

**SKRIPSI**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**ANALISIS PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI  
BERDASARKAN REKAPITULASI JABATAN  
HASIL ANALISIS BEBAN KERJA DI BADAN PUSAT  
STATISTIK KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

Disusun Oleh:

Nama : Kezia Mauren Masinambow  
NPM : 2020011066  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**ANALISIS PEMENUHAN KEBUTUHAN PEGAWAI  
BERDASARKAN REKAPITULASI JABATAN HASIL  
ANALISIS BEBAN KERJA DI BADAN PUSAT  
STATISTIK KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar**

**Sarjana Terapan**

Disusun Oleh:

Nama : Kezia Mauren Masinambow  
NPM : 2020011066  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**

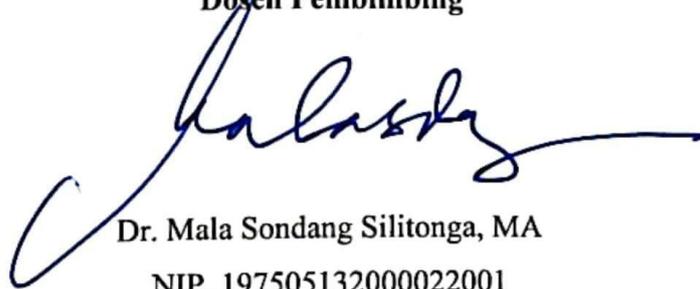
## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Kezia Mauren Masinambow  
NPM : 2020011066  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
Judul : Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Rekapitulasi Jabatan Hasil Analisis Beban Kerja di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pada

17 Mei 2024

Dosen Pembimbing



Dr. Mala Sondang Silitonga, MA  
NIP. 197505132000022001

## LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 17 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Bambang Giyanto, SH., M.Pd)

Sekretaris merangkap Anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., MM)

Anggota



(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kezia Mauren Masinambow

NPM : 2020011066

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah dibuat peneliti dengan judul **“Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Rekapitulasi Jabatan Hasil Analisis Beban Kerja di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat”**, merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 17 Mei 2024

Penulis,



Kezia Mauren Masinambow

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir berjudul “Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Rekapitulasi Jabatan Hasil Analisis Beban Kerja Di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat” dengan baik. Tujuan pembuatan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Sarjana Terapan (D4), terlebih khusus pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Mala Sondang Silitonga, MA selaku Dosen Pembimbing magang, proyek inovasi dan tugas akhir, karena sudah mengarahkan dan memberikan bantuan berupa saran dan masukan kepada penulis hingga boleh selesai dengan baik. Dari penelitian ini, diharapkan bisa memberikan ilmu pengetahuan untuk mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia pada organisasi. Dalam proses penyusunan tugas akhir, penulis diberikan masukan, bimbingan, serta arahan dari berbagai pihak. Selain itu, ucapan terima kasih di haturkan kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S. Sos, MA sebagai Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Bapak Muhammad Noval, SST., ME selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat yang telah memberikan kesempatan serta menjadi fasilitator untuk membantu peneliti;
3. Bapak Wahid Riyanto, SE selaku Kepala Subbagian Umum BPS Kota Administrasi Jakarta Barat yang menjadi penanggung jawab dalam proses penelitian;
4. Seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu;

5. Seluruh dosen Politeknik STIA LAN Jakarta terlebih khusus pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur;
6. Orang tua penulis yang terkasih, karena telah memberikan banyak dukungan serta mendo'akan peneliti sehingga boleh menyelesaikan tugas akhir dengan baik;
7. Kepada Nadine, Victoria, dan Juni selaku kerabat dekat peneliti yang senantiasa memberikan dukungan selama menjalankan studi;
8. Rekan-rekan Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu dan memotivasi selama perkuliahan.

Tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan adanya kritik maupun saran yang membangun dari para pembaca sekalian. Semoga hasil tugs akhir ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan pengetahuan.

Jakarta, 17 Mei 2024

Kezia Mauren Masinambow

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan pegawai, dan memberikan upaya yang dapat dijadikan rekomendasi agar dapat terpenuhinya kebutuhan pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat. Faktor-faktor dilihat dengan membahas berdasarkan faktor perencanaan pegawai yang terbagi menjadi dua aspek yaitu pertama, faktor internal mencakup rencana strategis, anggaran, rancangan organisasi, dan beban kerja pegawai. Aspek kedua faktor eksternal mencakup teknologi, sosial budaya, politik dan ekonomi. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif deksriptif melalui proses pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan juga telaah dokumen. Hasil dari penelitian ini menjelaskan adanya kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan didasari atas Peraturan Kepala BPS No. 182 Tahun 2024 Tentang hasil Rekapitulasi Analisis Beban Kerja (ABK), yang menunjukkan angka ideal pengisian jabatan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil Analisis Beban Kerja (ABK) menjadi alasan adanya ketidaksesuaian beban kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengeluarkan rekomendasi agar Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat dapat mengoptimalkan pekerjaan melalui pengembangan pegawai untuk mengoptimalkan rencana strategis, melaksanakan pembagian tugas yang adil agar tidak menambah beban kerja, melakukan pemantauan, evaluasi kegiatan, melaksanakan pertemuan antar BPS Republik Indonesia, BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota dalam membahas pemenuhan kebutuhan pegawai terutama dalam urusan anggaran, mengimplementasikan inovasi melalui *benchmarking*, memanfaatkan tenaga kerja *outsourcing*, mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, memberikan *roleplaying* serta *briefing* sebelum pelaksanaan tugas, mengotimalkan teknologi, serta melakukan penghematan anggaran terutama dalam pengumpulan responden

**Kata Kunci:** Analisis Kebutuhan Pegawai, Analisis Beban Kerja, PNS

## **ABSTRACT**

*This study aims to identify factors that cause unmet employee needs, and provide efforts that can be used as recommendations in order to meet employee needs at the BPS-Statistics of Jakarta Barat Municipality. Factors are seen by discussing based on employee planning factors which are divided into two aspects, namely first, internal factors include strategic plans, budgets, organizational designs, and employee workloads. The second aspect of external factors includes technological, socio-cultural, political and economic. This research uses descriptive qualitative methodology through the process of data collection, namely interviews, observations and also document review. The results of this study explain the lack of Human Resources (HR) and are based on the Head of BPS-Statistics Regulation No. 182 of 2024 concerning the results of the Workload Analysis Recapitulation, which shows the ideal number of filling positions at BPS-Statistics of Jakarta Barat Municipality. The results of the workload analysis recapitulation are the reason for the workload mismatch. Therefore, this study issued a recommendation that the BPS-Statistics of Jakarta Barat Municipality can optimize work through employee development to optimize strategic plans, carry out a fair distribution of tasks so as not to increase the workload, monitor, evaluate activities, conduct meetings between BPS-Statistics Indonesia, BPS-Statistics Provincial and BPS-Statistics Regency / City in discussing meeting employee needs, especially in budget matters, implement innovation through benchmarking, utilizing outsourced labor, involving employees in education and training, providing roleplaying and briefing before task implementation, optimize technology, as well as make budget savings, especially in collecting respondents.*

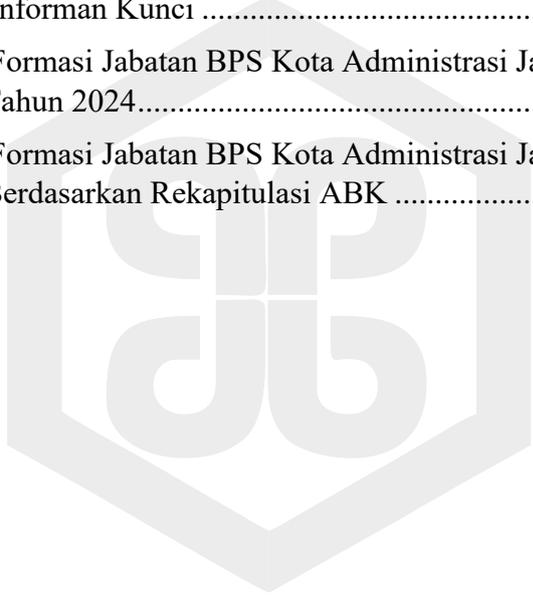
**Keywords:** *Analysis of Employee Needs, Workload Analysis, PNS*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu .....	31
C. Konsep Kunci.....	33
D. Kerangka Berpikir.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
A. Metode Penelitian.....	37
B. Teknik Pengumpulan Data.....	37
C. Instrumen Penelitian.....	40
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	40
<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN</b> .....	<b>42</b>
A. Penyajian Data .....	42
B. Pembahasan.....	50
C. Sintesis Pemecahan Masalah .....	64
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

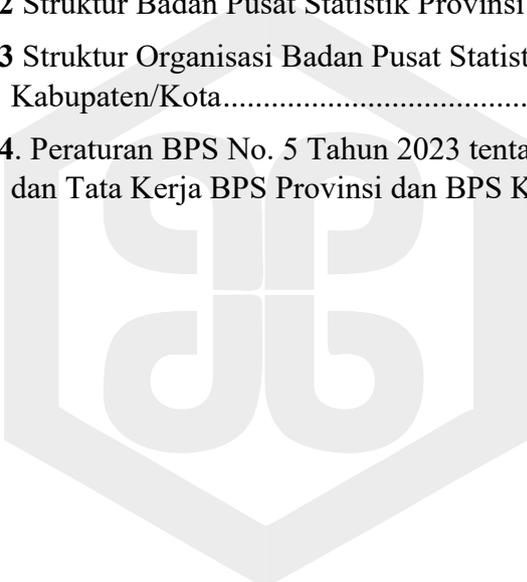
<b>Tabel 1.1</b> Kebutuhan Pegawai .....	6
<b>Tabel 3.1</b> Informan Kunci .....	38
<b>Table 4.1</b> Formasi Jabatan BPS Kota Administrasi Jakarta Barat Tahun 2024.....	47
<b>Tabel 4.2</b> Formasi Jabatan BPS Kota Administrasi Jakarta Barat Berdasarkan Rekapitulasi ABK .....	48



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1.</b> Struktur Organisasi BPS RI .....	43
<b>Gambar 4.2</b> Struktur Badan Pusat Statistik Provinsi .....	45
<b>Gambar 4.3</b> Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota.....	46
<b>Gambar 4.4.</b> Peraturan BPS No. 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota.	52



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

# **BAB I**

## **PERMASALAHAN PENELITIAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Menjalankan organisasi perlu didukung dengan adanya peranan sumber daya manusia yang baik, sehingga organisasi dapat mencapai target keberhasilan. Menurut Fachrurazi, *et. al* (2021) fungsi dalam mengelola sumber daya manusia perlu dicapai dengan optimal karena berkaitan dengan organisasi, individu, pemerintah, pelanggan/masyarakat, proses internal dan juga pembelajaran serta pertumbuhan sumber daya manusia. Tentunya dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing sehat, perlu didukung dengan peran departemen sumber daya manusia dengan beberapa pendekatan, mulai dari: pertama, strategi bermitra yaitu dengan merealisasikan rencana strategi yang sudah disusun seperti sistem penilaian serta aktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua, ahli administrasi yang artinya mampu mengkoordinasikan tugas sehingga lebih efisien dan mengurangi anggaran yang besar. Ketiga, mampu menengahi antara manajemen tertinggi dengan tenaga kerja lainnya agar kebutuhan setiap individu bisa dipenuhi. Sebab zaman semakin berkembang yang membuat tuntutan dan ekspektasi di organisasi semakin meningkat. Hal ini bisa dimulai dengan mengurangi keinginan yang bisa diukur dari beban kerja dan tenaga yang dimiliki pegawai. Keempat, bisa menjadi agen perubahan untuk kemajuan organisasi yang dimulai dengan budaya kerja dan proses kerja yang lebih berkualitas.

Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia adalah pendorong suatu organisasi untuk menjaga hubungan kerjasama terjalin dengan baik dalam mencapai tujuan, termasuk fungsi manajemen sumber daya manusia yang terbagi atas dua fungsi yaitu fungsi manajerial mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Lalu, untuk fungsi operasional adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan hingga pemutusan hubungan kerja. maka hal ini penting terutama dalam pengoptimalan kinerja untuk tetap produktif (Ansory & Indrasari, 2018).

Perlu diketahui, bahwa menjalankan pekerjaan secara profesional di sektor publik dilandaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa pegawai perlu menjalankan fungsinya sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 10 yaitu melaksanakan kebijakan yang telah disahkan, melayani pada publik, serta berperan dalam mempererat dan mempersatukan bangsa.

Dewi & Harjoyo (2019) mengatakan dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia perlu menyesuaikan dengan tahapan yang telah ditetapkan, agar memiliki keselarasan untuk menjalankan pekerjaan. Adapun aktivitas yang dapat ditemukan dalam organisasi yaitu persiapan & seleksi yang menunjukkan proses analisis dan desain suatu pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, hingga seleksi. Kemudian pengembangan & evaluasi terdiri dari orientasi, penempatan, pelatihan, pengembangan karir, dan penilaian kinerja. Berikutnya ada perlindungan berupa kompensasi, proteksi, insentif, asuransi, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja hingga hubungan sosial dalam internal organisasi. Penting untuk dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia juga perlu diikuti dengan penilaian kinerja, agar bisa mengetahui kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Namun, manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik jika perencanaan sumber daya manusia menjadi faktor pendukung dari pencapaian kinerja.

Dalam perencanaan sumber daya manusia, penempatan pegawai harus sesuai dengan fungsi yang ada dalam manajemen organisasi. Seringkali organisasi belum memusatkan pentingnya pengadaan pegawai dengan berdasarkan beban pekerjaan. Dapat terlihat dari perubahan dalam internal manajemen. Dikarenakan fungsi manajemen sangat erat dengan perencanaan sumber daya manusia, maka harus ada penyesuaian yang sesuai dengan indikator keberhasilan menurut Nursidah (2019). Penguatan organisasi dapat dipastikan terpenuhinya kesenjangan kualitas dan kuantitas pegawai dari perencanaan sumber daya manusia. Karena

meskipun sumber daya manusia berkualitas dalam menjalankan tugas, namun kekosongan jabatan dapat menghambat kinerja individu dan kelompok.

Tenaga kerja sektor publik yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya mengemban tugas yang sangat penting, karena telah diamanatkan untuk mengabdikan pada masyarakat dan juga negara Indonesia. Agar tetap selaras dengan tujuan, seluruh organisasi perlu memperkuat manajemen dalam urusan kelembagaan dan sumber daya manusia, dengan harapan seluruh aktivitas yang dijalankan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Damayanti *et. al* (2023) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dapat didukung dari adanya perencanaan. Salah satunya yaitu perencanaan kebutuhan pegawai yang bisa memberikan kesempatan untuk setiap individu mendapatkan formasi pada waktu yang tepat, karena hal ini dapat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi. Tujuan dari perencanaan ini agar menjamin ketersediaan pegawai untuk setiap masa baik masa kini maupun masa depan, dan juga bisa saling berkoordinasi untuk peningkatan produktifitas. Tetapi yang perlu diperhatikan, dalam melakukan aktivitas harus membagikan pekerjaan pegawai berdasarkan kewajiban, tugas, dan keahlian adalah hal terpenting. Sebab hal tersebut dapat menggambarkan volume ataupun hasil kerja pegawai yang bisa menjaga kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tanggung jawab menurut Mirzadi (2023). Untuk mengetahui aktivitas pegawai sudah diberikan tugas yang sesuai atau belum, bisa dilihat dari analisis beban kerja. Analisis beban kerja merupakan kegiatan untuk menghitung waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan oleh seorang pegawai. Perhitungan dapat membantu juga dalam mengidentifikasi kekurangan dalam aktivitas organisasi, dengan didasari oleh efisiensi pekerjaan, waktu menyelesaikan pekerjaan, prestasi, formasi, dan sistem atau prosedur yang ditetapkan dalam menjalankan tugas menurut Hidayat, *et. al* (2018).

Berdasarkan Budiasa (2021) menyatakan masih ditemukannya fenomena yang berkaitan dengan stress pekerjaan akibat beban kerja yang tidak sesuai bagi tenaga kerja. Ketidakseimbangan yang terjadi akan berdampak dalam penyelesaian

tugas dan tanggung jawab. Tuntutan dari suatu tugas yang berlebihan, lingkungan tempat bekerja, ataupun kedudukan jabatan menjadi faktor penyebab beban kerja yang bisa berdampak oleh setiap jenis pekerjaan terlebih pada sektor publik.

Tenaga kerja terutama PNS harus menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan optimal, terutama di bidang yang berkaitan dengan pelayanan publik dan didukung dengan layanan digital. Sesuai dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa pentingnya digitalisasi manajemen ASN dalam pemanfaatan teknologi terutama menyediakan hasil sensus secara daring agar mempermudah penyelenggaraan tugas bagi masyarakat.

Topik mengenai pelayanan publik, dapat dikaitkan dengan instansi lembaga pemerintah non-kementerian yang bertugas untuk memberikan informasi berupa data statistik melalui Badan Pusat Statistik (BPS) yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Berdasarkan sumber dari portal situs resmi BPS, fokus dari lembaga ini didasarkan pada tujuan penggunaan yang terdiri dari statistik dasar, dan diatur oleh Badan Pusat Statistik dan statistik sektoral, kemudian dilakukan oleh lembaga pemerintah secara independen atau bersamaan dengan BPS. Sesuai dengan tugasnya, BPS mengikuti peraturan yang berlaku di pemerintahan terutama pemenuhan angka statistik, agar berfungsi dalam mengkaji, menyusun ataupun merumuskan kebijakan. Tidak hanya itu saja, BPS perlu menjalankan fungsinya dalam melayani dan membina pekerjaan administrasi umum dibagian perencanaan, ketatausahaan, organisasi tata laksana, kepegawaian, kehumasan, arsip, hukum, perlengkapan dan juga rumah tangga yang dijelaskan pada Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Statistik serta juga berpedoman pada Badan Pusat Statistik Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diterbitkan secara teratur dan transparan dalam Berita Statistik Resmi (BSR), sehingga masyarakat umum dapat dengan mudah mengetahui dan/atau mendapatkan data yang diperlukan. Selain itu, sudah ada sistem statistik nasional yang berfungsi dengan baik, disertai Forum Masyarakat Statistik yang didirikan untuk memenuhi tujuan masyarakat. Forum ini

bertanggung jawab untuk memberikan rekomendasi dan pertimbangan kepada Badan Pusat Statistik. Apabila fokus pada salah satu wilayah, Provinsi DKI Jakarta dapat dijadikan acuan. Berdasarkan fakta dari portal situs resmi Provinsi DKI Jakarta, Ibukota Republik Indonesia berada di wilayah DKI Jakarta yang secara keseluruhan terdiri dari wilayah kabupaten dan kota administrasi dengan luas 662,33 km<sup>2</sup>. Adapun wilayah tersebut terdiri dari Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, Kota Administrasi Jakarta Pusat, Kota Administrasi Jakarta Barat, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Kota Administrasi Jakarta Utara, dan Kota Administrasi Jakarta Timur. Dari fakta yang didapatkan peneliti melalui kunjungan penelitian, bahwa wilayah khususnya DKI Jakarta yang sangat luas, menjadi ekspektasi oleh BPS di seluruh Indonesia terkait pemenuhan kebutuhan pelayanan publik yang baik mengenai data statistik. Sebab bisa menopang sumber informasi yang valid dan akurat baik bagi pemerintah, organisasi, maupun masyarakat. BPS dibantu oleh tenaga non organik yang disebut mitra statistik dalam membantu pekerjaan survei di lapangan, yang disebabkan adanya keterbatasan sumber daya manusia pada internal organisasi.

Fenomena terkait kasus pada instansi sektor publik yang menghadapi kendala dalam memenuhi kuantitas sumber daya manusia, dapat diukur dari beban kerja serta jumlah individu apabila tidak selaras dengan jumlah yang dibutuhkan organisasi. Tentunya menjadi perhatian bagi setiap pihak yang berwenang untuk menganalisis pemenuhan kebutuhan pegawai. Jika tidak terpenuhinya kuantitas pegawai, maka bisa berdampak pada capaian kinerja. Keberhasilan organisasi dilihat dari hasil kerja, dan didukung dengan jenis penghargaan, waktu pekerjaan, beban pekerjaan hingga bagaimana individu melaksanakan tanggung jawab. Maka sektor publik yang dinyatakan dalam studi terdahulu, telah dikaji bahwa instansi memiliki peranan terutama peningkatan efisiensi dan efektifitas untuk kemajuan organisasi (Rizky, 2022).

Fenomena yang peneliti angkat terkait kekurangan sumber daya manusia ditemukan di lingkungan kerja BPS terlebih khusus di lingkup wilayah Provinsi DKI Jakarta. Adapun yang ditemukan peneliti dari data yang diperoleh melalui

proses pra-penelitian pada tanggal 25 Januari 2024, terkait hasil rekapitulasi Jabatan hasil analisis beban kerja di lingkungan Badan Pusat Statistik wilayah Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024 yang masih berlaku hingga tahun 2024, adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kebutuhan Pegawai**

No.	Badan Pusat Statistik Wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta	Jumlah Kebutuhan Berdasarkan Rekapitulasi Analisis Beban Kerja	Jumlah Pegawai Yang Ada Saat Ini	Kondisi Kekurangan
1.	Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kepulauan Seribu	47 pegawai	12 pegawai	35 Pegawai
2.	Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Timur	56 pegawai	24 pegawai	30 pegawai
3.	Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Utara	56 Pegawai	24 Pegawai	32 Pegawai
4.	Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat	55 pegawai	28 pegawai	27 pegawai
5.	Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Pusat	56 pegawai	26 Pegawai	30 Pegawai
6.	Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Selatan	56 Pegawai	30 Pegawai	26 Pegawai

*Sumber: Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 182 Tahun 2024 dan Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik di setiap Wilayah Kabupaten/Kota*

Dari **tabel 1.1** diatas, dapat diketahui selisih dari analisis dalam pemenuhan kebutuhan pegawai di BPS Lingkup Provinsi DKI Jakarta sudah terpenuhi atau belum. Masing-masing Kantor BPS di Provinsi DKI Jakarta masih mengalami kesenjangan dari ekspektasi kebutuhan pegawai sesuai hasil analisis beban kerja, dan pegawai yang sudah ada saat ini. Dampaknya pada organisasi apabila dalam melaksanakan pekerjaan sesuai indikator kinerja, maka kuantitas tenaga kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi.

Tantangan pekerjaan akan terus muncul apabila belum terpenuhi sumber daya manusia, yang bisa terjadi dari faktor periode penerimaan pegawai. Peneliti berfokus pada lingkup kerja BPS Kota Administrasi Jakarta Barat karena ada ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas yang dinilai dari proses pelaksanaan kinerja masih terjadi kendala. Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik No. 7

Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik tentunya menimbang dalam melakukan tindak lanjut terkait penyederhanaan birokrasi yang lebih efisien, efektif, serta sesuai proporsional dalam penataan organisasi dan tata kerjanya.

Informasi berdasarkan laporan kinerja Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat Tahun 2023, menunjukkan adanya permasalahan dari capaian kinerja BPS Kota Administrasi Jakarta Barat dalam merealisasikan pekerjaan terutama dalam pemenuhan kebutuhan informasi bagi publik, antara lain:

1. Dalam hal publikasi bagi publik membutuhkan waktu yang tidak cepat, karena harus menyesuaikan dengan pengumpulan data yang dilakukan oleh surveyor;
2. Organisasi mengalami aktivitas promosi dan mutasi tenaga kerja sehingga berdampak dalam pemenuhan survey karena berubahnya penanggungjawab;
3. Mitra yang bekerja sama dengan BPS Kota Administrasi Jakarta Barat masih melakukan tugas secara bergantian sehingga menghambat kelancaran pengumpulan data;
4. Karena sudah berkembangnya teknologi dan membuat siapa saja bisa mengakses informasi secara efisien, sehingga banyak yang lebih tertarik untuk mencari informasi melalui situs resmi BPS terlebih khusus pada situs Badan Pusat Statistik Provinsi;
5. Masih kurangnya publikasi BPS secara berkala, terutama publikasi berkala jangka pendek seperti bulanan dan triwulan;
6. Kegiatan Forum Konsultasi Publik Registrasi Sosial Ekonomi menggunakan hari libur, untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada karena beban kerja program atau aktivitas yang dilakukan di BPS Kota Administrasi Jakarta Barat melebihi kapasitas SDM;
7. Penyediaan data yang mikro masih bekerja sama dengan pemerintah yang ada di provinsi dan Badan Pusat Statistik pusat; dan
8. BPS Kota Jakarta Barat masih bermasalah dalam mempublikasi data sesuai tahunnya, dalam hal ini data tersebut baru dipublikasi pada tahun berikutnya.

Dari hambatan diatas, perlu ada kerja sama yang baik di lingkup BPS RI, BPS Provinsi DKI Jakarta dan BPS Kota Administrasi Jakarta Barat agar saling berkoordinasi untuk mendapatkan instruksi pekerjaan yang jelas, termasuk pemenuhan kebutuhan pegawai. Selain itu, dituang juga dalam Misi Pembangunan Nasional tahun 2005-2025 mengenai perwujudan bangsa yang mampu memiliki daya saing untuk pembangunan berjangka panjang, termasuk BPS Kota Administrasi Jakarta Barat yang perlu melakukan kerjasama dalam mengembangkan tugas bagi pemerintah terutama di bidang penyediaan angka statistik.

Hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor yang menghambat perencanaan sumber daya manusia. Dari hasil pra-penelitian pada tanggal 21 Februari 2024 pada salah satu pegawai, bahwa terdapat beberapa faktor belum adanya penambahan tenaga kerja, dikarenakan ada kewenangan terkait pendistribusian pegawai terutama calon pegawai yang dibatasi pembukaan penerimaan pegawai, kemudian faktor mutasi pegawai, dan juga ada pegawai yang memasuki masa pensiun. Analisis beban kerja juga berperan dalam menghasilkan sumber daya yang efektif, efisien dan profesional untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab. Penilaian beban kerja dapat membantu dalam pendayagunaan, penyempurnaan, dan pembinaan seorang aparatur. berdasarkan informasi menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), pengadaan calon pegawai tentunya mempertimbangkan indikator dari jumlah pensiun PNS serta pemenuhan tenaga kerja dalam mendukung program strategis nasional dengan memperhatikan anggaran serta letak geografis.

BPS telah menuangkan dalam buku digital tentang Arah Perubahan BPS Periode 2021-2024 bahwa pengorganisasian dan penempatan pegawai sesuai kebutuhan instansi merupakan salah satu mekanisme yang diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penugasan dan mutasi pegawai harus memenuhi persyaratan tertentu, dengan solusinya bisa dari analisis kebutuhan pegawai, standar kompetensi yang diperlukan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong, sasaran pekerjaan dan prestasi kerja berdasarkan evaluasi kerja pegawai, perilaku

dan tidak terlibat dalam pelanggaran disiplin baik hukuman ringan, sedang atau berat.

Sesuai yang tercantum pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, perlu dilakukan untuk menjamin kebutuhan pada era saat ini, terutama dalam hal kedudukan jabatan dengan kompetensi yang dimiliki tidak sesuai, demikian juga dengan pemerataan tugas pegawai. Dari penjelasan diatas menarik perhatian peneliti untuk dituangkan dalam penelitian yang berjudul **“Analisis Pemenuhan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Rekapitulasi Jabatan Hasil Analisis Beban Kerja di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat”**.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Dari penjelasan yang ada, maka rumusan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat?
2. Upaya apa yang dapat direkomendasikan agar dapat terpenuhi kebutuhan pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan pegawai.
2. Memberikan upaya-upaya yang dapat dijadikan rekomendasi, agar dapat terpenuhinya kebutuhan pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa memberikan manfaat akademik dan praktis, yaitu:

##### **1. Manfaat Akademik**

- a. Mengembangkan pengetahuan mengenai analisis pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan rekapitulasi jabatan hasil analisis beban kerja di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat;
- b. Memberikan informasi terkait analisis kebutuhan berdasarkan beban kerja;
- c. Memberikan masukan dan rekomendasi lebih lanjut dalam mencari solusi untuk kekurangan sumber daya manusia di badan atau lembaga lainnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan rekomendasi dan masukan kepada Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat dalam hal analisis pemenuhan kebutuhan pegawai berdasarkan rekapitulasi jabatan hasil analisis beban kerja;
- b. Memberikan saran dan masukan perbaikan yang dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat.