, lengkap, dan mudah diakses. Pelayanan yang Maksimal Dari sisi internal, pelayanan yang diberikan oleh BPS Kabupaten Karawang diklaim sudah maksimal. Namun, pihak BPS Kabupaten Karawang menyadari bahwa persepsi kualitas pelayanan sangat bergantung pada masyarakat sebagai penerima layanan. Oleh karena itu, BPS Kabupaten Karawang tetap membuka diri terhadap kritik dan masukan untuk perbaikan.

2. Akuntabel

Akuntabilitas pegawai di BPS Kabupaten Karawang mengacu pada komitmen lembaga dan pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan prinsip transparansi, profesionalisme, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Tujuannya untuk memastikan layanan dan kinerja yang diberikan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

Setiap pegawai memiliki Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang terukur. Kinerja pegawai dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Evaluasi ini juga menjadi dasar penilaian akuntabilitas individu. SKP menjadi pedoman bagi pegawai untuk memahami prioritas kerja dan tanggung jawab masing-masing.

3. Kompeten

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diemban. Dalam konteks pegawai BPS Kabupaten Karawang, kompetensi menjadi kunci untuk mencapai efektivitas kerja dan pelayanan publik yang optimal. Nilai "Kompeten" mengacu pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Dampak Kompetensi pada Penilaian, Pegawai yang tidak kompeten di tempat tugas yang telah ditetapkan akan berpengaruh negatif terhadap penilaian kinerja oleh atasan. Hal ini mencerminkan hubungan langsung antara kompetensi dan hasil evaluasi kerja.

4. Harmonis

Keharmonisan di tempat kerja menjadi salah satu faktor kunci yang mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai. Meskipun pekerjaan yang dilakukan, seperti mengumpulkan dan menganalisis data statistik, membutuhkan tingkat konsentrasi dan ketelitian yang tinggi, suasana kerja di BPS Kabupaten Karawang tetap terjaga dengan baik.

Keharmonisan ini tercermin dari Hubungan Antarpersonal yang baik. Para pegawai mampu menjaga hubungan sosial yang positif meskipun pekerjaan bersifat teknis dan menuntut ketelitian. Kerja Sama yang Efektif adanya dukungan dan kolaborasi antarpegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor. Ruang Bersantai, Tempat ini menjadi wadah bagi pegawai untuk melepaskan ketegangan dan beristirahat sejenak dari tugas-tugas yang serius.

5. Loyal

Loyalitas pegawai merujuk pada komitmen dan kesetiaan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tercermin dari, Kesiapan pegawai untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, meskipun terkadang kebijakan tersebut mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan spesifik wilayah. Dedikasi untuk mendukung visi dan misi BPS, yaitu menyediakan data statistik yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan di berbagai sektor.

Loyalitas pegawai di BPS Kabupaten Karawang masih berada pada tingkat yang standar, yang artinya belum sepenuhnya optimal namun cukup untuk mendukung operasional harian. Setiap daerah memiliki karakteristik yang unik, sehingga implementasi kebijakan umum memerlukan penyesuaian agar lebih efektif. Meskipun beberapa pegawai mungkin merasa kurang puas dengan kebijakan tertentu, mereka tetap menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas.

6. Adaptif

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Karawang secara konsisten melakukan pembinaan pegawai sebagai langkah strategis untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kerja. Pembinaan ini dirancang untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan sesuai dengan standar organisasi. Pengarahan yang Efektif Pegawai diberikan bimbingan mengenai tugas pokok, tanggung jawab, dan prosedur kerja, sehingga dapat bekerja sesuai target yang telah ditentukan.

Motivasi Melalui Penghargaan Apresiasi kinerja diberikan untuk memotivasi pegawai, seperti penghargaan kepada pegawai dan mitra terbaik. Contohnya, pada Triwulan III Tahun 2024, penghargaan diberikan kepada individu seperti Della Marsita, A. sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Adaptivitas Pegawai sebagai Tantangan Meskipun pembinaan dilakukan secara rutin, tidak semua pegawai di BPS Kabupaten Karawang memiliki sikap adaptif yang sama. Adaptivitas ini tergantung pada karakter dan motivasi individu, sehingga terdapat variasi dalam respons terhadap perubahan atau tantangan pekerjaan. Pegawai dengan pengalaman atau latar belakang pendidikan yang relevan cenderung lebih cepat menyesuaikan diri dibandingkan yang lain.

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Apriliani et al., 2023) Menyatakan bahwa Keberhasilan seorang karyawan dapat diukur dari pertumbuhan perusahaan mereka. oleh karena itu berhasil atau gagal perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan.

6. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan data observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap pegawai BPS Kabupaten Karawang, analisis menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja individu di BPS telah berjalan dengan baik dengan mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Kepala (PK). Nilai-nilai inti yang meliputi fokus pada Pelayanan, Akuntabilitas, Kompetensi, Kerjasama yang baik, Loyalitas, dan Fleksibilitas telah diterapkan secara signifikan, meskipun terdapat ruang untuk peningkatan dalam beberapa aspek: Berorientasi Pelayanan, Telah ada peningkatan fasilitas dan upaya pelayanan optimal, namun masih ada kekurangan dalam edukasi masyarakat mengenai akses data yang tersedia secara daring. Akuntabel, Sistem SKP berjalan baik, tetapi terdapat kendala dalam dokumentasi kegiatan, yang dapat mengurangi transparansi dan kualitas laporan. Kompeten, Kompetensi pegawai memengaruhi kinerja, namun masih ada tantangan dalam memastikan penempatan pegawai sesuai dengan bidang keahlian. Harmonis, Hubungan kerja antarpegawai cukup baik, tetapi perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui kegiatan yang mendukung kolaborasi. Loyal, Loyalitas berada pada tingkat standar, namun perlu diperkuat untuk menjaga dedikasi pegawai terhadap tujuan organisasi meski menghadapi kebijakan yang tidak sesuai konteks lokal. Adaptif, Pembinaan dan penghargaan telah berjalan, namun tidak semua pegawai menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan.

Implikasi

Dari hasil penelitian, implikasi secara teoritis dapat diungkapkan sebagai pengetahuan mengenai Peningkatan sistem penilaian kinerja : Dibutuhkan pelatihan khusus untuk meningkatkan kesadaran pegawai mengenai pentingnya dokumentasi kegiatan dan cara melakukannya dengan efisien. Edukasi publik, BPS perlu mengintensifkan program sosialisasi dan edukasi digital agar masyarakat memahami akses layanan daring, sehingga interaksi langsung di kantor dapat diminimalkan. Meningkatkan kompetensi pribadi, Pegawai perlu lebih disiplin dalam mendokumentasikan kegiatan dan memanfaatkan waktu dengan optimal untuk memenuhi target kinerja. Mempertahankan budaya harmonis: Kerja sama tim yang sudah berjalan baik perlu terus didukung melalui komunikasi yang efektif dan kegiatan internal. Dengan perbaikan dalam dokumentasi, pelatihan kompetensi, dan penguatan nilai-nilai organisasi, BPS Kabupaten Karawang dapat terus meningkatkan kinerja individu pegawai serta memberikan sumbangan yang lebih signifikan terhadap kemajuan negara melalui data statistik berkualitas tinggi. Rekomendasi penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan di

Perusahaan yang lain dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan factor-faktor pendukung yang lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Amalia, R., Akhmad, I., & Kusumah, A. (2023). Bubungan Beban Kerja Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Nakes RSD Madani Kota Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 1197–1207.
- Anggraini, S., Mulya Karnama, M., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023). Peran Pemilik Usaha Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Untuk Keberhasilan Usaha (Studi Pada Usaha Ayam Geprek Sriwedari). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4886–4898.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Apriliani, T., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rizky Putra Raja Karawang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3619–3632.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5309>
- Attie Komala Dewi, & Wike Pertiwi. (2023). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Di PT. Exedy Manufacturing Indonesia Sirnabaya Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(2), 70–80.
<https://doi.org/10.55606/jimek.v3i2.1766>
- Djuliyana, I., Karnama, M. M., Manajemen, P. S., Buana, U., & Karawang, P. (2024). *EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CITRA KEBUN MAS RESIDENTIAL MARKETING OFFICE IN EAST KARAWANG*. 7, 206–207.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267.
<https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narko, A., Nasional Kabupaten Karawang Muhammad Akmal, ka, Rismayadi, B., Per, W., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Analysis Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees Of The Karawang Regency Na?onal Narco?cs Agency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5721–5735.
<http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang Haerul Anzani, P., Mulya Karnama, M., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2023).

The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Population And Civil Registration Office Of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5776–5784. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.