

Analisis Tingkat Work Engagement Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Daerah Khusus Ibukota Jakarta = Analysis of Work Engagement level at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Jakarta Special Capital Region

Andini Melia Fitri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920524085&lokasi=lokal>

Abstrak

Saat ini dunia dihadapkan pada kondisi VUCA (Volability, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity) yang berdampak pada kondisi suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjadi salah satu cara untuk dapat menghadapi hal ini. Salah satu organisasi sektor publik Indonesia yakni Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) DKI Jakarta memiliki fungsi krusial dan strategis dalam hal perencanaan pembangunan daerah. Dalam hal ini, Bappeda DKI Jakarta masih menghadapi permasalahan dalam bidang Sumber Daya Manusiannya yang apabila tidak diselesaikan, permasalahan ini akan berdampak pada menurunnya kinerja Bappeda DKI Jakarta. Melihat fungsinya yang krusial dan permasalahan SDM yang dihadapi, dibutuhkan perhatian terhadap work engagement dari para pegawainya agar hasil kinerja Bappeda DKI Jakarta tercapai maksimal. Terkait dengan hal tersebut, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat work engagement pegawai Bappeda DKI Jakarta serta faktor yang memengaruhinya. Pendekatan penelitian ini merupakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan mixed method. Teknik pengumpulan data secara kuantitatif dilakukan melalui survei dan teknik pengumpulan data kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam dengan 6 narasumber. Peneliti menggunakan teori work engagement dari Schaufeli et al., (2002) melalui Utrecht Work Engagement Scale. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pegawai Bappeda DKI Jakarta memiliki tingkat work engagement dalam kategori sedang (59,7%). Secara kualitatif, ditemukan faktor yang memengaruhi hasil work engagement seperti faktor tuntutan kerja, kondisi lingkungan kerja dan faktor internal diri pegawai. Penelitian ini memberikan beberapa saran seperti pemetaan beban kerja dapat dilakukan melalui cross cutting performance, peningkatan work engagement dapat difokuskan pada aspek leadership dan unit kerja, serta perlu perhatian dari pengelola SDM berkaitan dengan work engagement.

.....Currently the world is faced with VUCA (Volability, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) conditions which have an impact on the condition of an organization. Managing human resources effectively and efficiently is one way to deal with this. One of the Indonesian public sector organizations, the Regional Development Planning Agency (Bappeda) DKI Jakarta, has a crucial and strategic function in terms of regional development planning. In this case, Bappeda DKI Jakarta is still facing problems in the field of Human Resources which, if not resolved, these problems will have an impact on decreasing the performance of Bappeda DKI Jakarta. Seeing its crucial function and the human resource problems it faces, it requires attention to the work engagement of its employees so that the results of Bappeda DKI Jakarta's performance are achieved to the fullest. Related to this, the purpose of this research is to analyze the level of work engagement of Bappeda DKI Jakarta employees and the factors influence it. This research approach is quantitative with mixed method collection techniques. Quantitative data collection techniques were carried out through surveys and qualitative data collection techniques were carried out through in-depth interviews with 6 informants. The researcher used work engagement theory from Schaufeli et al., (2002) through the

Utrecht Work Engagement Scale. The findings from this study state that Bappeda DKI Jakarta has a moderate level of work engagement with a percentage of 59.7%. Qualitatively, factors were found that influenced the results of work engagement such as Job Demands, environmental work conditions and internal factors themselves. This research provides several suggestions such as workload mapping can be done through cross cutting performance, increasing work engagement can be focused on aspects of leadership and work units, and the need for attention from HR managers related to work engagement.