

# ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GARUT PROVINSI JAWA BARAT

Rizka Armytiya Nur Hidayah  
NPP. 29.0695

*Asdaf Kabupaten Garut, Provinsi Jawa Barat  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: rizkaarmytiyanhi@gmail.com

## ABSTRACT (in english)

**Problem Statement/Background (GAP):** *Organizational needs for the availability of employees must be appropriate both in terms of qualifications and competencies possessed. Because this can support the implementation of tasks can be completed quickly, precisely, effectively and efficiently. Fulfillment of organizational needs can be done by carrying out employee needs planning through workload analysis, and determination of position formation. The phenomenon that occurs in the Departement of Population and Civil Registration of Garut Regency, West Java Province, is the availability of employees who are still daid to be a lacking in terms of quality. And quantity. Purpose: The purpose of this study is to find out the results of job analysis in determining job formation and workload analysis in planning employee needs. Method: This research is a qualitative research with descriptive method and inductive approach. Techniques in data coollection using interview techniques, observation, and documentation. As well as data analysis techniques using data reduction, data presentation, and drawing conclusion. Conclusion: The results of the study saw the analysis of employee needs at the Departement of Pipulation and Civil Registration of Garut Regency was said to be still not good. This can be seen in the result of data analysis that the Departement of Population and Civil Registration is still experiencing a shortage of employees and position formations that are not in accordance with the required position requirements. The factor is the lack of availability of human resources both in terms of quantify and quality. Efforts to improve this are through education and training such as Technical Guidance (BimTek) so that in the future it can improve the quality and competence of employees for maximum results.*

**Keywords:** *Analysis, Position, Workload*

## ABSTRAK (in bahasa)

**Permasalahan/ Latar Belakang (GAP):** Kebutuhan organisasi terhadap ketersediaan pegawai harus sesuai baik dari segi kualifikasi ataupun kompetensi yang dimiliki. Karena hal ini dapat mendukung pelaksanaan tugas dapat terselesaikan dengan cepat, tepat, efektif serta efisien. Pemenuhan dalam kebutuhan organisasi dapat dilakukan dengan melaksanakan perencanaan kebutuhan pegawai melalui analisis beban kerja, dan penentuan dalam formasi jabatan. Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat yaitu ketersediaan pegawai yang masih dikatakan kurang dari segi kualitas dan kuantitas nya. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hasil dari analisis jabatan dalam penentuan formasi jabatan dan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan pegawai, kendala ataupun hambatan yang terjadi, serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keefektifan dalam perencanaan kebutuhan pegawai. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Serta teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil:** Hasil penelitian melihat bahwa analisis kebutuhan pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut dikatakan masih belum baik. Hal ini terlihat dalam hasil analisis data bahwa Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil masih mengalami kekurangan pegawai serta formasi jabatan yang belum sesuai dengan syarat jabatan yang dipersyaratkan. Faktornya adalah kurang nya ketersediaan sumber daya manusia baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Upaya untuk meningkatkan hal tersebut dengan pendidikan dan pelatihan seperti Bimbingan Teknis (BimTek) sehingga kedepannya dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai untuk hasil yang maksimal.

**Kata Kunci : Analisis, Jabatan, Beban Kerja**



## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Penggerak utama dalam suatu organisasi tentu adalah manusia sehingga organisasi memiliki produktivitas dan efektivitas kinerja yang baik. Begitu juga organisasi pemerintah yang dijalankan oleh pegawai negeri sipil. Kebutuhan organisasi pemerintah terhadap ketersediaan pegawai harus terpenuhi baik dari segi kualifikasi maupun kompetensi.

Pemenuhan kebutuhan organisasi sangat berhubungan dengan pemberian layanan kepada masyarakat. Terlaksananya pelayanan yang cepat, tepat, efektif serta efisien merupakan hasil dari pentingnya Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia. . A.F. Stoner dalam Larasati (2018) menyebutkan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan sistem berkelanjutan yang bertujuan untuk mengisi atau memenuhi suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat sesuai kebutuhan organisasi”.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan yang berkaitan langsung dengan masyarakat di bidang administrasi kependudukan. Maka dari itu kebutuhan organisasi terhadap ketersediaan pegawai haruslah tercukupi demi tercapainya pelayanan yang tepat dan memenuhi keinginan masyarakat. Hal ini dapat dimulai dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar.

Pada sektor pemerintahan manajemen sumber daya manusia ini telah diatur melalui Peraturan Perundang-Undangan Nomor 5 Tahun 2014 pasal 46 ayat 1 yang kemudian diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 94 ayat (2). Pemenuhan kebutuhan organisasi dimulai dari perencanaan kebutuhan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang diwajibkan bagi setiap instansi pemerintah baik di tingkat daerah maupun daerah pusat.

Menindaklanjuti peraturan tersebut maka dalam pelaksanaannya dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja diartikan sebagai suatu teknik dari manajemen yang dilakukan dengan sistematis bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil**

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 diatur mengenai Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja diartikan sebagai suatu teknik dari manajemen yang dilakukan dengan sistematis bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja diharapkan dapat memenuhi kebutuhan serta menciptakan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme sumber daya aparatur pada setiap instansi pemerintahan.

Pada kenyataannya kebijakan yang telah ditetapkan ini belum berjalan dengan baik sepenuhnya. Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMD) Kabupaten Garut Tahun 2019-2024 bagian isu strategis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terjadi kekurangan sumber daya manusia dalam ukuran kualitas maupun kuantitas. Selain itu didalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil dari delapan

indikator kinerja tersebut hanya satu indikator yang sudah memenuhi capaian. Maka dari itu demi tercapainya pelayanan yang baik bagi masyarakat serta tercapainya seluruh sasaran kinerja khususnya dalam administrasi kependudukan, maka dibutuhkan sumber daya aparatur yang cukup serta professional dan kompeten.

Dalam penelitian ini akan dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan dengan mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 . Dilakukannya pembatasan masalah ini guna menghindari peneliti dari kesulitan dalam memperoleh data lapangan yang begitu banyak dan kompleks.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian terdahulu terkait analisis kebutuhan pegawai. Diah Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si, Suyeno, S.Sos, M.AP (2019) dengan judul Analisis Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah dipenuhi, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan dan untuk saat ini tidak perlu dilakukan penambahan pegawai. Penelitian Elvi Fetrina (2017) dengan judul Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai. Metode penelitian terbagi kedalam 3 tahapan yaitu tahap persiapan, tahap pengumpulan dan pengolahan data, dan tahap analisis dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh prodi FST terlalu besar untuk dapat menghasilkan layanan yang efektif pada mahasiswa, masing masing sekretaris prodi *overload* dengan pekerjaan dan tugas non akademiknya dan dibutuhkan penambahan staf bagi sekretaris. Penelitian I Ketut Eggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, Lulup Endah Tripalupi (2019), Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Banoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. Metode penelitian Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Banoa ditinjau dari jenis pekerjaan terdapat pegawai yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, ditinjau dari sifat pekerjaan masih terdapat pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja, ditinjau dari analisis beban kerja terdapat pegawai yang kelebihan beban kerja, ditinjau dari prinsip pelaksanaan pekerjaan pegawai memiliki tugas masing masing dan harus dikerjakan masing masing dan tidak dapat diambil alih oleh bidang lain, dan ditinjau dari peralatan yang tersedia bahwa peralatan yang ada sudah cukup memadai.

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni analisis kebutuhan pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, dengan menggunakan dimensi dan indikator yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teori pengadaan yang kemudian dikaitkan dengan peraturan dan kebijakan terbaru.

### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari analisis jabatan dalam penentuan formasi jabatan dan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan pegawai, kendala ataupun hambatan yang terjadi, serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keefektifan dalam perencanaan kebutuhan pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut



## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan melakukan pendekatan induktif. Selain itu penulis menggunakan pengumpulan data informasi menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Data yang terkumpul penulis di analisis dengan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun analisisnya menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Adapun dimensi analisis kebutuhan pegawai terbagi menjadi dua yaitu analisis jabatan dan analisis beban kerja. Yang menjadi indikator dalam analisis jabatan yaitu kelengkapan identitas jabatan dalam kualifikasi jabatan, syarat jabatan, pemahaman ikhtisar jabatan berdasar uraian tugas, hubungan tugas dan tanggung jawab, hubungan tugas dan wewenang, serta penggunaan perangkat kerja. Kemudian yang menjadi indikator dalam analisis beban kerja yaitu norma waktu, volume kerja, dan jam kerja efektif.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Analisis Kebutuhan Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat.**

Penulis menganalisis mengenai kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut:

#### **Analisis Jabatan**

##### **a. Kelengkapan Identitas Jabatan dalam Kualifikasi Jabatan**

Dalam analisis jabatan dibutuhkan identitas jabatan yang berisi informasi jabatan dari setiap pegawai agar dapat di identifikasi dengan tepat dan jelas. Identitas jabatan ini terdiri dari kode jabatan, nama jabatan, dan unit kerja. Kualifikasi Jabatan merupakan syarat syarat yang ada dalam menduduki suatu jabatan. Berkenaan dengan kelengkapan identitas jabatan dalam kualifikasi jabatan, bentuk identitas jabatan ini tertuang di dalam struktur organisasi tata kerja (SOTK) pegawai. Maka dengan demikian identitas jabatan yang tertuang dalam SOTK ini telah memenuhi kualifikasi jabatan.

##### **b. Syarat Jabatan**

Syarat jabatan atau persyaratan dalam pekerjaan yang merupakan syarat-syarat yang diperlukan untuk menduduki jabatan tertentu bagi seseorang agar dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik. Adapun yang menjadi acuan penting dalam syarat jabatan yang diambil yaitu latar belakang pendidikan serta kompetensi. Kemudian beberapa Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut mengalami ketidak sesuaian antara latar belakang pendidikan formal dengan jabatan yang diduduki. Hal ini menunjukkan bahwa syarat jabatan yang dipersyaratkan masih belum terpenuhi dengan baik.

c. Pemahaman Ikhtisar Jabatan Berdasarkan Uraian Tugas

Berkenaan dengan pemahaman pegawai terhadap ikhtisar jabatan berdasarkan uraian tugas dalam kesehariannya pelaksanaan tugas dan fungsi tetap berjalan sebagaimana mestinya. Setiap pegawai pun melakukan tugas nya sesuai dengan uraian tugas yang sudah diberikan. Hal ini menandakan bahwa setiap pegawai memahami ikhtisar jabatan serta uraian tugas yang merupakan bagian dari jabatan dan pekerjaannya. Setiap pegawai pun tau apa yang dikerjakan serta menguasai segala hal yang berhubungan dengan jabatannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisienan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

d. Hubungan Tugas Dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab ini saling berkaitan dimana tugas dari jabatan ini merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan, sedangkan tanggung jawab adalah rincian dari segala sesuatu yang sudah dilakukan dan dipertanggung jawabkan kepada pemangku jabatan. Akan tetapi terkadang ada beberapa tugas yang dalam kondisi tertentu tidak bisa dikerjakan dan akhirnya dilimpahkan kepada pegawai lain meskipun bukan termasuk kedalam tugas dan tanggung jawabnya atas dasar tugas perbantuan tertentu dengan persetujuan penanggung jawab dari tugas tersebut. Selain itu pegawai pun memahami mengenai hubungan antara tugas dan tanggung jawab yang dimiliki serta terjalannya koordinasi serta kerja sama yang baik antar pegawai.

e. Penggunaan Perangkat Kerja

Perangkat kerja merupakan alat ataupun acuan yang digunakan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja. Adapun kelengkapan perangkat kerja yang digunakan yaitu Standar Operasional Prosedur. Hal ini digunakan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu standarisasi dapat menjamin konsistensi dalam pelayanan kepada masyarakat seperti, mutu, waktu dan prosedur. Dengan adanya kelengkapan perangkat kerja ini maka setiap pegawai lebih terarah dan terhindar dari kesalahan kesalahan kerja yang terjadi, dan pegawai pun memiliki patokan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

### **Analisis Beban Kerja**

a. Norma Waktu

Norma waktu yang dijadikan sebagai acuan dalam penyelesaian pekerjaan agar menjadi lebih efektif dan efisien. Norma waktu juga digunakan sebagai tolak ukur jumlah waktu yang dibutuhkan dalam satu kali pelayanan terhadap masyarakat dan didasarkan kepada prosedur yang berlaku sesuai dengan aturan. Dalam hal ketepatan waktu sebetulnya sudah terlaksana apabila melihat dari prosedur pelayanan yang berlaku. Tetapi untuk mencapai kepuasan masyarakat masih kurang memuaskan.

b. Volume Kerja

Volume kerja ini dihitung berdasarkan target pelaksanaan dalam mencapai sasaran atau hasil kerja. Dari 11 (sebelas) pegawai yang menjadi administrator dalam pelayanan dengan rata rata jumlah



pelayanan selama lima hari kerja sebanyak 1500 (seribu lima ratus). Jumlah waktu penyelesaian dalam satu kali pelayanan berbeda-beda, yang menjadi kendala nya antara lain karena kurang lengkapnya persyaratan ataupun sistem yang terganggu. Selain itu terkadang pegawai pada bagian pelayanan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja dengan alasan penting lainnya harus digantikan oleh pegawai lain yang bukan dari bagiannya. Hal ini menandakan bahwa pada bagian pelayanan masih membutuhkan pegawai terutama yang memahami bidang IT (Ilmu Teknologi).

### c. Jam Kerja Efektif

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 sudah ditentukan bahwa Jam Kerja Efektif baik 5 (lima) atau 6 (enam) hari kerja sebanyak 37 jam 30 menit. pada jam istirahat pegawai memanfaatkan jam istirahat di area kantor sehingga dengan begitu jam kerja efektif tidak terpotong dan pegawai yang telah melaksanakan jam istirahat tidak terlambat untuk melanjutkan pekerjaan kembali. Maka dengan begitu di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil melaksanakan Jam Kerja Efektif dalam 5 (lima) hari kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **3.2 Upaya Dalam Menyelesaikan Faktor Penghambat Dalam Analisis Kebutuhan Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat**

Dalam pelaksanaannya analisis kebutuhan pegawai masih memiliki beberapa kendala. Setelah melaksanakan penelitian, maka penulis menemukan beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam analisis kebutuhan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut antara lain:

### **Faktor Penghambat**

1. Ketersediaan sumber daya manusia yang masih kurang baik dari segi kuantitas maupun kualitas.
2. Proses pengisian jabatan yang rumit dan membutuhkan waktu yang panjang.
3. Kondisi eksisting pejabat yang ada menjadi hambatan dalam pengisian jabatan

## **3.3 Upaya Dalam Menyelesaikan Faktor Penghambat Dalam Analisis Kebutuhan Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut**

### **Upaya Peningkatan**

1. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan latihan serta Bimbingan Teknis (BimTek).
2. Meningkatkan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah selaku instansi yang menyusun kebutuhan pegawai agar dapat tersampaikan dengan baik dan ditindaklanjuti.
3. Melakukan reposisi jabatan dengan menyesuaikan kebutuhan serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

## **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Analisis kebutuhan pegawai masih belum terlaksana dengan baik sepenuhnya. Hal tersebut dibuktikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang memiliki ketidak sesuaian antara latar belakang

pendidikan formal yang dimiliki dengan jabatan yang di duduki sesuai dengan syarat jabatannya. Selain itu dalam pelaksanaan kerja sehari-hari sudah terlaksana dengan baik dan berdasarkan capaian kinerja pegawai sudah hampir terpenuhi keseluruhan akan tetapi untuk mencapai kepuasan masyarakat masih dirasa kurang hal ini dikarenakan kurangnya jumlah pegawai dibandingkan dengan besaran beban kerja nya. Namun pemberian pelatihan Bimbingan Teknis (BimTek) pertahun tetap harus diberikan untuk meningkatkan kompetensi setiap pegawai. Berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya dimana kebutuhan pegawai sudah terpenuhi sesuai kompetensi terhadap jabatan dan syarat yang ada. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai serta capaian kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima.

#### IV. KESIMPULAN

Analisis kebutuhan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut sudah baik dan memenuhi aspek pada analisis jabatan dan analisis beban kerja. Akan tetapi hasilnya belum optimal karena masih ada syarat jabatan yang belum terpenuhi dimana beberapa pegawai memiliki latar belakang pendidikan formal yang tidak linear dengan jabatan yang di emban serta masih mengalami kekurangan pegawai. Hal ini dikarenakan ketersediaan sumber daya manusia yang masih kurang serta terhambatnya proses pengisian jabatan karena kondisi eksisting pejabat yang ada. Adapun upaya yang dilakukan yaitu melaksanakan Bimbingan Teknis, Berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Garut, serta melakukan reposisi jabatan menyesuaikan kebutuhan dan kompetensi pegawai.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga dilakukan mulai dari informan dan bagian yang paling penting atau disebut dengan teknik purposive sampling.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan pebelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan sesuai dengan kebijakan terbaru dan kondisi yang terjadi dilapangan dalam pelaksanaan perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, Wakil Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, Kepala Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, dan seluruh bagian serta staff yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian dan seluruh pihak yang telah membantu mensukseskan pelaksanaan penelitian

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

##### a. Buku

Harsono. 2011. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia



Hardani dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group

Hasibuan, M Sp. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

-----, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moekijat. 2011. *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.

Nasir dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Dan Retensi Sdm Di Perguruan Tinggi Swasta*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

-----, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Simangunsong, F. 2017. *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Alfabeta

Sri, L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Budi Utama

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

#### **b. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

Peraturan Presiden No. 81 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 76 Tahun 2015 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Pejabat Pada Unit Kerja Yang Menangani Urusan Administrasi Kependudukan Di Provinsi Dan Kabupaten/Kota

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintahan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Provinsi Dan Kabupaten / Kota

Standar Operasional Prosedur (SOP) Tahun 2019 Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut

#### **c. Skripsi dan Jurnal**

Diah Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si, Suyeno, S.Sos, M.AP. 2019. "Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang". Jurnal Respon Publik, Volume 13, No. 5

Elvi Fetrina. 2017. "Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai". Jurnal Sistem Informasi, Volume 10, No. 2

I Ketut Eggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, Lulup Endah Tripalupi. 2019. "Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali". Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 11, No. 2