

# **Leaderless Group Discussion**

**UNTUK SKEMA ASESMEN**

**JF AHLI MADYA**

## Strategi Optimalisasi Sistem SDM untuk Mendukung Kinerja Instansi Pengolah Data

Sebagai **koordinator** di instansi pengolah data, Anda dan tim diberikan tugas untuk mengevaluasi sistem yang saat ini digunakan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Dalam sesi ini, Anda akan mendiskusikan tantangan yang dihadapi, merancang solusi, dan mengembangkan strategi yang dapat diterapkan secara efektif.

Instansi pengolah data memiliki peran penting dalam menyediakan data statistik yang menjadi dasar bagi pengambilan keputusan nasional. Namun, beberapa tahun terakhir, motivasi kerja pegawai instansi ini di berbagai wilayah, baik di kantor pusat maupun daerah, dilaporkan mengalami penurunan. Berdasarkan survei internal yang dilakukan pada tahun lalu, sebanyak 45% pegawai merasa kurang dihargai atas kontribusinya, sementara 30% merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan penghargaan yang diterima. Hal ini mempengaruhi produktivitas di beberapa divisi utama, termasuk divisi pengolahan data dan lapangan.

Selain itu, terdapat kesenjangan dalam penerapan sistem reward and punishment. Di beberapa kantor wilayah, pemberian insentif berdasarkan kinerja seringkali terhambat oleh birokrasi yang panjang. Sebagai contoh, insentif bagi tim survei lapangan yang berhasil menyelesaikan tugas lebih cepat tidak kunjung diterima karena proses administratif yang memakan waktu hingga tiga bulan. Di sisi lain, sistem punishment dianggap tidak memiliki mekanisme yang jelas. Dalam satu kasus, seorang pegawai yang terbukti sering terlambat menyelesaikan tugas tidak mendapat sanksi apa pun, sedangkan di kantor wilayah lain, seorang pegawai mendapat teguran formal untuk pelanggaran serupa.

Lebih jauh, analisis kinerja menunjukkan bahwa divisi-divisi yang memiliki sistem reward berbasis tim justru menunjukkan hasil yang lebih baik. Misalnya, tim survei ketenagakerjaan di wilayah Sumatera berhasil mencapai target dalam waktu 25% lebih cepat karena mereka diberi insentif kolektif. Namun, tim individu di beberapa wilayah lain justru menghadapi konflik internal karena ada pegawai yang merasa insentif tidak dibagikan secara adil.

Selain insentif finansial, survei pegawai juga mengungkapkan bahwa pengakuan non-material seperti penghargaan publik atau kesempatan mengikuti pelatihan di luar negeri dapat meningkatkan motivasi. Salah satu pegawai di kantor pusat, yang mendapat penghargaan sebagai "Pegawai Terbaik Tahun Ini", melaporkan bahwa apresiasi semacam itu membuatnya lebih termotivasi dalam bekerja. Namun, penghargaan semacam ini jarang dilakukan dan tidak merata di semua kantor.

Di sisi lain, instansi ini juga menghadapi tantangan dalam memadukan pegawai dari berbagai generasi. Generasi muda cenderung lebih termotivasi oleh fleksibilitas kerja dan kesempatan pengembangan diri, sementara pegawai senior lebih mengutamakan stabilitas dan pengakuan formal. Hal ini memunculkan tantangan baru dalam merancang sistem reward yang dapat memenuhi kebutuhan beragam kelompok pegawai.

Masalah lain adalah keterbatasan anggaran untuk implementasi sistem reward and punishment yang komprehensif. Dalam rapat manajemen terakhir, diketahui bahwa alokasi anggaran untuk program ini

harus bersaing dengan prioritas lain, seperti pengadaan perangkat teknologi baru dan pelatihan lapangan. Hal ini menyebabkan ketidakpastian apakah sistem yang dirancang dapat diterapkan di seluruh wilayah secara seragam.

Pada tingkat manajemen, juga terdapat perdebatan tentang pendekatan terbaik yang harus diambil. Beberapa pihak mengusulkan fokus pada insentif finansial berbasis hasil individu untuk meningkatkan produktivitas langsung, sementara pihak lain mengutamakan pendekatan berbasis tim untuk memperkuat kerjasama antar pegawai. Di sisi lain, ada juga yang mengusulkan penghapusan sistem punishment karena dinilai menciptakan ketegangan di lingkungan kerja, dan menggantinya dengan pendekatan pengembangan diri bagi pegawai yang berkinerja rendah.

Sebagai tambahan, keberagaman latar belakang budaya dan etnis di antara pegawai juga menjadi perhatian. Di beberapa kantor wilayah, perbedaan budaya ini memunculkan dinamika yang beragam dalam hal motivasi kerja dan respons terhadap sistem reward and punishment. Misalnya, di wilayah yang memiliki budaya kolektif yang kuat, penghargaan berbasis tim lebih dihargai, sedangkan di wilayah dengan budaya individualis, pegawai lebih menginginkan penghargaan berdasarkan kontribusi individu

- **Bacalah tulisan diatas dengan seksama untuk menjawab pertanyaan dibawah ini !**
  1. **Buatkan rekomendasi solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada !**
- **Rekomendasi ini akan didiskusikan untuk mendapatkan keputusan bersama.**
- **Rekomendasi yang terpilih sebagai keputusan bersama akan mendapatkan kesempatan menjadi kandidat untuk diberikan kesempatan untuk pengembangan diri dan promosi.**

Catatan : Semua anggota memiliki posisi yang sama dalam menyampaikan pandangan, dan tidak diperbolehkan adanya voting.