

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN  
MAGETAN PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Administrasi Publik**



**Oleh :**

**KIKI MUTHIA  
NIM.07011182126041**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA 2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN  
MAGETAN PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meperoleh Gelar Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**

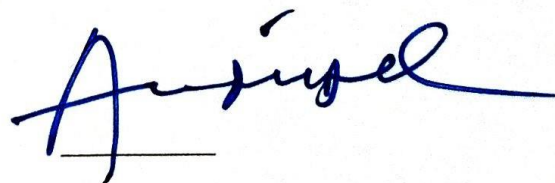
**Oleh :**

**Kiki Muthia  
07011182126041**

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Skripsi, 25 Februari 2025**

**Pembimbing**

**Dr. Andy Alfatih, MPA  
NIP.196012241990011001**



**Mengetahui,  
Ketua Jurusan**



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP.196911101994011001**



**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN  
MAGETAN PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Telah Dipertahankan Didepan Tim Penguji**

**Pada Tanggal 24 Maret 2025**

**dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**TIM PENGUJI SKRIPSI**

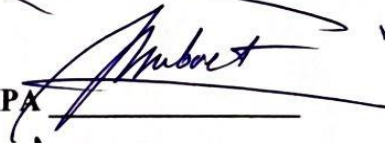
**Pembimbing:** T anda Tangan

1. **Dr. andy Alfatih, MPA**  
NIP. 196012241990011001



**Penguji:**

1. **Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001



2. **Lisa M andasari, S.IP., M.Si**  
NIP. 198603272023212029

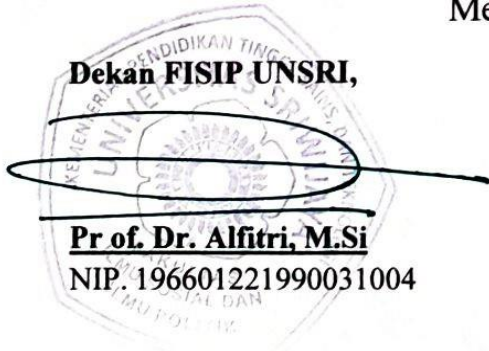


Mengetahui,

**Dekan FISIP UNSRI,**

**Pr of. Dr. Alfitri, M.Si**

NIP. 196601221990031004



**Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Publik**

**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

NIP. 196911101994011001



## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang Bertandatangan di bawah ini :

Nama : Kiki Muthia

Nim : 07011182126041

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MAGETAN PROVINSI JAWA TIMUR”** ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan  
Indralaya, 24 Februari, 2025



Kiki Muthia  
NIM. 07011182126041

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“If you keep complaining, you won't be able to grow. Try not to focus on the negative. If you truly want to achieve something, take a step and do it!”*

*“Remember, no dream is too big to achieve, Don't let overthinking get in your way”.*

**“Jika kamu terus mengeluh, kamu tidak akan bisa berkembang. Cobalah untuk tidak terfokus pada hal-hal negatif. Jika kamu benar-benar ingin mencapai sesuatu, ambil langkah dan lakukanlah!”**

**“Ingat, tidak ada impian yang terlalu besar untuk diraih, Jangan biarkan pikiran berlebihan menghalangi langkahmu”.**

**Skripsi saya Persembahkan untuk :**

- 1. Kedua Orang Tuaku Mama Yusriati dan Papa Nurmanto**
- 2. Saudaraku tercinta Dio Alif Ulama dan Alya Tri andini**
- 3. Sahabat Karibku Kadek Muktiana Sari, Vanaya Dainthy, serta Dede Khairunisa**
- 4. Diriku sendiri**

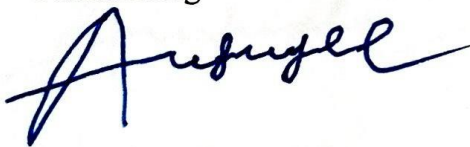


## ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya bekal pendidikan pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Mencapai sumber daya manusia yang berkualitas tentu menjadi keinginan dari setiap instansi. Tak terkecuali Badan Pusat statistik Kabupaten Magetan. Kualitas sumber daya manusia dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dari pegawai. Sumber data pada penelitian ini diperoleh dari hasil data primer dan data sekunder. Untuk dapat mengetahui bagaimana Kualitas, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali secara mendalam mengenai kualitas sumber daya manusia. Teknik Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles Huberman meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian Secara keseluruhan menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur menunjukkan perkembangan yang baik dan telah mencapai target dasar untuk sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, masih diperlukan perbaikan dalam penerapan pengetahuan dan keterampilan, serta pendalaman teknologi yang relevan.

**Kata Kunci :** *Kualitas, Sumber Daya Manusia, Badan Pusat Statistik*

Pembimbing



**Dr. Andy Alfatih, MPA**

NIP.196012241990011001



Palembang, Februari 2025

Ketua Jurusan Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya

**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

NIP. 196911101994011001




## **ABSTRACT**

*The quality of human resources is the ability to carry out the duties and responsibilities given to them by adequate education, training and experience. Achieving quality human resources is certainly the desire of every agency. The Central Bureau of Statistics of Magetan Regency is no exception. The quality of human resources is seen from the knowledge, skills and abilities of employees. Data sources in this study were obtained from the results of primary data and secondary data. To be able to find out how the Quality, as well as what factors affect the Quality of Human Resources at the Central Bureau of Statistics of Magetan Regency, East Java Province. This research uses descriptive qualitative methods with a case study approach to explore in depth the quality of human resources. Data analysis techniques using the Miles Huberman interactive analysis model include data collection, data condensation, data presentation, conclusion drawing. The overall research results show that the Quality of Human Resources at the Central Bureau of Statistics of Magetan Regency, East Java Province shows good development and has reached the basic target for quality human resources. However, to achieve optimal performance, improvements are still needed in the application of knowledge and skills, as well as the deepening of relevant technology.*

**Keywords:** *Quality, Human Resources, Central Bureau of Statistics*

Advisor



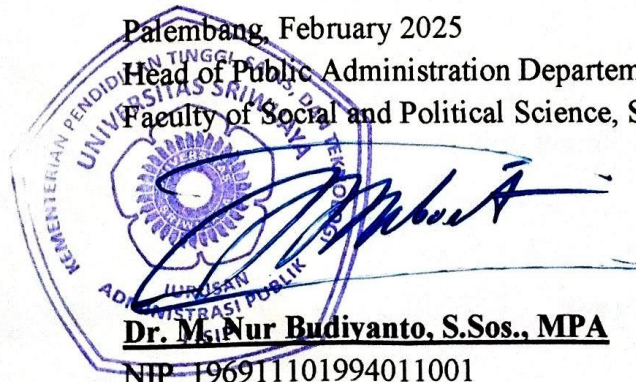
**Dr. Andy Alfatih, MPA**

NIP.196012241990011001

Palembang, February 2025

Head of Public Administration Departement

Faculty of Social and Political Science, Sriwijaya University



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

NIP. 196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda agung Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat, serta pengikutnya hingga akhir zaman. Penulisan Laporan ini diselesaikan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penyusunan dan penulisan Laporan ini dapat berjalan dengan baik karena mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

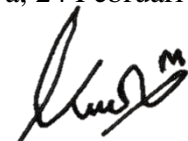
1. Allah SWT, karena telah memberikan Kesehatan, serta kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini
2. Kedua orang tua penulis yaitu Papa Nurmanto, Mama Yusriati, serta saudaraku Dio Alif Ulama dan Adikku Alya Tri andini yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Pr of. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. H. Azhar, SH., M.Sc., LL.M., LL.D selaku Wakil Dekan I bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II bidang Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. andries Lionardo, M.Si selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Pr of. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya beserta jajaran pengurus dekanat lainnya.
8. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Bapak Januar Eko Aryansyah. S.IP., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
10. Bapak Dr. Alamsyah, S.IP., M.Si selaku Pembimbing Akademik



11. Bapak Dr. andy Alfatih, MPA. Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dalam penyusunan skripsi
12. Bapak Dimas Adiangga, S.ST, M.Si selaku dosen pembimbing teknis selama melakukan magang yang telah memberikan arahan serta bimbingan selama penulisan skripsi.
13. Seluruh Bapak/Ibu dosen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Uni Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, arahan dan semangat selama penulis berkuliah.
14. Mba Ita Permatasari selaku Admin beserta staf Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah banyak membantu penulis terkait administrasi selama penulisan laporan magang dan masa perkuliahan.
15. Pegawai yang tergabung dalam Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan provinsi Jawa Timur yang telah dan menjadi alasan ditemukannya topik dalam skripsi ini.
16. Seluruh informan yang berkontribusi dalam penelitian ini. Terimakasih karena telah bersedia meluangkan waktunya untuk menceritakan pengalamannya saat wawancara, sehingga penulis mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian.
17. Sahabatku tersayang Kadek Muktiana Sari, yang telah menemani saya dari awal perkuliahan hingga akhir skripsi ini, yang mengetahui susah senang dalam perkuliahan, pemberkasan, hingga ditahap akhir sekarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, tentu terdapat banyak kekurangan dari berbagai aspek, oleh karena itu kritik serta saran diperlukan untuk perbaikan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Yaa Rabbal'alamin. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Indralaya, 24 Februari 2025



Kiki Muthia

NIM. 07011182126041

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.1.1 Jumlah Pekerja yang Tidak Sesuai dengan Tugas yang diemban .....	4
1.1.2 Kurangnya Kedisiplinan Pegawai .....	6
1.1.3 Kurangnya Kesadaran Akan Tanggung Jawab di Luar Pekerjaan Utama ...	7
1.1.4 Tidak Meratanya Pengetahuan di bidang Teknologi .....	8
1.1.5 Kurangnya Inovasi Pegawai .....	9
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Secara Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.1 Kualitas .....	12
2.2.2 Sumber Daya Manusia .....	13
2.2.3 Kualitas Sumber Daya Manusia .....	14
2.3 Teori Kualitas Sumber Daya Manusia .....	15

2.3.1 Teori Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Selo Sumarjan.....	15
2.3.2 Teori Kualitas Sumber Daya Menurut Sedarmayanti .....	16
2.3.3 Teori Kualitas Sumber Daya Menurut M. Dawan Raharjo .....	16
2.3.4 Teori Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Hutapea dan Nurjana.....	16
2.3.5 Teori Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Robins.....	16
2.4 Teori Kualitas Sumber Daya Manusia yang digunakan dalam Penelitian Ini ..	18
2.5 Kerangka Teori .....	18
2.5.1 <i>Knowledge</i> (Pengetahuan) .....	18
2.5.2 <i>Skill</i> (Keterampilan).....	19
2.5.3 <i>Abilities</i> (Kemampuan) .....	20
2.6 Kerangka Pemikiran .....	21
2.7 Hipotesisi Deskriptif.....	22
2.8 Penelitian Terdahulu.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Desain Penelitian .....	26
3.2 Definisi Konsep .....	27
3.3. Fokus Penelitian .....	27
3.4 Unit Analisis dan Unit Observasi .....	29
3.5. Jenis dan Sumber Data .....	29
3.5.1. Jenis Data.....	29
3.5.2. Sumber Data .....	30
3.5.2.1 Data Primer .....	30
3.5.2.2 Data Sekunder .....	30
3.6. Informan .....	30
3.7.1 Kriteria Informan .....	32
3.6.2 Informan Penelitian.....	35
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.7.1 Wawancara Mendalam .....	36
3.7.2 Observasi Lapangan.....	36
3.7.3 Studi Dokumentasi.....	37
3.8 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data .....	37
3.9 Teknik Analisis Data .....	37



3.10 Sistematika Penulisan.....	39
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan .....	40
4.1.1 Letak Geografis Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan .....	41
4.2 Gambaran Umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.....	42
4.2.2 Sejarah Badan Pusat Statistik .....	43
4.2.2.1 Masa Pemerintahan Hindia Belanda .....	43
4.2.2.2 Masa Pemerintahan Jepang.....	43
4.2.2.3 Masa Negara Kesatuan Republik Indonesia .....	44
4.2.3 Pr ofil Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.....	44
4.2.4 Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan .....	45
4.2.5 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.....	46
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
5.1 Dimensi <i>Knowledge</i> (pengetahuan).....	49
5.1.1 Pengetahuan Teknis .....	49
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	51
B. Penilaian disertai Argumen.....	51
C. Argumen didukung Teori.....	52
D. Kesimpulan Indikator Pertama .....	52
5.1.2 Pengetahuan Interpersonal .....	52
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	54
B. Penilaian disertai Argumen.....	54
C. Argumen didukung Teori.....	55
D. Kesimpulan Indikator Kedua .....	56
5.1.3 Pengetahuan tentang Tanggung Jawab Sosial .....	56
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	57
B. Penilaian disertai Argumen.....	58
C. Argumen didukung Teori.....	58
D. Kesimpulan Indikator Ketiga.....	59
5.1.4 Pengetahuan Kritis.....	60
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	61
B. Penilaian disertai Argumen.....	61

C. Argumen didukung Teori.....	61
D. Kesimpulan Indikator Keempat .....	62
E. Kesimpulan Dimensi Pertama (Pengetahuan) .....	62
5.2 Dimensi <i>Skill</i> (Keterampilan) .....	62
5.2.1 Keterampilan Komunikasi .....	62
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	63
B. Penilaian disertai Argumen.....	64
C. Argumen didukung Teori.....	64
D. Kesimpulan Indikator Pertama .....	65
5.2.2 Keterampilan Analitis .....	65
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	67
B. Penilaian disertai Argumen.....	67
C. Argumen didukung Teori.....	68
D. Kesimpulan Indikator Kedua .....	68
5.2.3 Keterampilan Kerja Tim .....	69
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	70
B. Penilaian disertai Argumen.....	70
C. Argumen didukung Teori.....	71
D. Kesimpulan Indikator Ketiga.....	72
5.2.4 Kreativitas .....	72
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	73
B. Penilaian disertai Argumen.....	73
C. Argumen didukung Teori.....	74
D. Kesimpulan Indikator Keempat .....	75
5.3 Dimensi <i>Abilities</i> (Kemampuan) .....	76
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	77
B. Penilaian disertai Argumen.....	77
C. Argumen didukung Teori.....	78
D. Kesimpulan Indikator Pertama .....	78
5.3.2 Kemampuan Adaptasi.....	78
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	80
B. Penilaian disertai Argumen.....	80
C. Argumen didukung Teori.....	81

D. Kesimpulan Indikator Kedua .....	82
5.3.3 Kepemimpinan.....	82
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	83
B. Penilaian disertai Argumen.....	83
C. Argumen didukung Teori.....	84
D. Kesimpulan Indikator Ketiga.....	84
5.3.4 Kemampuan Manajemen Waktu .....	84
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	86
B. Penilaian disertai Argumen.....	86
C. Argumen didukung Teori.....	86
D. Kesimpulan Indikator Keempat .....	87
5.3.5 Kemampuan Teknologi.....	87
A. Penilaian terhadap data yang terkumpul dan disajikan.....	88
B. Penilaian disertai Argumen.....	88
C. Argumen didukung Teori.....	89
D. Kesimpulan Indikator Keempat .....	90
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>91</b>
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran .....	92
6.2.3 Saran Teoritis .....	92
6.2.3 Saran Praktis .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jabatan dan Jumlah Pekerja Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan .....	5
Tabel 1. 2 Kurangnya Kedisiplinan Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan .....	6
Tabel 1. 3 Kurangnya Kesadaran Pegawai terhadap Tanggung Jawab di Luar Pekerjaan Utama.....	7
Tabel 1. 4 Tidak Meratanya Pengetahuan di bidang Teknologi .....	8
Tabel 1. 5 Kurangnya inovasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3. 1 Fokus Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Pegawai yang Bekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	31
Tabel 3. 3 Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur yang akan di Wawancarai.....	33
Tabel 4. 1 Titik Koordinat Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur .....	41
Tabel 5. 1 Pengetahuan Teknis Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	50
Tabel 5. 2 Pengetahuan Interpersonal Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	53
Tabel 5. 3 Pengetahuan tentang tanggung jawab sosial Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	57
Tabel 5. 4 Pengetahuan Kritis Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	60
Tabel 5. 5 Keterampilan Komunikasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	63
Tabel 5. 6 Keterampilan Analitis pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	66
Tabel 5. 7 Keterampilan Kerja Tim Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan .....	69
Tabel 5. 8 Kreativitas Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	73
Tabel 5. 9 Kemampuan Pemecahan Masalah Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur.....	76

Tabel 5. 10 Kemampuan Adaptasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur .....	79
Tabel 5. 11 Kepemimpinan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur .....	82
Tabel 5. 12 Kemampuan Manajemen Waktu Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur .....	85
Tabel 5. 13 Kemampuan Teknologi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Pemikiran .....	22
Gambar 2. Proses Analisis Data Interaktif Menurut Miles Huberman .....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Skripsi .....	101
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	103
Lampiran 3. Surat Balasan Penelitian .....	104
Lampiran 4. Surat Keterangan Pengecekan <i>Similarity</i> .....	105
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Usulan Penelitian .....	106
Lampiran 6. Kartu Bimbingan Skripsi .....	106
Lampiran 7. Lembar Perbaikan Seminar Proposal .....	108
Lampiran 8. Lembar Perbaikan Sidang Komprehensif.....	110
Lampiran 9. Pedoman Wawancara .....	112
Lampiran 10. Lembaran Catatan Lapangan ( <i>Field Note</i> ) .....	116
Lampiran 11. Dokumentasi Wawancara .....	190
Lampiran 12. Surat Keterangan Bebas Pustaka .....	195
Lampiran 13. Hasil Uji <i>Similarity</i> Skripsi di Perpustakaan Sriwijaya.....	196

## DAFTAR SINGKATAN

<b>APBN</b>	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
<b>BOS</b>	: Bantuan Operasional Sekolah
<b>BPNNP</b>	: Badan Pengawas Nasional dan Penanganan Nasional
<b>BPS</b>	: Badan Pusat Statistik
<b>CKS:</b>	: Cita Karya Sejahtera
<b>CSK</b>	: Citra Sejahtera Keluarga
<b>DKI</b>	: DKI Jakarta
<b>DPRD</b>	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
<b>ERP</b>	: <i>Enterprise Resource Planning</i>
<b>HSN</b>	: Himpunan Serikat Nasional
<b>IPTEK</b>	: Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
<b>IT</b>	: <i>Information Technology</i>
<b>K/L/D/I</b>	: Kementerian/Lembaga/Daerah/Instansi
<b>KAPPURI</b>	: Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum
<b>KBJI</b>	: Klasifikasi Baku Jasa Indonesia
<b>KBKI</b>	: Klasifikasi Baku Kegiatan Indonesia
<b>KBLI</b>	: Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia
<b>KEPKA</b>	: Komite Etik Penelitian Kesehatan
<b>KOSEKA</b>	: Koordinator Kecamatan
<b>KPS</b>	: Kantor Pusat Statistik
<b>KTI</b>	: Karya Tulis Ilmiah
<b>LSM</b>	: Lembaga Swadaya Masyarakat
<b>NTT</b>	: Nusa Tenggara Timur
<b>OMSPAN</b>	: Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia
<b>OPD</b>	: Organisasi Perangkat Daerah
<b>OTODIDAK</b>	: Belajar Mandiri
<b>PCL</b>	: Pengelola Citra Lokal
<b>PDRB</b>	: Produk Domestik Regional Bruto
<b>PKL</b>	: Praktek Kerja Lapangan

<b>PML</b>	: Pengelola Manajemen Lingkungan
<b>PPLS</b>	: Penelitian Penduduk dan Lingkungan Sosial
<b>PPT</b>	: <i>PowerPoint</i>
<b>ROHIS</b>	: Rohani Islam
<b>SAKTI</b>	: Sistem Akuntansi Keuangan Tingkat Instansi
<b>SDM</b>	: Sumber Daya Manusia
<b>SNA</b>	: Sistem Nasional Akuntansi
<b>SOP</b>	: Standar Operasional Prosedur
<b>SPI</b>	: Satuan Pengawasan Intern
<b>SRS</b>	: Sistem Rujukan Statistik
<b>STIS</b>	: Sekolah Tinggi Ilmu Statistik
<b>TU</b>	: Tata Usaha
<b>UMKM</b>	: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
<b>UU</b>	: Undang-Undang
<b>WA</b>	: <i>WhatsApp</i>
<b>ZI</b>	: Zona Integritas

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini, manusia dituntut untuk harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar tertentu Malikhah *et al.* (2024). Perkembangan media dalam mempermudah pekerjaan di berbagai bidang tentu tidak asing bagi penduduk di berbagai negara termasuk Indonesia. Suatu pekerjaan akan mudah untuk terpenuhi dan cepat terselesaikan apabila menerapkan pengetahuan yang dapat menunjang perkembangan manusia. Berbicara tentang manusia, tidak akan terpisahkan dari ide-ide dan pemanfaatan berbagai macam cara agar dapat mempermudah pengerjaan pada suatu tugas tertentu. Sifat alamiah manusia yang ingin cepat mengerjakan sesuatu dengan berbagai macam cara merupakan bentuk peluang dalam perkembangan manusia dalam memanfaatkan peluang yang tersedia. Pada praktiknya dalam dunia kerja manusia akan memanfaatkan ilmu yang diperoleh dari pendidikan kemudian diterapkan dalam dunia kerja, Dimana hal tersebut merupakan penetapan dari ilmu yang diperoleh, bagaimana merealisasikan ilmu dalam suatu kegiatan yang dapat mempermudah pekerjaan, sehingga manusia tidak hanya dituntut untuk belajar, namun bagaimana cara agar ilmu tersebut dapat tersalurkan dalam mempermudah pekerjaan dan dapat menjadi manusia yang berkualitas.

Kualitas manusia, menjadi acuan dalam menghadapi permasalahan dalam kehidupan. Menurut Wardiman Djojonegoro dalam Adisaputro & Rosidi, (2020) manusia yang berkualitas adalah manusia yang minimal memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan (IPTEK), dan kompetensi dalam keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Kompetensi ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk kemampuan untuk menghadapi perubahan mencakup kemampuan memahami hakekat, perubahan dan kemampuan mengelola perubahan sehingga dapat mengambil manfaat dari perubahan tersebut, yaitu menampilkan keunggulan melalui prestasi nyata dalam berbagai bidang kehidupan. Oleh sebab itu, berbagai kemampuan tersebut sangat diperlukan dalam menunjang sumber daya manusia yang ada.

Hasibuan (2002) dalam Fazrin *et al.* (2022) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sejalan dengan pendapat hasibuan, menurut Mathis dan Jackson 2006 dalam Pramesthi & Karnadi, (2023) Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan. Sehingga dalam arti sempit sumber daya manusia dapat dikatakan merupakan penerapan bagaimana tiap individu untuk dapat mencapai tujuan dengan baik. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan bahwa bagaimana seseorang dapat memanfaatkan keahlian yang ada sesuai dengan pekerjaan yang dikelola.

Mencapai sumber daya manusia yang berkualitas tentu menjadi keinginan dari setiap instansi. Tak terkecuali Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Minimnya penerapan pengetahuan dalam dunia kerja menjadikan setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Pembelajaran yang hanya terlaksana di jenjang sekolah tanpa penerapan secara mendalam akan membuat pengetahuan berhenti ditempat bahkan lambat laun akan terlupakan. Keterbatasan daya ingat dan faktor kekeluargaan juga menjadi alasan perkembangan keterampilan pegawai. Pembagian antara kebutuhan rumah dan kebutuhan kantor akan terpecah dan memaksa karyawan untuk dapat mengerjakan keduanya dengan efektif dan efisien. Selain itu perkembangan teknologi yang semakin berkembang menambah perhatian khusus yang perlu dipelajari kembali oleh setiap personal untuk dapat mengimbangi kepentingan kerja.

Badan Pusat Statistik Magetan memiliki dua puluh enam pegawai yang didalamnya terdiri dari delapan bagian inti yang berpengaruh dalam mengelola Badan Pusat Statistik. Kedelapan jabatan inti tersebut diantaranya Kepala Badan Pusat Statistik, Kepala Subbagian Umum, bagian Sakip dan ZI, bagian Humas dan Pojok Statistik, bagian Diseminasi, Pengolahan Data, Jaringan, SDI, dan IPS, bagian Susenas, Sakerduk, Ketahanan Sosial dan Desa Cantik, bagian Distribusi, Jasa dan Harga, serta bagian Neraca Produksi, Konsumsi dan

Analisis. Kedelapan jabatan ini tentu harus memiliki kemampuan yang berkualitas sehingga dapat menjalankan dan mengelola Badan Pusat Statistik dengan baik.

Akan tetapi berdasarkan pengamatan peneliti, kerap kali pegawai memiliki pengetahuan dasar, namun tidak dapat menerapkannya dalam pekerjaan bahkan pengetahuan yang dimiliki terka dang tidak sesuai dengan pekerjaan. Hal ini tentu berkaitan dengan dunia kerja dimana pegawai akan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan target yang telah ditentukan, serta bagaimana agar suatu pengetahuan dapat direalisasikan menjadi keterampilan yang dapat menunjang kerja. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tentu akan menjadi tantangan tersendiri bagi sumber daya manusia yang ada. Apalagi pada Badan Pusat Statistik yang menerapkan teknologi dalam proses pekerjaannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, seperti dalam implementasinya masih ada beberapa pegawai yang belum mahir mengoperasikan teknologi seperti komputer secara mendalam pada pekerjaannya. Sehingga hal ini memunculkan keterbatasan dalam pengelolaan kerja pegawai. Selain itu tidak hanya pengetahuan teknologi yang diperlukan dalam menunjang terlaksananya pekerjaan, diperlukan keterampilan berkomunikasi untuk menunjang terlaksananya kerjasama antar pegawai.

Menjadikan sumber daya manusia yang baik juga termasuk kedalam misi Badan Pusat statistik. Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan diantaranya sebagai berikut :

1. Menyediakan Statistik Berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
2. Membina K/L/D/I melalui sistem statistik nasional yang berkesinambungan
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan Amanah

Misi dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan akan menjadi acuan untuk merealisasikannya secara berkala dan diharapkan dapat menjadi patokan

dalam perkembangan instansi. Selain itu dengan adanya misi yang ditetapkan memungkinkan Badan Pusat Statistik untuk terus mengembangkan dan fokus terhadap pembangunan sumber daya manusia. Apabila dalam tujuan adanya target yang ingin dicapai, bukan tidak mungkin bahwa Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan akan mencapai sumber daya manusia yang berkualitas. Tentunya di dalam target suatu perusahaan akan adanya harapan bahwa tujuan tersebut dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan. adanya faktor pendidikan, kebiasaan, pengalaman, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah merupakan lingkup yang akan dihadapi dalam sumber daya manusia.

Ada 5 alasan atas pemilihan judul ini kelima alasan tersebut diantaranya sebagai berikut

1. Jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diemban
2. Kurangnya kedisiplinan pegawai
3. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab di luar pekerjaan utama
4. Tidak meratanya pengetahuan di bidang teknologi
5. Kurangnya inovasi pegawai

### **1.1.1 Jumlah Pekerja yang Tidak Sesuai dengan Tugas yang diemban**

Pekerja/karyawan merupakan individu yang bekerja untuk suatu organisasi. Pegawai banyak berkontribusi dalam kegiatan yang berhubungan dengan tujuan yang ditetapkan instansi serta memiliki peran dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan. Namun, masih banyak pekerja yang mendapatkan tugas yang berlipat ganda salah satunya Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Berikut data jabatan dan jumlah pekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan :



**Tabel 1. 1**  
**Data Jabatan dan Jumlah Pekerja Pada**  
**Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan**

No.	Nama Jabatan	Jumlah pekerja Badan Pusat Statistik Magetan	Jumlah pekerja ketentuan Kepka No.182 Tahun 2024
1.	Kepala BPS Kabupaten Magetan	1	1
2.	Kepala Subbagian Umum	1	1
3.	Penata Laksana Barang Barang Terampil	1	1
4.	Analisis Pengelola Keuangan APBN Ahli Muda	1	1
5.	Analisis Pengelolaan keuangan APBN Ahli Pertama	0	1
6.	Pranata Keuangan APBN Terampil	1	1
7.	Analisis Anggaran Ahli Muda	0	1
8.	Analisis Anggaran Ahli Pertama	0	1
9.	Pustakawan Mahir	0	1
10.	Pustakawan Terampil	0	1
11.	Pengolah Data	0	1
12.	Pranata Kearsipan	0	1
13.	Pengelola Barang Milik Negara	0	1
14.	Statistisi Ahli Madya	0	1
15.	Statistisi Ahli Muda	7	8
16.	Statistisi Ahli Pertama	5	9
17.	Statistisi Penyelia	1	1
18.	Statistisi Mahir	4	4
19.	Statistisi Terampil	3	3
20.	Pranata Komputer Ahli Madya	0	1
21.	Pranata Komputer Ahli Muda	1	2
22.	Pranata Komputer Ahli Pertama	0	3
23.	Pranata Komputer Penyelia	0	1
24.	Pranata Komputer Mahir	0	1
25.	Pranata Komputer Terampil	0	1
26.	Pengolah Data	0	5
<b>JUMLAH</b>		<b>26</b>	<b>53</b>

*Sumber : Badan Pusat Statistik Magetan, 2024*

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwasanya jumlah pekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan belum memenuhi jumlah pekerja yang seharusnya. Hal ini terlihat dari jumlah pekerja seharusnya yang ditetapkan oleh Kepka (Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik nomor 182 tahun 2024 tentang rekapitulasi jabatan hasil analisis beban kerja di lingkungan BPS, yang dituliskan bahwa pekerja idealnya adalah 53 pegawai. Akan tetapi jumlah tersebut tidak sesuai dengan tenaga kerja yang ada di Badan Pusat statistik yang terbatas yaitu sebanyak 26 pekerja. Sedangkan dalam melakukan pekerjaan terutama pada bagian inti, setidaknya diperlukan staf dalam membantu menjalankan tugas yang diemban.

Selanjutnya dibawah ini akan diuraikan alasan yang kedua yaitu mengenai kurangnya kedisiplinan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.

### 1.1.2 Kurangnya Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan pegawai dapat dikatakan kesadaran karyawan untuk dapat mematuhi peraturan yang ada di organisasi maupun Perusahaan. Kedisiplinan tersebut dapat berupa norma-norma, serta tata aturan yang berlaku, dalam hal ini mencakup berbagai aspek diantaranya ketepatan waktu, kinerja, kehadiran, dan perilaku di tempat kerja. adanya kedisiplinan merupakan kunci mencapai keberhasilan demi tercapainya pelayanan yang baik. Namun, masih terdapat permasalahan terkait kedisiplinan yang terjadi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. Berikut data yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan :

**Tabel 1. 2**  
**Kurangnya Kedisiplinan Pegawai**  
**Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan**

No.	Jenis Disiplin	Alasan
1.	Waktu (Istirahat)	1) Kurangnya prosedur tata aturan antara jam istirahat, dan jam masuk setelah istirahat 2) Kurangnya kesadaran pegawai terhadap penggunaan waktu yang baik

		3) Banyaknya pegawai yang terlambat ke kantor setelah jam istirahat
--	--	---

Sumber : Wawancara Mendalam, 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kedisiplinan pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan belum dapat dikatakan baik, hal ini terlihat dari kedisiplinan pegawai dalam mengelola jam istirahat yang masih belum dapat memenuhi standar kedisiplinan yang baik.

Kemudian penjelasan selanjutnya mengenai uraian alasan ketiga yaitu kurangnya kesadaran akan tanggung jawab di luar pekerjaan utama. Diantaranya sebagai berikut.

### 1.1.3 Kurangnya Kesadaran Akan Tanggung Jawab di Luar Pekerjaan Utama

Tanggung jawab akan pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh tiap-tiap karyawan tanpa terkecuali. adanya tanggung jawab yang berkaitan dengan peran serta posisi, kemudian berkaitan dengan bagaimana pegawai di suatu perusahaan dapat mencapai targetnya dan dapat menunjukkan komitmen terhadap suatu tugas. Pada kenyataannya, pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan sudah melakukan tanggung jawab dengan tepat waktu yang berkaitan dengan tugas utama sesuai dengan posisi masing-masing. Namun disamping itu masih kurangnya kesadaran terhadap tugas yang seharusnya diselesaikan bersama. Berikut data yang menyatakan kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab di luar pekerjaan utama :

**Tabel 1. 3**  
**Kurangnya Kesadaran Pegawai terhadap Tanggung Jawab**  
**di Luar Pekerjaan Utama**

No.	Jenis Kesadaran	Alasan
1.	Kesadaran akan tugas di luar tugas utama	1) Kurangnya kesadaran akan tugas lain yang tidak berkaitan dengan tugas utama di BPS 2) Kurangnya kesadaran akan pengurusan suatu tugas bersama, dan lebih memberikan tanggung jawab secara penuh kepada satu orang untuk menyelesaikannya.

Sumber : Wawancara Mendalam, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa masih kurangnya kesadaran pegawai diluar tugas utama. Sedangkan dalam menjalankan suatu tugas diperlukan tanggung jawab penuh dalam menjalankannya. Apabila dalam kesadaran menyelesaikan tugas masih minim, maka hal tersebut tentu saja dapat menghambat keberhasilan dan peningkatan hasil dari suatu tugas.

Kemudian alasan selanjutnya yaitu mengenai tidak meratanya pengetahuan di bidang teknologi. Berikut akan dijelaskan mengenai uraian permasalahan tersebut.

#### 1.1.4 Tidak Meratanya Pengetahuan di bidang Teknologi

Di era sekarang, Pengetahuan dibidang teknologi sangat diperlukan untuk menunjang pemecahan masalah dalam menyelesaikan tugas, teknologi juga dapat mempengaruhi pegawai dalam memberikan keunggulan kompetitif sehingga memungkinkan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif. Dalam praktik kerja tentu diperlukan pengembangan yang berkaitan dengan teknologi, dan bagaimana agar sumber daya manusia yang ada dapat memanfaatkannya untuk kebutuhan kerja yang lebih baik. Adanya keterbelakangan pengetahuan dibidang teknologi, dapat berpengaruh pada hasil kinerja yang dijalankan. Berikut data yang menyatakan tidak meratanya pengetahuan di bidang teknologi :

**Tabel 1. 4**  
**Tidak Meratanya Pengetahuan di bidang Teknologi**

No.	Jenis Pengetahuan	Alasan
1.	Pengetahuan dibidang Teknologi	1) Pengalihan pekerjaan yang berkaitan dengan teknologi, terutama pekerja yang sudah berumur. 2) Masih terjadinya pengalihan pekerjaan, dan minim keinginan untuk mempelajari yang berkaitan dengan teknologi.

*Sumber : Wawancara Mendalam, 2024*

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa beberapa tugas yang berkaitan dengan teknologi, masih menjadi permasalahan yang sering dihadapi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan, terutama pegawai yang sudah berumur. Pengetahuan dibi dang teknologi seharusnya tetap untuk dipelajari demi terpenuhinya kualitas sumber daya yang baik.

Selanjutnya akan diuraikan alasan terakhir berkaitan dengan kurangnya inovasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten magetan. Diantaranya sebagai berikut.

### 1.1.5 Kurangnya Inovasi Pegawai

Inovasi merupakan bentuk perubahan yang dilakukan untuk melakukan perubahan menuju pengembangan yang lebih baik untuk menciptakan sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Dalam suatu Perusahaan terutama pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan diperlukan inovasi untuk menciptakan peningkatan dalam daya saing terhadap Perusahaan lain. Hal ini juga berkaitan dengan keberlangsungan Perusahaan kedepannya yang akan memerlukan ide dan gagasan baru untuk menangani resiko permasalahan yang akan terjadi kedepannya. Pada kenyataannya inovasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan masih minim. Berdasarkan pernyataan tersebut, berikut data yang menyatakan bahwa inovasi pada Badan pusat statistik masih minim :

**Tabel 1. 5**  
**Kurangnya inovasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan**

No.	Jenis Inovasi	Alasan
1.	Inovasi yang berkaitan dengan perkembangan	1) Kebanyakan pegawai berada di zona nyaman 2) Inisiatif untuk mengemukakan pendapat terbilang minim.

*Sumber : Wawancara Mendalam, 2024*

Data diatas menyebutkan bahwa kesadaran terhadap pemberian inovasi baru masih minim. Walaupun pada kenyataannya pegawai muda dapat terbilang cukup banyak, namun berdasarkan pernyataan dari beberapa pegawai, hal ini masih menjadi permasalahan yang cukup menjadi fokus dalam

pembenahan pengembangan untuk menuju kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

Dari observasi yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi pada kualitas sumber daya manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan. adanya permasalahan pada jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan tugas yang diemban, kurangnya kedisiplinan pegawai, kurangnya kesadaran akan tanggung jawab di luar pekerjaan utama, tidak meratanya pengetahuan di bidang teknologi, serta kurangnya inovasi pegawai menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Badan pusat statistik Kabupaten Magetan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini :

1. Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan memperluas ilmu pengetahuan tentang kualitas sumber daya manusia dan dapat memperkaya pemahaman secara

mendalam yang berkaitan dengan bagaimana kondisi sumber daya manusia yang ada pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan.

#### **1.4.2 Manfaat Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru mengenai pentingnya keterampilan dalam berbagai bidang untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini juga dapat memberikan peluang bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan untuk dapat mempertimbangkan faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia untuk bergerak ke arah yang lebih positif untuk melakukan pengembangan.

- a) Manfaat bagi pegawai Badan Pusat statistik kabupaten magetan, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk pegawai dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang belum di alami, serta menjadikan pegawai untuk dapat selalu mengembangkan keterampilan dalam segala bidang untuk memperkaya ilmu pengetahuan untuk mencapai kualitas yang baik dan dapat menerapkannya dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas.
- b) Manfaat bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Magetan, penelitian ini akan menjadi acuan instansi dalam mempertimbangkan upaya perubahan sumber daya manusia, serta memperkuat pembuatan kebijakan baru yang akan di terapkan dimasa mendatang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adler, R. B., and J. M. Elmhurst. 2021. "Communicating At Work: Principles and Practices For Business and The Professions." *Mcgraw-Hill Education*.
- Afriansyah, Berlian, Upi Niarti, and Tuti Hermelinda. 2021. 19 Science Journal) *Analysis of The Implementation of The Preparation of Financial Statements Based On Micro, Small and Medium Entity Accounting Standards (Sak Emkm)*. Doi:<https://doi.org/10.58222/Js.V19i1.99>.
- Anggraini, Serlita, and Teguh Hidayatul Rachmad. 2024. "Kajian Budaya Dalam Tradisi Chit Ngiat Pan Di Pangkal Pinang-Bangka Belitung." *Jurnal Publikasi Ilmu Komunikasi Media dan Cinema* 06(02): 291–310. Doi:<https://doi.org/10.24076/Pikma.V6i2.1425>.
- Artati, Risna. 2023. "Peran Keluarga, Sekolah, dan Masyarakat Terhadap Perkembangan Kreativitas Peserta Didik." *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning and Studies (Iicls)* 4(2): 1–59. Doi:<https://doi.org/10.47827/Jer.V4i2.104>.
- Ashshiddiqi, Muhammad Taufan, Ani Oktaviani, Asep Gunawan, and Ayu Fauzi Lestari. 2022. *Perspektif Legitimasi Dalam Manajemen Pemerintahan*. Doi:<https://doi.org/10.54783/Dialektika.V19i1.66>.
- Croskey, J. C. 2021. "Communication In The Classroom: A Guide For Teachers." *Pearson*.
- Da'is, Nur Ismaliza, andi Wahyu Syahputra, Joenathan Limbong, Ersya Yolanda Capah, and Satriadi. 2023. "Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintan Mobil." 01(06): 1279–91. <https://E-Journal.Naurendigiton.Com/Index.Php/Jam/Article/View/361/371> (November 24, 2024).
- danim, Sudarwan. 1995. *Transformasi Sumber Daya Manusia: Analisis Fungsi Pendidikan, Dinamika Prilaku dan Kesejahteraan Manusia Indonesia Masa Depan*. Bumi Aksara.

- Darwin, C. 2024. "On The Origin of Species." *New York, Ny: Penguin Classics*.
- Decety, J, and P.L Jackson. 2021. "Empathy : A Social Neuroscience Perspective." *Current Directions In Psychological Science* 30(1): 52–57.
- Dewey, J. 2021. "Pemecahan Masalah Dalam Pendidikan." *Journal of Educational Psychology* 113(1): 1–15.
- Duncan, J. 2021. "Time Management: Planning and Organizing For Effectiveness." *Journal of Productivity and Management* 12(3): 45–58.
- Faizah, Nur, Gideon Setyo Budiwitjaksono, and Vicky Vendy. 2024. "Kualitas Sumber Daya Manusia Memoderasi Determinan Senjangan Anggaran." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 8(1): 26–35. Doi:10.33087/Ekonomis.V8i1.1065.
- Faizi, Ahmad, Trisnowati Josiah, and Epi Parela. 2022. "Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung." *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 1(3): 415–24. Doi:Https://Doi.Org/10.24967/Dikombis.V1i3.1823.
- Fazrin, Alit Witsqa, Santi Afganistan, and andriana Kristina R Simamora. 2022. "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Mnc Sekuritas." *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(2): 69–73. Doi:Https://Doi.Org/10.55904/Nautical.V1i2.126.
- Febiana, Wina, and Syamsudin. 2023. "Efektivitas Pelayanan Pajak Kendaraan Bermotor Si Samsat Kelurahan Wirogunan Kota Yogyakarta." *Jurnal Enersia Publika* 7(1): 117–33. [https://ejournal.up45.ac.id/index.php/jurnal\\_enersia\\_publika/article/view/1744/942](https://ejournal.up45.ac.id/index.php/jurnal_enersia_publika/article/view/1744/942) (March 25, 2025).
- Freeman, R. E. 2021. "Stakeholder Theory : The State of The Art." *Journal of Business Ethics* 164(1): 1–20.
- Hakin, Lukman, Agus Rahayu, Lili Adi Wibowo, and Dudih Sugiharto. 2021. "Pengaruh Pengetahuan Teknis, Komitmen Manajemen, dan Sumber Daya

Terhadap Kualitas Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah.” 11(1): 78–96.  
<https://ojs.unikom.ac.id/index.php/jurisma/article/view/4302/2373>  
 (February 21, 2025).

Hery, Cepta. 2024. “Meningkatkan Keterampilan Dosen Dalam Mengajar Melalui Pelatihan Pengembangan Keterampilan Teknik Instruksional Pekerti.” *Alacrity : Journal of Education* 4(2): 90–96.  
 Doi:<https://doi.org/10.52121/alacrity.v4i2.280>.

Hidayat, Fery Nur, and Rudy Haryanto. 2024. “Kualitas Sdm Eduwisata Garam Pada Bum Desa Mutiara Sgahara Di Desa Bunder, Kecamatan Padamawu, Kabupaten Pamekasan.” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah* 6(1): 106–15. Doi:[10.47467/alkharaj.v6i1.155](https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.155).

Imani, Sabda, and Nur Amalya Yusrin. 2022. “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Penerapan Erp Pada Pt Pbm Dharma Lautan Nusantara; Perspektif Keberhasilan Penerapan Erp.” *Jurnal British* 2(2): 96–111. Doi:<https://doi.org/10.51170/jb.v2i2.269>.

Kirkman, B. L., and B. Rosen. 2021. “Beyond Self-Management: The Role of Team Empowerment In Enhancing Team Performance.” *Journal of Organizational Behavior* 42(1): 8–25.

Kivunja, C. 2021. “The Role of Critical Thinking In Enhancing Educational Outcomes and The Development of Critical Skills.” *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 20(4): 1–14.

Lepine, J. A., R. F. Piccolo, C. L Jackson, J. E Mathieu, and J. R Saul. 2021. “A Meta-Analysis of Teamwork Processes: The Roles of Team Leadership and Interaction Patterns.” *Journal of Applied Psychology* 106(2): 240–59. Doi:<https://doi.org/10.1037/apl0000520>.

Malikhah, Ikhah, Anggi Pratama Nst, and Yesika Sari. 2024. “Implementasi Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Umkm.” 7(2): 225–35. Doi:[10.30596/maneggio.v7i2.21773](https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773).

- Miles, Mathew B, A Michael Huberman, and Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis*.
- Nabawi, Naufal, and Basuki. 2022. “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha Umkm.” *Al – Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora* 8(1): 111–20. Doi:[Http://Dx.Doi.Org/10.31602/Alsh.V8i1.6837](http://dx.doi.org/10.31602/alsh.v8i1.6837).
- Nur, Widy Seftia, Dine Meigawati, and Rizki Hegia Sampurna. 2020. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Dprd Kabupaten Cianjur.” *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 7(2): 364–76. Doi:[Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Dinamika.V7i2.3752](http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v7i2.3752).
- Oktaviani, Deska Nur, M. Aziz Firdaus, and Widhi Ariyo Bimo. 2020. “Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 3(1): 101–13. Doi:[Https://Doi.Org/10.32832/Manager.V3i1.3838](https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3838).
- Paul, Richard, and Linda Elder. 2021. “Ritical Thinking: Tools For Taking Charge of Your Pr ofessional and Personal Life.” *Pearson*.
- Peldi, Syahrudin, and Asmurti. 2024. “Penggunaan Media Sosial Sebagai Representase Gaya Hidup Mahasiswa.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Pendidikan* 2(2): 78–83. [Https://Jurnal.Unusultra.Ac.Id/Index.Php/Jisdik](https://jurnal.unsultra.ac.id/index.php/jisdik).
- Poltak, Hendrik, and Robert Rianto Widjaja. 2024. “Pendekatan Metode Studi Kasus Dalam Riset Kualitatif.” 2(1): 31–34. Doi:10.59810/Localengineering.
- Pramesthi, Riska Ayu, and Karnadi. 2023. “Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Perilaku Keuangan Ibu Rumah Tangga Lingkungan Perumnas Patrang Kota Jember Di Era Digitalisasi.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Growth* 21(2): 508–22. Doi:[Https://Doi.Org/10.36841/Growth-Journal.V21i2.4020](https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i2.4020).
- Prasetyo, Fajar Ahmad, and Sungkono. 2024. “Analisis Kualitas Sdm Untuk Meningkatkan Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah Di Karawang.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 1(2): 397–388. Doi:10.62710/T7ndmy56.

- Prastiwi, Ni Luh Putu Eka, Luh Kartika Ningsih Ningsih, and Ketut Putrini. 2022. "Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 7(1): 78–88. Doi:<https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>.
- Qorib, Muhammad, Parjuangan, and C anda Krisna Jaya. 2022. "Kreativitas Dalam Perspektif Teori Humanistik Rogers." *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam* 14(1): 159–76. Doi:[10.30596/intiqad.v14i1.10372](https://doi.org/10.30596/intiqad.v14i1.10372).
- Rahmawati, Mita, and Fenny Roshayanti. 2024. "Analisis Kesulitan Siswa Dalam Menentukan Ide Pokok Paragraf (Studi Pada Siswa Kelas Iv Sekolah Dasar)." *Ainara Journal* 5(2): 165–71. Doi:<https://doi.org/10.54371/ainj.v5i2.443>.
- Ridwan, Muannif, Ahmad Sukri, and Baddarussyamsi. 2021. "Studi Analisis Tentang Makna Pengetahuan dan Ilmu Studi Analisis Tentang Makna Pengetahuan dan Ilmu Pengetahuan Serta Jenis dan Sumbernya Analytical Studies On The Meaning of Knowledge and Science and Its Types and Sources." *Jurnal Geuthèë: Penelitian Multidisiplin, Geuthèë Institute, Banda Aceh*. 04(01): 31–54. Doi:<https://doi.org/10.52626/jg.v4i1.96>.
- Safitri, Inti Ulfi Sholichah, and Widia Ristiani. 2023. "Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Pembiayaan Musyarakah Di Bank Syariah Indonesia." *Ma dani Syariah* 6(1): 34–44. Doi:<https://doi.org/10.51476/ma-danisyaiah.v6i1.468>.
- Sintani, Lelo, Fachruazi, Mulyadi, Ita Nurcholifah, Fauziah, Sri Hartono, and Ikhsan Amar Jusman. 2022. *Dasar Kepemimpinan*. Ed. Paput Tri Cahyono.
- Smith, A. 2021. "The Importance of Time Management In Personal and Professional Life." *Journal of Time Management Studies* 15(2): 78–89.
- Smith, J. 2022. "Collaborative Problem Solving In Educational Settings." *International Journal of Educational Studies* 15(3): 75–89.
- Solomon, R.C. 2023. "In The Spirit of Happiness : The Philosophy of Emosional." *Oxford University Press*.

- Sony Eko Adisaputro, Imam Rosidi. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat." *Jurnal Komunikasi Islam* 01: 1–27.
- Suchman, M.C. 2022. "Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches." *Academy of Management Review* 47(3): 523–48.
- Sundari, Utari Yolla, Ahmad andrelas Tri Panudju, Aditya Wahyu Nugraha, Febriani Purba, Yuni Erlina, and Novalia Nurbaiti. 2024. *Metodologi Penelitian*. <https://www.researchgate.net/publication/377847335>.
- Susanto, Dedi, Risnita, and M Syahrani Jailani. 2023. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah." *Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1(5). <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/qosim>.
- Taufik, Ahmad, S Kom, Mm Bernadus Gunawan Sudarsono, and M Kom. 2022. *Pengantar Teknologi Informasi*. Eds. Jeperson Hutahaean and Muhammad Amin. Cv. Pena Persada. <https://publisher.yayasanpi.or.id/index.php/dpipress/article/view/18/16> (February 21, 2025).
- Tjahyaningsih, Ririn, Desi Nurillah, Puji Yulianty, and Ida Ripda. 2024. "Upaya Meningkatkan Kemampuan Kognitif Melalui Media Pembelajaran 'Make A Match' Anak Usia 4-5 Tahun." *Jurnal Ilmiah Hospitality* 13(2): 381–94. Doi:<https://doi.org/10.47492/jih.v13i2.3740>.
- Yuliyana, Wulan, and Adi Suparwo. 2023. "Analisis Kualitas Sdm dan Pelayanan Publik Berbasis Digital Terhadap Kepuasan Wajib Pajak." *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 8(2): 78–87. Doi:<https://doi.org/10.32502/mti.v8i2.6553>.