

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia, diantara negara ASEAN, termasuk negara yang kekurangan pekerja yang memiliki keahlian tinggi (Menkominfo, 2018). Indonesia hanya sedikit lebih baik dari Kamboja, Myanmar dan Lao PDR, dimana persentase pekerja dengan ketrampilan tinggi (*high-skill*) untuk Indonesia sebesar 9%, Kamboja 4%, Lao PDR 6%, dan Myanmar 7%. Saat ini, Pemerintah maupun Swasta menghadapi tantangan terkait dengan isu kekurangan pekerja dengan keahlian tinggi dan pertumbuhan kesempatan kerja untuk mengisi pekerjaan yang ada saat ini dan jenis pekerjaan baru yang sesuai dengan karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) di Era Digital (Menkominfo, 2018).

SDM berkualitas merupakan "*superior employee performance*" (Soni, 2011). SDM berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi serta untuk menunjang peningkatan layanan organisasi kepada masyarakat, khususnya di era digital saat ini, yang bersifat dinamis, terhubung, dan kolaboratif. Sedangkan karakteristik SDM berkualitas yang dibutuhkan di Abad 21 saat ini, atau pada Era Digital ini, meliputi *innovative, creative, ethical, and never stops learning* (Gilabert, 2017).

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenpanRB) merumuskan *roadmap* pembangunan ASN (Aparatur Sipil Negara) menuju Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan berkemampuan IPTEK dalam rangka mewujudkan "*world class government*" pada

tahun 2024. Hal ini juga sejalan dengan amanat Presiden Republik Indonesia yang menyatakan bahwa Pemerintah akan meningkatkan pembangunan SDM pada tahun 2019, dimana hal ini juga selaras dengan Nawa Cita Presiden RI Butir ke-5, yaitu: “meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan” (KemenpanRB, 2018).

Tantangan lain yang dihadapi Pemerintah maupun Swasta terkait dengan pembangunan kualitas SDM, yaitu adanya fenomena bonus demografi. Bonus demografi menggambarkan potensi keuntungan bagi Indonesia karena proporsi penduduk usia produktif lebih tinggi dibanding penduduk usia tidak produktif. Menurut data BPS, rentang waktu akan memasuki puncak pada tahun 2028 hingga 2031. Pada rentang ini angka ketergantungan diperkirakan mencapai titik terendah, sebesar 46,9 persen. Proyeksi bonus demografi ini akan tetap menjadi proyeksi jika kita tidak dapat memaksimalkannya. Usia produktif hanya akan tinggal menjadi catatan tentang usia daripada produktivitas, jika kualitas SDM produktif pada tahun puncak bonus demografi tersebut tidak dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Apabila penduduk berusia produktif berkualitas rendah, tidak memiliki pendidikan yang memadai, maka penduduk usia produktif tersebut justru akan memberi beban bagi masyarakat maupun negara, baik secara sosial, ekonomi, maupun politik. Hal lain yang juga menjadi tantangan pada era revolusi industri keempat atau 4.0, atau yang sering disebut sebagai era digital, yaitu sistem kerja yang berubah, yang berpengaruh terhadap kompetensi yang harus dimiliki para pekerja. Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pun, harus berevolusi dalam hal etos kerja (Merdeka, 2018).

Pegawai dalam suatu organisasi harus terampil dalam mengelola konflik dan menciptakan inklusi untuk meningkatkan kinerja tim dan untuk berkolaborasi dalam

menghasilkan ide-ide inovatif, dimana kesuksesan seseorang dalam lingkungan kerja tergantung pada 85% *soft skill*, dan hanya 15% *hard skill* (Meeks, 2017). Keterampilan lunak (*soft skill*) adalah berbagai kompetensi termasuk keterampilan memecahkan masalah, komunikasi dan keterampilan interaktif, dan kemampuan perilaku yang diperlukan untuk pengetahuan di tempat kerja dan menerapkan keterampilan pedagogis (Weber et al., 2013).

Kemajuan TIK yang pesat di Era Digital, banyak mempengaruhi munculnya sifat egoisme yang semakin tinggi. Ketika seseorang mengalami kesulitan, sering tidak mendapatkan bantuan dari orang lain bahkan tidak merasa terpanggil hatinya untuk membantu. Sikap peduli terhadap sesama ini dapat terwujud dalam bentuk perilaku yang bermacam-macam, diantaranya adalah perilaku menolong atau altruistik. Altruisme merupakan tindakan suka rela yang dilakukan oleh sekelompok orang atau seseorang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun (Sih, 2015).

Badan Pusat Statistik, sebagai salah satu lembaga Pemerintah Non Kementerian, perlu menyesuaikan diri dengan perubahan global (*need pursuit of relevance*) untuk meraih keunggulan kompetitif, dan juga perlu menyesuaikan diri dengan sasaran strategis Pemerintah dalam pembangunan ASN (Aparatur Sipil Negara) yaitu menuju “*world class government*” yang didukung oleh *Smart ASN* di tahun 2024 (KemenpanRB, 2018). Selain itu, Badan Pusat Statistik juga harus menyesuaikan diri dengan dinamika tuntutan peningkatan kualitas layanan publik yang semakin menguat, sebagai dampak meningkatnya kebutuhan masyarakat di era *information society* terhadap akses dan pertukaran data dan informasi *at anytime, anywhere, and to anyone*. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Raymond et al., 2015),

bahwa tantangan yang dihadapi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif meliputi: *sustainability challenge* (tantangan untuk keberlangsungan), *global challenge* (tantangan global), dan *technology challenge* (tantangan teknologi). Untuk meraih keunggulan kompetitif harus didukung dengan inovasi, kualitas SDM yang unggul dan kompetensi pegawai, baik *soft skill* maupun *hard skill*, senada dengan hasil riset (Hendarman & Cantner, 2018). Inovasi dan performa ekonomi suatu organisasi bergantung pada keterampilan pegawainya. Sebagai sumber daya manusia dan inovator, pegawai seharusnya memiliki keterampilan berdasarkan kebutuhan yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugasnya.

Skills are critical for a business's innovation and economic success. Employees, both as human capital and as significant agents of innovation, possess job-related abilities that enable them to execute their assigned duties on an individual basis.

Visi BPS, yaitu ” Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”, menuntut BPS harus mampu menyajikan data dan informasi statistik yang berkualitas, relevan, dapat dipercaya, dan tepat waktu untuk semua. Penyediaan data statistik harus mampu lebih murah (*cheaper*), lebih cepat (*faster*), dan lebih baik (*better*), lebih mudah diperoleh (*easier*). Fenomena ini mengisyaratkan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja dan daya saing, maka BPS memerlukan upaya perbaikan mutu/kualitas organisasi secara menyeluruh (total), dan terus menerus dengan didukung Sumber Daya Manusia BPS yang berkualitas. Sedangkan untuk menyikapi fenomena bonus demografi, salah satu kontribusi BPS agar bonus demografi tidak menjadi *disaster*, yaitu dengan melalui peningkatan kualitas SDM BPS. Hal ini selaras dengan Misi BPS ke-4 yaitu “Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah”.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Zaqi & Faritsy (2014) yang menjelaskan tentang penerapan *Total Quality Management* dalam meningkatkan Kinerja Perusahaan, yang meliputi: obsesi terhadap kualitas, fokus pada pelanggan, komitmen jangka panjang, perbaikan sistem secara berkesinambungan, pendekatan ilmiah, kerjasama tim, pelatihan dan pendidikan, serta adanya pemberdayaan dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara signifikan.

Menurut Soni (2011), salah satu karakteristik organisasi berkinerja tinggi di Era Abad 21 adalah organisasi berkelanjutan dan berdaya saing tinggi dengan didorong oleh "*superior employee performance*" / SDM berkualitas. BPS, sebagai bagian dari organisasi pemerintah di Era Abad 21 atau Era Revolusi Industri keempat saat ini, menempatkan posisinya sebagai organisasi berkinerja tinggi dengan upaya melakukan total perubahan dan perbaikan secara menyeluruh, termasuk upaya peningkatan kualitas SDM BPS. Kinerja BPS yang saat ini sudah berada pada level "*Good*" (Baik), perlu terus ditingkatkan menuju level "*Great*" (hebat). Menurut Collins (2001), *good is the enemy of great* (kepuasan pada pencapaian yang baik, menghalangi untuk mencapai hasil yang hebat).

Peta SDM BPS berdasarkan tingkat pendidikan, seperti yang disajikan pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2, menunjukkan bahwa BPS mempunyai potensi SDM yang baik, tercermin dari tingkat pendidikan pegawai BPS mayoritas S1/DIV ke atas, yaitu sebesar 65,77% dari 15.817 total pegawai BPS Pusat dan Daerah (data tahun 2018).

Tabel 1.1 Persentase Pegawai BPS berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Pusat (%)	Daerah (%)	Pusat+Daerah (%)
SD - DIII	17,98	34,79	34,23

S1/DIV - S3	82,02	63,88	65,77
Total	100	100	100

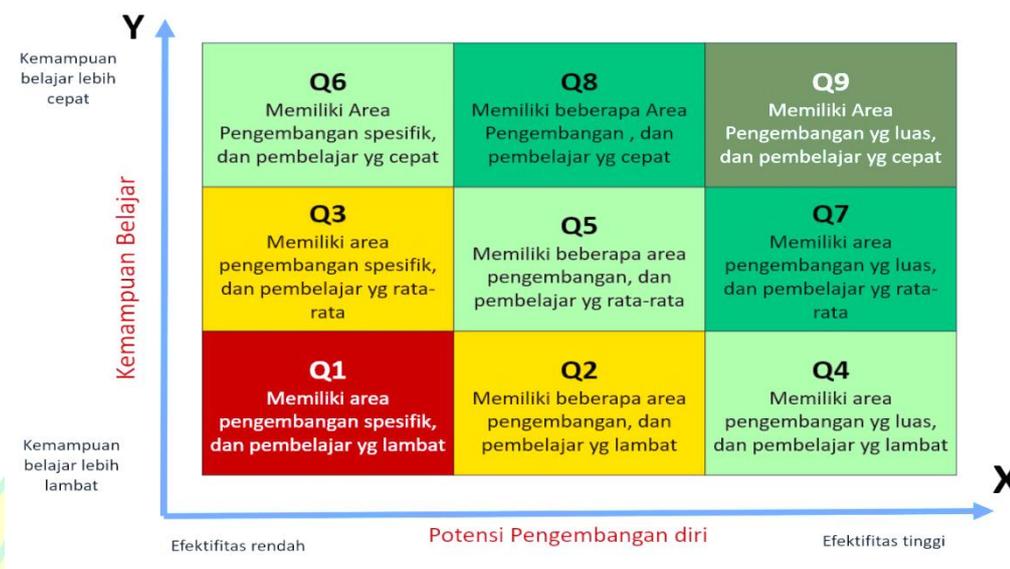
Sumber: Data olahan, berdasarkan data Biro Kepegawaian BPS, Juni 2018

Tabel 1.2 Distribusi Pegawai BPS menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin.

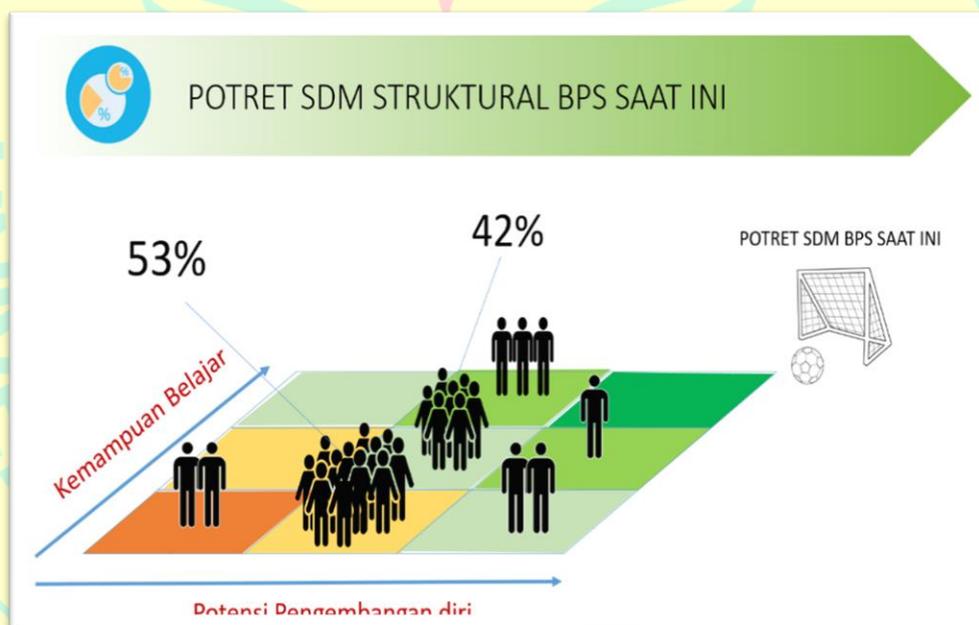
Jenjang Pendidikan	Pusat	Daerah	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
SD	5	45	50	48	2	50
SLTP	6	94	100	96	4	100
SLTA	208	3.917	4.125	3.166	959	4.125
D-III	77	1.062	1.139	604	535	1.139
S-1/D-IV	734	7.370	8.104	4.189	3.915	8.104
S-2	568	1.669	2.237	1.312	925	2.237
S-3	48	14	62	46	16	62
Jumlah	1.646	14.171	15.817	9.461	6.356	15.817

Sumber: Biro Kepegawaian BPS, 2018

Tetapi jika dipetakan berdasarkan hasil asesmen kompetensi Pegawai BPS tahun 2015, terdapat paradoks, antara potensi pengembangan diri SDM BPS dengan kemampuan belajar, yang disajikan pada Gambar 1.1, dimana 95% pegawai BPS masih berada pada level menengah, yaitu memiliki potensi pengembangan diri yang memadai (ditunjang dengan tingkat pendidikan yang tinggi), tetapi kemampuan belajar belum optimal, masih banyak yang berada pada level rendah hingga menengah (Badan Pusat Statistik, 2018).



Gambar 1.1 Matriks Potensi Sumber Daya Manusia BPS



Gambar 1.2 Potret Potensi Sumber Ddaya Manusia BPS

Selain itu, pada Tabel 1.3 dari hasil penilaian mandiri pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) menunjukkan bahwa penataan manajemen SDM masih belum mencapai target yang ditentukan.

Tabel 1.3 Target Penataan SDM pada PMPRB

NO	KOMPONEN HASIL	2015	2016	2017	USULAN 2018	MAKSIMAL
1	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		10,34	10,46	10,50	14,00
2	SURVEI INTERNAL INTEGRITAS ORGANISASI	14,15	5,25	5,02	5,50	6,00
3	SURVEI EKSTERNAL PERSEPSI KORUPSI		6,13	6,16	6,60	7,00
4	OPINI BPK	8,65	2,00	3,00	3,00	3,00
5	SURVEI EKSTERNAL PELAYANAN PUBLIK	7,79	8,63	8,57	8,75	10,00
	TOTAL KOMPONEN HASIL (B)	30,59	32,35	33,21	34,35	40,00
	INDEKS REFORMASI BIROKRASI (A+B)	70,34	75,95	77,20	92,80	100,00

		Nilai PMPRB 2015-2017 & Usulan 2018					<small>Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua</small>
NO	KOMPONEN PENGUNGKIT	2015	2016	2017	USULAN 2018	MAKSIMAL	
1	MANAJEMEN PERUBAHAN	3,55	3,55	3,59	5,00	5,00	
2	PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	2,71	2,71	2,71	5,00	5,00	
3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	3,84	3,84	3,84	6,00	6,00	
4	PENATAAN TATALAKSANA	3,60	3,60	3,60	5,00	5,00	
5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	9,06	12,89	13,05	14,08	15,00	
6	PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA	4,08	4,57	4,57	5,74	6,00	
7	PENGUATAN PENGAWASAN	8,53	8,08	8,18	11,63	12,00	
8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	4,38	4,36	4,45	6,00	6,00	
	TOTAL KOMPONEN PENGUNGKIT (A)	39,75	43,60	43,99	58,45	60,00	

Berdasarkan kondisi di atas, perlu dilakukan investigasi, faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas SDM, terutama untuk peningkatan dari level “*Good*” menuju “*Great*”. Penulis mengidentifikasi isu-isu atau permasalahan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM BPS dengan melakukan “*poling*” melalui penyebaran angket opini terkait dengan kualitas SDM BPS. Berdasarkan angket opini yang disebar oleh Penulis melalui googleform.doc pada bulan Juli 2018, sebanyak 211 pegawai BPS memberikan respon terhadap “*angket*” yang Penulis

kiriman. Angket ini untuk menggali persepsi pegawai BPS tentang: a) keluhan apa yang paling sering dirasakan selama bekerja di BPS berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas SDM BPS? b) dari skala 0-10, berapa tingkat kualitas SDM BPS menurut persepsi anda? c) upaya apa yang paling tepat dilakukan oleh BPS untuk meningkatkan kualitas SDM BPS?

Hasil respon Pegawai BPS menunjukkan bahwa keluhan yang paling sering dirasakan terkait dengan peningkatan kualitas SDM BPS meliputi:

- a) Pekerjaan tumpang tindih, *over-load*, memerlukan perubahan “pola kerja”;
- b) Kurangnya kemauan untuk saling membantu demi selesainya pekerjaan. Jika tidak mendapat perintah untuk membantu temannya yang *over-load* pekerjaan, maka tidak berinisiatif untuk membantu karena bukan bagian dari pekerjaannya;
- c) Kerjasama tim kurang berjalan dengan baik;
- d) Pembagian pekerjaan tidak sesuai dengan kualitas dan kapabilitas SDM;
- e) Koordinasi antar *Subject Matters* (antar unit kerja) perlu ditingkatkan;
- f) Profesionalisme belum memadai;
- g) *Reward and punishment* belum berjalan sebagaimana seharusnya;
- h) Sistem administrasi masih membebani pekerjaan dan penerapan aturan dalam ketatalaksanaan organisasi belum optimal;
- i) Belum merata kesempatan mengembangkan diri;
- j) Perilaku petugas lapangan BPS ada yang masih kurang tata krama, kurang percaya diri dalam berkomunikasi.
- k) Kompetensi *soft-skill* masih kurang, seperti: kemampuan bersikap elegan/profesional, cara berkomunikasi yang baik, cara presentasi yang baik,

kemampuan *lobbying*, kemampuan berbahasa Inggris, kemampuan perencanaan kerja yang sistematis, dan lain-lain;

- l) Kualitas pegawai BPS belum kompeten untuk memenuhi tuntutan saat ini;
- m) Kurang kompak antar pegawai;
- n) Masih ada pegawai yang kurang jujur, kurang amanah;
- o) Kurang memiliki kemampuan komunikasi yang baik
- p) Suasana di tempat kerja kurang harmonis;
- q) Masih ada pegawai yang tidak bisa diajak bekerja sama.

Berdasarkan hasil angket opini pegawai BPS diatas, mengindikasikan bahwa masih terdapat *gap* antara kondisi saat ini dengan kondisi yang diharapkan, khususnya terkait dengan kualitas SDM BPS. Permasalahan-permasalahan / keluhan yang dirasakan oleh Pegawai BPS yang mengemuka dari hasil angket opini tersebut, dapat dikelompokkan dalam beberapa area, yaitu yang terkait dengan kompetensi *softskill*, *teamwork*, altruisme atau rasa ingin membantu teman kerja tanpa pamrih, serta *Innovative Work Behaviour*.

Menurut Cimatti (2016), *soft-skill* merupakan kompetensi transversal pribadi seperti bakat sosial, bahasa dan kemampuan komunikasi, keramahan dan kemampuan bekerja dalam tim dan ciri kepribadian lain yang menjadi ciri hubungan antara orang. *Soft Skills* secara tradisional dianggap sebagai pelengkap dari *hard skills*, dimana *hard-skill* merupakan kemampuan untuk melakukan jenis tugas atau aktivitas tertentu. Williams dalam Ahmad et al. (2017), menjelaskan: “*While soft skills and hard skills are on different ends of the talent spectrum, they are both necessary for employment*”. Keterampilan lunak dan keterampilan keras berada di sisi berlawanan dari spektrum keterampilan tetapi sangat penting untuk pekerjaan.

Sedangkan terkait dengan *Innovative Work Behaviour*, Janssen dalam Prieto & Pérez-Santana (2014) menjelaskan bahwa *Innovative Work Behaviour* mengacu pada upaya pegawai untuk berinovasi sehingga dapat memberikan hasil baru yang bermanfaat di tempat kerja. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi tentang pentingnya perilaku kerja yang inovatif dan pegawai sebagai sumber inovasi yang penting maka masalah yang terkait dengan sumber daya manusia akan menjadi pusat dari setiap diskusi tentang kemampuan dan niat pegawai untuk berinovasi di tempat kerja.

Innovative work behavior is a term that refers to daily innovation that is based on an employee's deliberate attempts to produce beneficially new results at work. Given that prior research has identified workers as significant sources of innovation and emphasized the significance of creative work behaviors, any debate regarding a firm's employees' capacity and desire to act innovatively at work would center on human resource problems.

Innovative Work Behaviour mengacu pada inovasi sehari-hari yang bergantung pada upaya karyawan yang disengaja untuk memberikan hasil baru yang bermanfaat di tempat kerja. Karena penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi karyawan sebagai inovator yang penting dan telah menyatakan pentingnya perilaku kerja yang inovatif, masalah yang berhubungan dengan SDM akan menjadi pusat dalam setiap diskusi untuk berperilaku inovatif di tempat kerja.

Sedangkan altruisme, merupakan sifat/karakter individu yang tampaknya mulai terlihat pada sebagian pegawai sebagai salah satu dampak dari pola kerja di era Digital saat ini yang lebih banyak memanfaatkan kemajuan teknologi, minim interaksi dengan rekan kerja, sehingga memicu tumbuhnya sifat egoisme dan individualis yang tinggi. Hal ini juga berpengaruh terhadap intensitas kerjasama tim, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja individu maupun tim (unit kerja).

Berdasarkan hasil angket opini pegawai BPS diatas, adanya isu yang berkaitan dengan kualitas SDM BPS harus segera ditemukan solusinya, sehingga sasaran strategis BPS dan Visi Misi BPS, akan dapat diwujudkan. BPS dapat memosisikan dirinya sebagai “*performance driven organization*”, dengan karakteristik adaptif terhadap perubahan, dan secara terus menerus melakukan perbaikan secara total dengan didukung oleh SDM berkualitas. Gilabert (2017) menyatakan bahwa revolusi industri keempat berlaku untuk karyawan dengan "kualitas tinggi, kemampuan beradaptasi yang kuat, fleksibilitas, dan kemampuan belajar terus menerus”.

The Fourth Industrial Revolution is for employees who are “highly qualified and have a great capacity for adaptation, flexibility and continued learning”.

Era Revolusi Industri Keempat adalah untuk SDM yang berkualifikasi tinggi dan memiliki kapasitas besar untuk adaptasi, fleksibilitas, dan terus belajar. Dengan demikian, BPS harus berupaya melakukan transformasi SDM dalam rangka peningkatan kualitas SDM berkualifikasi tinggi yang memiliki karakteristik sesuai dengan Era Digital atau Era Revolusi Industri Keempat yaitu diantaranya: kompetensi *soft-skill, altruisme, teamwork, dan Innovative Work Behaviour*.

Oleh karena itu, perlu digali lebih lanjut determinan faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas SDM BPS yang sesuai dengan karakter SDM di Era Revolusi Industri Keempat atau lebih dikenal dengan Era Digital. Penelitian yang dilakukan ini menguji tentang pengaruh kompetensi *soft skill, altruisme, Innovative Work Behaviour, dan teamwork* terhadap kualitas SDM. Penelitian terdahulu yang membahas tentang kualitas SDM, umumnya dikaitkan dengan kinerja (Saharuddin & Budiman, 2014), moral/*ethics* (Ioan & An, 2011), motivasi dan kepuasan kerja

(Jovanovic & Bozilovic, 2017). Penelitian yang membahas dimensi faktor kualitas SDM masih sangat terbatas.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah pada latar belakang di atas maka banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM BPS diantaranya: 1)Kompetensi Soft skill SDM Badan Pusat Statistik (BPS) belum memadai dalam mencapai sasaran strategis Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai *world class statistic organization*, khususnya disesuaikan dengan karakteristik SDM di Era Digital (Era Revolusi Industri 4.0); 2)*Altruisme* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) dalam bekerja dirasa relatif kurang memadai; 3)*Teamwork* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) dalam melaksanakan pekerjaan masih terlihat belum optimal; 4)Perlunya peningkatan *Innovative Work Behaviour* pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) dalam menyelesaikan pekerjaan, berinovasi dari *business as usual* menuju perubahan strategis; 5)Kemajuan teknologi informasi yang terus berkembang; 6)Budaya organisasi yang ada di Badan Pusat Statistik (BPS) masih terus perlu dikuatkan dan diinternalisasikan; 7)Produktivitas setiap pegawai yang dirasa masih perlu ditingkatkan demi tercapainya sasaran strategis Badan Pusat Statistik (BPS) yang relevan dengan karakter organisasi "*performance driven organization*" untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Era Digital.

Sebagaimana disebutkan di atas, bahwa banyak variabel yang mempengaruhi kualitas SDM BPS, namun demikian mengingat keterbatasan penelitian dalam hal biaya, waktu, tenaga pengetahuan, maka penelitian ini dibatasi pada faktor kompetensi *soft skill*, *altruisme*, *teamwork* dan *Innovative Work Behaviour*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka didapat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi *soft-skill* terhadap kualitas Sumber Daya Manusia?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap kualitas Sumber Daya Manusia?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *Innovative Work Behaviour* terhadap kualitas Sumber Daya Manusia?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi *soft-skill* terhadap *Innovative Work Behaviour*?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *altruisme* terhadap *Innovative Work Behaviour*?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap *Innovative Work Behaviour*?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi *soft-skill* terhadap kualitas sumber daya manusia melalui *Innovative Work Behaviour*?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap kualitas sumber daya manusia melalui *Innovative Work Behaviour*?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian membangun strategi kebijakan peningkatan kualitas SDM di sektor publik, serta mengembangkan model peningkatan kualitas SDM melalui analisis pengaruh kompetensi *soft-skill*, *altruisme*, dan *teamwork* terhadap kualitas

SDM dengan *Innovative Work Behaviour* (IWB) sebagai *mediating variable*.

Analisis pengaruh ini meliputi:

1. Pengaruh langsung kompetensi *soft skill* terhadap kualitas sumber daya manusia BPS dengan tujuan meningkatkan kompetensi *soft skill* agar kualitas SDM meningkat.
2. Pengaruh langsung *teamwork* terhadap kualitas sumber daya manusia BPS dengan tujuan memperkuat kerjasama tim antar pegawai BPS sehingga terbangun *teamwork* yang solid untuk mendorong peningkatan kualitas SDM.
3. Pengaruh langsung *Innovative Work Behaviour* terhadap kualitas sumber daya manusia BPS dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas dan daya inovasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong peningkatan kualitas SDM.
4. Pengaruh langsung kompetensi *soft skill* terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai BPS dengan tujuan untuk meningkatkan kreatifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mendorong peningkatan *Innovative Work Behaviour*.
5. Pengaruh langsung altruisme terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai BPS dengan tujuan meningkatkan kepedulian untuk saling membantu sesama rekan kerja dalam mencapai target pelaksanaan pekerjaan, sehingga mendorong *Innovative Work Behaviour*.
6. Pengaruh langsung *teamwork* terhadap *Innovative Work Behaviour* pegawai BPS dengan tujuan untuk meningkatkan kerjasama tim sehingga mendorong produktivitas kerja yang dilandasi dengan *Innovative Work Behaviour*.

7. Pengaruh tidak langsung kompetensi *soft skill* terhadap kualitas sumber daya manusia BPS melalui *Innovative Work Behaviour*.
8. Pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap kualitas sumber daya manusia BPS melalui *Innovative Work Behaviour*.

E. Signifikansi Penelitian

Creswell mengemukakan bahwa empat alasan utama untuk melakukan penelitian (Klassen et al., 2012).

1. **Pertama**, penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan:

Dalam hal ini, penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas SDM masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini dapat berkontribusi untuk memperkaya ilmu pengetahuan terkait dengan dimensi kualitas SDM.

2. **Kedua**, penelitian dapat juga memperbaiki praktik-praktik yang ada. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan untuk menyediakan berbagai perbaikan dan solusi yang ditawarkan oleh hasil penelitian tersebut:

Dalam hal ini, penelitian ini menyajikan model peningkatan kualitas SDM di organisasi publik, sehingga dapat memberikan alternatif solusi dan perbaikan untuk kualitas SDM pada organisasi publik melalui pendekatan inter, multi atau transdisipliner.

3. **Ketiga**, hasil penelitian dapat juga membantu para penentu kebijakan untuk memformulasikan kebijakan baru demi perbaikan:

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui faktor mana yang paling signifikan mempengaruhi kualitas SDM, sehingga dapat

membantu para penentu kebijakan dalam merumuskan prioritas utama dalam menyusun intervensi kebijakan yang terkait dengan peningkatan kualitas SDM yang bermanfaat bagi kemaslahatan Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum.

4. **Keempat**, penelitian dapat membantu mahasiswa untuk membangun keterampilan sebagai seorang peneliti dalam pengembangan konsep, penulisan, dan bahkan pengorganisasian konsep:

Penelitian ini dapat mendorong peneliti untuk berkontribusi pada teori pengembangan dimensi kualitas sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh faktor lain, selain kompetensi *soft skill*, altruisme, *teamwork*, dan *Innovative Work Behaviour* sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan riset yang mendapatkan pengakuan secara nasional maupun internasional.

F. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Penelitian ini beranjak dari penelitian terdahulu yang mengupas tentang kualitas SDM dikaitkan dengan kinerja (Saharuddin & Budiman, 2014), moral/*ethics* (Ioan & An, 2011), motivasi dan kepuasan kerja (Jovanovic & Bozilovic, 2017). Penelitian yang membahas dimensi faktor kualitas SDM untuk membangun strategi kebijakan peningkatan kualitas SDM masih sangat terbatas, sehingga dilakukan pengembangan riset untuk membangun strategi kebijakan peningkatan kualitas SDM sektor publik melalui pendekatan inter, multi atau transdisipliner.

Strategi peningkatan kualitas SDM melalui analisis pengaruh kompetensi *soft-skill*, altruisme, dan *teamwork* terhadap kualitas SDM dengan *innovative work behaviour* (IWB) sebagai *mediating variable* ini melibatkan pendekatan

transdisipliner yang relevan dengan *grand design* Presiden dan Wakil Presiden tentang penguatan SDM tangguh untuk Indonesia maju dalam lima tahun ke depan. *Grand design* tersebut merupakan strategi transformasi ekonomi Indonesia untuk peningkatan ekonomi melalui riset dan pemanfaatan ekosistem yang harmonis yang berfokus pada lima hal yaitu: a) *green economy*, b) *blue energy*, c) *digital economy*, d) kemandirian bidang kesehatan, dan e) pariwisata.

