

**ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI PPSDM APARATUR ESDM (BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR)**

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Departemen Administrasi Pendidikan



oleh

Mutia Elfrida Zulfa

NIM. 1404298

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI PPSDM APARATUR ESDM (BIDANG
PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR)**

oleh :

Mutia Elfrida Zulfa

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Pendidikan

©Mutia Elfrida Zulfa

Universitas Pendidikan Indonesia

Mei 2019

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, Dengan dicetak ulang, difotocopy, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

MUTIA ELFRIDA ZULFA
ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI PPSDM APARATUR
ESDM (BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA APARATUR)

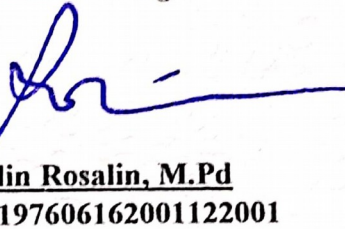
disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Dr. Taufani Chusnul Kurniatun, M.Si
NIP. 196811071998022001

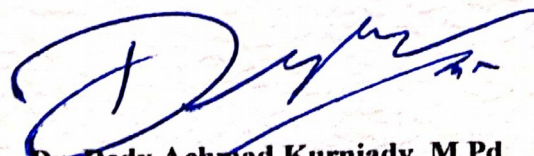
Pembimbing II



Elin Rosalin, M.Pd
NIP. 197606162001122001

Mengetahui,

Ketua Departemen Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Dedy Achmad Kurniady, M.Pd
NIP. 197106092005011001

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI PPSDM APARATUR ESDM (BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR)

oleh

Mutia Elfrida Zulfa

Taufani Chusnul Kurniatun

Elin Rosalin

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Kebutuhan Pegawai di PPSDM Aparatur ESDM (Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur)”. Latar belakang peneliti mengambil judul tersebut didasarkan pada permasalahan yang ada pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur yang menunjukkan bahwa belum meratanya pembagian tugas bagi setiap pegawai yang mengakibatkan adanya timpang tindih beban kerja untuk setiap pegawai dan penetapan jumlah pegawai yang belum mengacu pada kebutuhan. Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Mengidentifikasi gambaran organisasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Energi dan Sumber Daya Mineral sebelum dan sesudah berganti nama, (2) Mengidentifikasi uraian jabatan (*job description*) dan produk kerja pegawai pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur di PPSDM Aparatur ESDM, (3) Menganalisa kesesuaian antara beban kerja dengan kebutuhan tenaga kerja pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur di PPSDM Aparatur ESDM. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi/pengamatan, wawancara dan juga studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan yaitu jabatan-jabatan yang terdapat pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini meliputi : (1) Terdapat perbedaan susunan organisasi dan tata kerja sebelum dan sesudah mengalami perubahan nama organisasi dan PPSDM Aparatur ESDM merupakan UPT (Unit Pelaksana Teknis) dibawah koordinasi BPSDM ESDM, (2) Uraian jabatan (*job description*) sudah jelas tercantum dalam analisis jabatan lembaga sehingga produk kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan apa yang ditugaskan, (3) Beban kerja yang dimiliki oleh setiap jabatan sangat beragam dimulai dengan beban kerja tertinggi sebesar 8363,3 pada jabatan penyusun rencana dan laporan dan terendah sebesar 1027,2 pada jabatan kepala sub bidang pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Formasi pegawai yang dibutuhkan pada Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur berjumlah 11 orang pegawai dan untuk Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dibutuhkan 6 orang pegawai, maka jika dilihat dari persediaan pegawai, pada Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur kekurangan pegawai sebanyak 6 orang dan sedangkan pada Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur mengalami kekurangan 2 orang pegawai dan kelebihan 1 orang pegawai. Saran untuk pihak lembaga yaitu: perlunya penyesuaian latar belakang pendidikan dengan pegawai yang dibutuhkan, adanya pemerataan tugas untuk setiap pegawai, perlunya penyesuaian antara persediaan pegawai dan pegawai yang dibutuhkan dan perlunya mempersiapkan kebutuhan pegawai untuk 5 tahun kedepan dalam menghadapi masa pensiun pegawai.

Kata Kunci : Analisis Kebutuhan Pegawai, Beban Kerja, Uraian Jabatan, Produk Kerja

***ANALYSIS OF EMPLOYEE'S NEEDS IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT CENTER
APPARATUS EMR (COMPETENCY DEVELOPMENT OF APPARATUS HUMAN
RESOURCES)***

by

Mutia Elfrida Zulfa
Taufani Chusnul Kurniatun
Elin Rosalin

ABSTRACT

This research is entitled " Analysis Of Employee's Needs In Human Resource Development Center Apparatus Emr (Competency Development Of Apparatus Human Resources)". The background of the researcher taking the title is based on the problems that exist in the Competency Development Of Apparatus Human Resources which shows that the uneven distribution of tasks for each employee has resulted in the overlapping workload for each employee and the determination of the number of employees who have not referred to needs. The objectives of this study are: (1) Identifying the organization's description of the Center for Human Resources Development of Energy and Mineral Resources before and after renaming, (2) Identifying job descriptions and work products of employees in the Competency Development Of Apparatus Human Resources in Human Resource Development Center Apparatus Emr, (3) Analyzing the suitability between workloads and workforce needs in the Competency Development Of Apparatus Human Resources in Human Resource Development Center Apparatus Emr. The method used in this study is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques conducted by researchers through observation / observation, interviews and documentation studies. The data source used is the positions contained in the Competency Development Of Apparatus Human Resources. The results obtained from this study include: (1) There are differences in organizational structure and working procedures before and after experiencing changes in the name of the organization and Human Resource Development Center Apparatus Emr is Technical Implementation Unit under the coordination of Energy And Mineral Resources Human Resource Development Agency, (2) Job description is clearly stated in the agency position analysis so the work products produced are in accordance with what is assigned, (3) The workloads of each position vary widely starting with the highest workload of 8363.3 in the position of the compiler of the plan and report and the lowest of 1027.2 in the position of head of the sub-sector of implementation human resources apparatus development. Employee formation needed in the Sub Division of Planning for Human Resources Development Apparatus amounted to 11 employees and for the Sub Division of Implementation of Human Resource Development Apparatus required 6 employees, then when viewed from the inventory of employees, in the Competency Development Of Apparatus Human Resources lack of employees as much as 6 people and while in the Sub of Implementation of Human Resource Development Apparatus experienced a shortage of 2 employees and an excess of 1 employee. Suggestions for the institution are: the need to adjust the educational background with the employees needed, the equal distribution of tasks for each employee, the need for adjustments between the supply of employees and employees needed and the need to prepare employee needs for the next 5 years in the face of employee retirement.

Keywords: *Employee Needs Analysis, Workload, Position Description, Work Products*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN			
PERNYATAAN			i
ABSTRAK			ii
.			
KATA PENGANTAR			iv
UCAPAN	TERIMA	KASIH	v
.....			
DAFTAR ISI			ix
DAFTAR		TABEL	xiii
.....			
DAFTAR GAMBAR			xvii
DAFTAR LAMPIRAN			xviii
BAB I PENDAHULUAN			
A. Latar			1
Belakang			9
B. Rumusan Masalah Penelitian			9
C. Tujuan			10
Penelitian			10
D. Manfaat			
Penelitian			
E. Struktur		Organisasi	
Skripsi			
BAB II KAJIAN TEORI			
A. Manajemen	Sumber	Daya	12
Manusia			12
1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Administrasi Pendidikan			15
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia			16
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia			17
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia			17
1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia			19
2. Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia			19
3. Manfaat	Perencanaan	Sumber	Daya
Manusia			22
C. Perencanaan Tenaga Kerja			23

1. Pengertian Perencanaan Tenaga Kerja	25
2. Tujuan Perencanaan Tenaga Kerja	25
3. Manfaat Perencanaan Tenaga Kerja	25
D. Konsep Manajemen Kepegawaian	28
1. Pengertian Manajemen Kepegawaian	29
2. Pengertian Pegawai Negeri	29
3. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil	32
E. Analisis Jabatan	33
1. Pengertian Analisis Jabatan	36
2. Pengertian Uraian Jabatan (<i>Job Description</i>)	37
3. Pengertian Spesifikasi Jabatan (<i>Job Spesification</i>)	37
4. Tahapan dalam Menganalisis Jabatan	38
5. Tujuan Analisis Jabatan	40
F. Analisis Beban Kerja	39
1. Pengertian Analisis Beban Kerja	39
2. Tahapan dalam Melaksanakan Analisis Beban Kerja	41
3. Manfaat Analisis Beban Kerja	42
G. Perhitungan Kebutuhan Pegawai	44
1. Perhitungan Analisis Kebutuhan Pegawai	47
2. Konsepsi Dasar dalam Perhitungan Kebutuhan Pegawai	48
3. Aspek Pokok dalam Perhitungan Kebutuhan Pegawai	
4. Perhitungan Kebutuhan Pegawai	
H. Kerangka Berfikir	
I. Penelitian Terdahulu	
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	51
B. Metode Penelitian Deskriptif	51
C. Pendekatan Kualitatif	52
D. Partisipan dan Tempat Penelitian	53
1. Partisipan Penelitian	53
2. Tempat Penelitian	56
E. Pengumpulan Data	57

1. Instrumen Penelitian	57
2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	62
F. Tahap Pengumpulan Data	72
G. Prosedur Pengolahan Data dan Analisis Data	71
1. Pengolahan Data	71
2. Analisis Data	71
H. Analisis Data Kualitatif	75
1. Reduksi Data	76
2. Penyajian Data	76
3. Conclusion Drawing/Verification	76
I. Uji Keabsahan Data	77
1. Uji Kredibilitas	77
2. Pengujian Transferability	79
3. Pengujian Dependability	79
4. Pengujian Konfirmability	80
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	81
A. Gambaran Organisasi Pusdiklat sebelum dan sesudah mengalami pergantian nama dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur ESDM	82
1. Profil Lembaga PPSDM Aparatur ESDM	85
2. Struktur Organisasi PPSDM Aparatur ESDM	87
B. Gambaran Umum Sub Lokasi Penelitian	88
1. Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	88
C. Uraian Jabatan (Job Description) dan Produk Kerja Pegawai pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	89
1. Jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	90
2. Jabatan Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	95
3. Jabatan Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	101
4. Jabatan Analisis Standar Diklat	106
5. Jabatan Penyusun Rencana dan Laporan	111
6. Jabatan Pengadministrasian Umum	117

D. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	123
1. Karakteristik Responden	124
2. Gambaran Beban Kerja Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	127
3. Hasil Pengukuran Beban Kerja Jabatan	158
4. Hasil Perhitungan Kebutuhan Pegawai	160
5. Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Masa Pensiun Pegawai	166
4.2 Pembahas	168
A. Posisi Pusdiklat sebelum dan sesudah berganti nama dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan Geologi (Pusdiklat Geologi) menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Energi dan Sumber Daya Mineral (PPSDM Aparatur ESDM)	168
B. Uraian Jabatan (Job Description) dan Produk Kerja Pegawai	170
C. Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai	171
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	173
B. Saran	174

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batinggi dkk. (1998). *Modul Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ujung Pandang: STIMIK Dipanegara.
- Daryanto dan Bintoro. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Engkoswara dan Aan Komariah. (2015). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Edwin. (1980). *Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hani Handoko, T. (2010). *Manajemen Personalia & Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, Nur. (2010). *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Keputusan Men.PAN Nomor. KEP/23.2/M.PAN/2004 tanggal 16 Februari 2004 tentang Pedoman Penataan Pegawai.
- Keputusan Men.PAN Nomor: KEP/61/M.PAN/6/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.
- Keputusan Men. PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tanggal 23 Juli 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, Sjafri. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mardianto, A. (2014). *Optimizing Recruitment Strategy (Recruitment Management)*. Jakarta: Pinasthika.
- Musanef,. (1996). *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta:PT. Toko Gunung Agung.
- Meldona, SE., M.M dan Siswanto, M.Si. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja*. Malang: UIN-Maliki PRESS.
- Nitisemito, Alex. (1982). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indoneisa.
- Yuniarsih, T dan Suwitno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 18 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 13 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- Peraturan Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Samratulangi. (2013). *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar*. Skripsi Program Studi Administrasi Negara Universitas Hasanuddin Makassar: Tidak Diterbitkan.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Subekhi, Akhmad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2011). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Surat Edaran (SE) Nomor: SE/28/M.PAN/10/2004 tanggal 14 Oktober 2004 Tentang Penataan PNS.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Yani, M,. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.