

# SKRIPSI



## **EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM KERJA KETUA DAN ANGGOTA TIM PADA BIRO SDM DAN ORGANISASI BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

Disusun Oleh :

Nama : Andi Mohammad Fauwa Abadi

NPM : 2020011070

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

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

**JAKARTA, 2024**



**EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM KERJA KETUA DAN  
ANGGOTA TIM PADA BIRO SDM DAN ORGANISASI BADAN  
PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

Disusun Oleh :

Nama : Andi Mohammad Fauwa Abadi  
NPM : 2020011070  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

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

**JAKARTA, 2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andi Mohammad Fauwa Abadi  
Npm : 2020011070  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
Judul : Efektivitas Penerapan Sistem Kerja Ketua dan Anggota  
Tim Pada Biro SDM Dan Organisasi Badan  
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan  
Pada 24 Juni 2024

Pembimbing



**Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.**

**NIP. 197505132000022001**

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

## LEMBAR PENGESAHAN

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

Ketua Merangkap Anggota

  
Poernomo Leluchan Gaol, S.Si., MM.  
Sekretaris merangkap Anggota

  
Dr. Achmad Djatmiko, MA

Anggota

  
Dr. Mala Sondang Silitonga, MA.

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Andi Mohammad Fauwa Abadi

NPM : 2020011070

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : MSDMA

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM KERJA KETUA DAN ANGGOTA TIM PADA BIRO SDM DAN ORGANISASI BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA” 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 peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Jakarta, 13.10.2024

Penulis



Andi Mohammad F.A

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, baik kesehatan jasmani maupun kesehatan rohani, dan memberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tidak lupa juga dihadiahkan untuk junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangan dan amanah yang diberikannya yang tak pernah hilang yang selalu kita kenang. Adapun maksud dan tujuan Penelitian skripsi ini adalah merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Pada kesempatan ini saya ucapkan terimakasih kepada ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA. Selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan ilmu, arahan, dan membimbing saya selama penyusunan skripsi ini. Semua pihak yang telah banyak berkontribusi dan membantu saya dalam penyelesaian tugas skripsi ini. Adapun bimbingan dan arahan-arahan dari pihak bersangkutan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini sampai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua saya dan keluarga saya yang telah banyak berkorban selama proses perkuliahan ini. Yang tak henti-hentinya telah menasehati dan mengajarkan hal-hal yang bermanfaat, memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan dengan materi maupun moral yang telah diberikan selama ini.
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Yana Abusasaba Dharma Erlangga, S.Sos. selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang telah memberikan kesempatan kepada Peneliti untuk melaksanakan penelitian di Biro SDM dan Organisasi.
4. Seluruh pegawai Biro SDM dan Organisasi yang telah bersedia menjadi

Informan dalam penelitian ini.

5. Teman Karib saya yaitu Wisnu Saputro, Taras Bulba, Obi akroman, Aditya nurdiansyah, Naufan Afif, Azhar Khoiri, Thomas Yoshua, Mahesa Radito, Dhendy Chandra, yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi Peneliti. Serta teman-teman baik saya yang telah mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini yaitu Dimas Aprilianto Farel Alfianda.

Proses Penyusunan Skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu saran, masukan serta kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan.

Jakarta, 24 juni 2024



Andi Mohammad F A

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas penerapan sistem kerja ketua dan anggota tim pada Biro SDM dan Organisasi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Menggunakan teori penilaian efektivitas kinerja oleh Richard M. Steers, penelitian ini menganalisis berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, kompetensi pegawai, serta komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. Metode penelitian meliputi survei, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja ini telah berhasil meningkatkan efektivitas kinerja pegawai BP2MI. Peningkatan tersebut terlihat dari produktivitas yang lebih tinggi dan kualitas hasil kerja yang lebih baik. Sistem kerja ini juga membantu dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pendidikan, serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. Ketua tim memainkan peran penting dalam memotivasi dan mengarahkan anggota tim, sedangkan evaluasi rutin diperlukan untuk memastikan keberhasilan sistem ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan sistem kerja ketua dan anggota tim pada BP2MI memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Saran yang diberikan meliputi menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan, memperkuat saluran komunikasi, dan menyediakan program pengembangan kepemimpinan. Selain itu, disarankan agar dilakukan monitoring berkala untuk memastikan efektivitas dan adaptabilitas sistem kerja ini terhadap perubahan lingkungan organisasi.

**Kata kunci : Efektivitas, sistem kerja, ketua dan anggota tim**

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## ABSTRACT

*This study aims to evaluate the effectiveness of implementing the team leader and member work system in the HR and Organization Bureau of the Indonesian Migrant Workers Protection Agency (BP2MI). Using Richard M. Steers' theory of performance effectiveness evaluation, this research analyzes various indicators such as productivity, work quality, employee competence, and communication and coordination among team members. The research methods include surveys, interviews, and document analysis. The results indicate that the implementation of this work system has successfully enhanced the performance effectiveness of BP2MI employees. This improvement is evidenced by higher productivity and better work quality. The work system also facilitates employee competency development through training and education programs and improves communication and coordination among team members. Team leaders play a crucial role in motivating and directing team members, while regular evaluations are necessary to ensure the success of this system. The study concludes that the implementation of the team leader and member work system at BP2MI positively contributes to the organization's performance. Recommendations include creating a culture of continuous learning, strengthening communication channels, and providing leadership development programs. Additionally, it is recommended to conduct periodic monitoring to ensure the effectiveness and adaptability of this work system to organizational changes.*

**Key Word : Effectiveness, work system, leader and team members**

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR ISI

|                                                            |            |
|------------------------------------------------------------|------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                 | <b>vi</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 PENDAHULUAN.....</b>                              | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Penelitian .....                         | 1          |
| B. Rumusan Permasalahan .....                              | 7          |
| C. Tujuan Penelitian .....                                 | 7          |
| D. Manfaat Penelitian .....                                | 8          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                        | <b>9</b>   |
| A. Tinjauan Teori.....                                     | 9          |
| B. Konsep Kunci.....                                       | 23         |
| C. Kerangka Berpikir .....                                 | 25         |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>                 | <b>24</b>  |
| A. Metode Penelitian.....                                  | 24         |
| B. Teknik Pengumpulan Data.....                            | 24         |
| C. Instrumen Penelitian.....                               | 26         |
| D. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data .....          | 27         |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>                        | <b>31</b>  |
| A. Penyajian data .....                                    | 31         |
| 1. Gambaran umum .....                                     | 31         |
| 2. Profil Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia..... | 31         |
| 3. Profil Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi .....    | 34         |
| B. Pembahasan.....                                         | 38         |
| C. Sintesis Pemecahan Masalah .....                        | 72         |
| 1. Kompetensi .....                                        | 72         |
| 2. Komunikasi dan koordinasi.....                          | 72         |
| 3. Kepemimpinan .....                                      | 73         |
| 4. Evaluasi .....                                          | 74         |
| <b>BAB V Penutup .....</b>                                 | <b>75</b>  |
| A. Kesimpulan .....                                        | 75         |
| B. Saran.....                                              | 76         |
| <b>Daftar Pustaka.....</b>                                 | <b>81</b>  |
| <b>Lampiran .....</b>                                      | <b>90</b>  |

## **DAFTAR TABEL**

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1 Jumlah Data Pegawai Pada Biro SDM Dan Organisasi..... | 6  |
| Tabel 2 Penelitian terdahulu.....                             | 9  |
| Tabel 3 Daftar Key informant.....                             | 29 |



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

## DAFTAR GAMBAR

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1 kerangka berpikir.....                            | 25 |
| Gambar 2 Struktur organisasi BP2MI.....                    | 33 |
| Gambar 3 Struktur organisasi Biro SDMO.....                | 35 |
| Gambar 4 Komposisi pegawai berdasarkan golongan 2023 ..... | 36 |
| Gambar 5 Sebaran pegawai sekretariat utama 2024 .....      | 37 |



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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Keberhasilan sebuah organisasi tak terlepas dari kinerja anggota atau pegawai di dalamnya. Hal ini akan saling terkait erat dengan kemampuan organisasi dalam rangka melakukan penyesuaian Sistem Kerja dalam mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien. Dalam organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai agar tercipta satuan kerja yang baik dalam organisasi.

Menurut Udiyana, dan Sari (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai sesuai tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Udiyana dkk (2016) Kinerja berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Lestary & Chaniago, (2018) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan Permenpan-RB No. 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi, yang dimaksud sistem kerja adalah serangkaian prosedur dan tata kerja yang membentuk suatu proses aktivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sistem kerja yang dimaksud sebagai perbaikan dan pengembangan mekanisme kerja dan proses bisnis pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Penerapan tersebut dijelaskan pada

pasal 2 yaitu penyederhanaan birokrasi ini dilaksanakan pada instansi pusat dan instansi daerah, kemudian penyederhanaan birokrasi juga dilaksanakan pada instansi pemerintah yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tertentu berdasarkan Undang-undang Dasar Negara tahun 1945 atau peraturan perundang-undangan lainnya.

Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) merupakan salah satu instansi pemerintah yang terdampak oleh kebijakan penyederhanaan birokrasi, BP2MI telah melakukan penyederhanaan struktur instansi dan penyetaraan jabatan sesuai dengan Berdasarkan Permenpan RB No. 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi. Sejalan dengan penyederhanaan struktur instansi dan penyetaraan jabatan, BP2MI juga melakukan penyesuaian sistem kerja. Salah satu hal yang dilakukan adalah penyesuaian terhadap penyederhanaan birokrasi dengan menyetarakan pejabat administrasi ke dalam jabatan fungsional dan mereka yang disetarakan bertugas sebagai sub koordinator ataupun koordinator.

Sejalan dengan adanya hal hal yang diatur dalam peraturan tersebut adalah tidak ada lagi koordinator dan sub koordinator yang mana peran koordinator sebelumnya diampu oleh pejabat administrator hasil penyetaraan dan peran sub koordinator yang sebelumnya diampu pejabat pengawas hasil penyetaraan kemudian diubah menjadi sistem kerja level 2 berbasis TIM/SQUAD/Pokja dengan sistem kerja yang berbentuk tim-tim kecil yang dibentuk pimpinan unit kerja sesuai dengan kegiatan-kegiatan yang menjadi target kinerja pada tahun tersebut.

Sistem kerja yang diterapkan adalah Perubahan koordinator dan sub koordinator menjadi ketua dan anggota tim dapat disebut sebagai sebuah tim kerja yang memiliki tujuan yang sama untuk mencapai tujuan. Menurut Tenner dan Santoro (2009: dalam Poernomo, 2019:104), kerjasama tim merujuk pada sekelompok orang yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama. Mereka

menyatakan bahwa tujuan tersebut akan lebih mudah dicapai melalui kerjasama tim dibandingkan dengan mencoba mencapainya sendiri. Menurut Soedarmanto (2009:145), kerjasama lebih spesifik merujuk pada upaya bersama-sama untuk menyelesaikan tugas yang bertujuan mencapai tujuan antar individu atau antar unit kerja, di mana setiap individu atau unit kerja memiliki tugas yang dilakukan secara sinergis. Sementara itu, bekerja bersama lebih merujuk pada aktivitas antar individu atau antar unit kerja yang dilakukan secara bersamaan dalam waktu yang sama, namun tidak selalu melibatkan pengerjaan tugas secara sinergis. .

Pelaksanaan tugas dalam tim kerja sebagaimana dimaksud pada Permenpan RB No. 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi adalah sebagai berikut:

1. Dapat melibatkan pejabat fungsional dan pelaksana yang berasal dari unit organisasi dan/atau lintas unit organisasi.
2. Bila diperlukan, pelaksanaan tugas dalam tim kerja dapat melibatkan pejabat fungsional dan pelaksana yang berasal dari lintas instansi pemerintah.
3. Pimpinan unit organisasi dapat menunjuk salah satu pejabat fungsional atau pelaksana sebagai ketua tim berdasarkan keahlian dan/ atau keterampilan.
4. Pada tim kerja dimana terdapat anggota yang berasal dari intas unit organisasi dan/atau lintas instansi pemerintah, pejabat fungsional atau pelaksana yang berperan sebagai ketua tim diutamakan dari unit organisasi pemilik kinerja.
5. Jumlah tim kerja dan jumlah pejabat fungsional dan pelaksana dalam tim kerja merupakan strategi dari pimpinan unit.

Berdasarkan poin-poin diatas, yang dimaksud dengan sistem kerja adalah serangkaian prosedur atau tata kerja yang mana membentuk suatu proses aktivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Penyesuaian sistem kerja

adalah untuk perbaikan dan pengembangan mekanisme kerja dan proses bisnis pegawai Aparatur Sipil Negara dengan memanfaatkan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Mekanisme kerja adalah proses dan cara kerja organisasi yang menggambarkan alur pelaksanaan tugas dari pegawai ASN yang dilakukan dalam suatu sistem dengan mengedepankan kompetensi, keahlian atau keterampilan.

Menurut Permenpan-RB No. 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi digunakan sebagai instrumen bagi pegawai ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsi unit organisasi pada instansi pemerintah setelah penyederhanaan struktur organisasi dan penyetaraan jabatan dalam rangka penyederhanaan birokrasi. Maksud dan tujuan penyesuaian sistem kerja yaitu :

1. Mewujudkan proses kerja yang efektif dan efisien;
2. Memastikan pencapaian tujuan, strategi, dan kinerja organisasi;
3. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia;
4. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi

Penjelasan kedudukan berdasarkan poin-poin diatas adalah pejabat fungsional dan pelaksana berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi madya, pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator atau pejabat pengawas. Dalam hal tersebut pejabat fungsional diangkat untuk memimpin suatu unit kerja mandiri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, kemudian pejabat fungsional tersebut akan membawahi pejabat fungsional dan pelaksana. Penentuan kedudukan dan tanggung jawab akan disesuaikan dengan struktur organisasi pada masing-masing instansi pemerintah. Selanjutnya kedudukan ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian dengan rincian kedudukan tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam peraturan tersebut.

Menurut Prasetyo Budi Saksono (2009:12), efektivitas didefinisikan sebagai seberapa besar tingkat kelebihan output (keluaran) yang dicapai

dibandingkan dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau individu. Sedangkan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas menurut Permenpan -RB No. 7 Tahun 2022 Tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi adalah pertanggungjawaban pelaksanaan tugas menjadi kewajiban utama bagi pejabat fungsional dan pelaksana yang ditugaskan secara individu. Mereka bertanggung jawab untuk melaporkan pelaksanaan tugasnya secara langsung kepada unit organisasi mereka. Pejabat fungsional dan pelaksana yang berperan sebagai ketua tim juga memiliki tanggung jawab untuk melaporkan pelaksanaan tugas tim kerja kepada pimpinan unit organisasi secara berkala. Pimpinan unit organisasi memiliki wewenang untuk meminta laporan dari ketua tim dan/atau anggota tim kerja secara sewaktu-waktu. Hal ini memungkinkan mereka untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang kemajuan dan tantangan yang dihadapi oleh tim, serta memungkinkan mereka untuk memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, sistem pertanggungjawaban ini memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan tingkat kualitas dan efisiensi yang tinggi, serta memungkinkan organisasi untuk terus berinovasi dan mencapai tujuan strategis mereka. Maka kategori dalam mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien, dapat dilakukan atau diukur dengan hasil kerja pegawai yang diselesaikan dengan tingkat kualitas dan efisiensi yang tinggi, sesuai dan/atau melebihi target capaian yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi dan pra-wawancara dengan salah satu pegawai Jabatan Fungsional di Biro SDM dan Organisasi, peneliti menemukan adanya Fenomena pertama pada tahun 2020 yaitu adanya peralihan eselon III dan Eselon IV menjadi Koordinator dan sub Koordinator memiliki tugas dan fungsi yang melekat pada posisi penempatan penugasan, sedangkan adanya perubahan sesuai dengan Permenpan-RB No. 7 Tahun 2022 memberikan dampak yaitu jabatan

yang sebelumnya koordinator dan sub koordinator dihilangkan kemudian diganti dengan ketua tim dan anggota tim sebagaimana dijelaskan diatas, bahwa pada penugasan sesuai dengan sistem kerja baru penugasan semua pegawai dapat menjadi anggota tim dimanapun, sehingga pegawai memiliki hambatan untuk berfokus pada penugasan posisi yang ditempati saat ini, karena adanya panggilan penugasan dari ketua tim lain sehingga efektivitas dari penugasan tersebut terpecah pecah tergantung seberapa banyak penugasan yang diberikan oleh ketua tim yang menunjuk.

Fenomena kedua yang peneliti temukan adalah Eselon III yang tadinya membawahi banyak kasi/ Staf namun karena adanya penyederhanaan birokrasi sesuai yang dijelaskan di atas bahwa Eselon III dan IV terdampak penyetaraan menjadi Jabatan Fungsional Madya (Eselon III), dan Jabatan Fungsional Muda (Eselon IV) memiliki kedudukan yang setara sebagai ketua tim dan/atau anggota tim.

**TABEL 1. Jumlah Data Pegawai Pada Biro SDM dan Organisasi**

| No            | Golongan | Jumlah<br>Pegawai<br>2021 | Jumlah<br>Pegawai<br>2022 | Jumlah<br>Pegawai<br>2023 |
|---------------|----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1             | II       | 2                         | 2                         | 2                         |
| 2             | III      | 39                        | 35                        | 35                        |
| 3             | IV       | 3                         | 3                         | 3                         |
| <b>Jumlah</b> |          | <b>44</b>                 | <b>40</b>                 | <b>40</b>                 |

*Sumber: Laporan Sestama 2021 - 2024*

Berdasarkan Fenomena yang ditemui dari telaah dokumen pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dimulai dari tahun 2021 hingga 2023 jumlah pegawai mengalami perubahan jumlah pada tahun 2021 hingga tahun 2023 sehingga dengan adanya perubahan jumlah pegawai pada Biro SDM dan Organisasi

menjadi suatu perhatian peneliti.

Berdasarkan uraian yang peneliti lakukan pada lima (5) penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang membahas secara khusus tentang penyederhanaan birokrasi yang terfokus pada penerapan sistem kerja terkait perubahan dari koordinator dan sub koordinator menjadi ketua tim dan anggota tim. Berbeda dengan penelitian ini yang memiliki fokus menekankan lebih terhadap perubahan jumlah pegawai tersebut apakah menjadi salah satu faktor penghambat terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai dan juga dapat menjadi permasalahan sesuai dengan fenomena yang peneliti dapatkan dari wawancara dengan pegawai pada lokus penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dan untuk memberikan arahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah seberapa efektif dan efisien penerapan Penyederhanaan Birokrasi terhadap perubahan Koordinator dan sub koordinator menjadi ketua tim dan anggota tim, khususnya melalui perubahan sistem kerja dengan penugasan pejabat fungsional dan pelaksana. Untuk itulah, peneliti mengajukan penelitian dengan judul **“EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM KERJA KETUA DAN ANGGOTA TIM PADA BIRO SDM DAN ORGANISASI BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Kerja Ketua dan Anggota Tim pada Biro SDM dan Organisasi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Bagaimana upaya Biro SDM dan Organisasi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia untuk menyesuaikan Sistem Kerja Ketua

dan Anggota Tim?

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang sudah peneliti jelaskan diatas, tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Mengetahui bagaimana penyederhanaan birokrasi tentang perubahan ketua tim dan anggota tim terkait efektivitas terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia dan organisasi di Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Mengetahui upaya yang dilakukan untuk penyesuaian dan mengetahui apa yang menjadi hambatan penerapan Ketua tim dan anggota tim terkait efektivitas terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia dan organisasi di Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Manfaat akademik**

Manfaat yang didapatkan untuk peneliti adalah sebagai tambahan wawasan dan sarana belajar dalam mempraktekan pengetahuan yang dimiliki untuk meneliti permasalahan yang muncul dan menjadi salah satu referensi untuk seluruh mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh Penyederhanaan birokrasi terhadap perubahan Koordinator dan sub koordinator menjadi ketua tim dan anggota tim

#### **b. Manfaat praktis**

Berikut manfaat praktis yang didapatkan yaitu :

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang administrasi publik.
2. Memberikan informasi bagi BP2MI dalam Penyederhanaan birokrasi terhadap perubahan Koordinator dan sub koordinator menjadi ketua tim dan anggota tim.