

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era *Sustainable Development Goals* seperti saat ini, perolehan hasil pelaksanaan pembangunan menjadi referensi utama bagi pengambilan keputusan dalam menyusun arah kebijakan pembangunan di tingkat nasional. Informasi capaian pembangunan merupakan elemen penting dalam perencanaan pembangunan nasional karena memberikan gambaran konkret mengenai hasil yang sudah dicapai serta tantangan yang masih dihadapi (Wahyuningsih, 2018). Informasi capaian pembangunan memungkinkan pemerintah untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan yang telah diterapkan dengan data yang akurat, dapat diketahui apakah suatu program berjalan sesuai target atau memerlukan perbaikan. Pemahaman terhadap capaian pembangunan juga membantu dalam mengidentifikasi sektor-sektor yang masih tertinggal atau menghadapi hambatan tertentu (Aziz dan Nur'aisah, 2021). Itu memungkinkan perumusan kebijakan yang lebih tepat sasaran guna mengatasi ketimpangan pembangunan.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pasuruan adalah salah satu lembaga pemerintahan non kementerian yang melengkapi kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat, serta BPS merupakan sumber data statistik yang terpercaya dan kredibel untuk Kota Pasuruan. Data Statistik yang disediakan oleh BPS Kota Pasuruan sangat penting untuk berbagai keperluan, seperti

perencanaan pembangunan kota, sumber data penelitian, dan pengambilan keputusan (BPS Kota Pasuruan, 2024). BPS Kota Pasuruan juga memberikan akses data yang mudah bagi masyarakat yang dapat diakses melalui website, publikasi, dan layanan statistik *online*.

Menurut Wahyuningsih (2018), data capaian pembangunan menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan pembangunan yang lebih akurat dan berorientasi pada hasil. Pemangku kebijakan dapat menentukan prioritas pembangunan dengan mempertimbangkan tren pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan sosial, serta keberlanjutan lingkungan. Dengan mengetahui capaian pembangunan, pemerintah dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien. Program yang terbukti berhasil dapat diperluas, sementara program yang kurang efektif dapat diperbaiki atau dihentikan agar kinerja dapat digunakan secara optimal.

Contoh program survei yang dijalani oleh BPS Kota Pasuruan yakni program survei sosial ekonomi nasional (selanjutnya disebut SUSENAS). Sejak tahun 2020 hingga 2024, cakupan responden dalam kegiatan pengumpulan data sosial-ekonomi nasional mengalami perluasan dengan melibatkan sekitar 345 ribu keluarga sebagai unit observasi. Selanjutnya, pada pelaksanaan awal program ini di tahun 2015, jumlah rumah tangga yang dijadikan sampel mencapai sekitar 300 ribu, yang memungkinkan penyajian informasi hingga skala administratif kabupaten dan kota (BPS Kota Pasuruan, 2024).

Susenas menyediakan data lintas bidang yang sangat beragam, mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat. Dalam sektor pendidikan, survei ini mencatat tingkat keikutsertaan pendidikan serta kemampuan dasar

membaca dan menulis. Di bidang kesehatan, dikumpulkan informasi mengenai prevalensi penyakit, pemanfaatan fasilitas jaminan kesehatan, perilaku konsumsi rokok, imunisasi balita, pemberian ASI, lokasi persalinan, hingga keterlibatan dalam program keluarga berencana. Untuk sektor perumahan, data mencakup kondisi tempat tinggal dan akses terhadap air bersih. Sementara dalam hal teknologi informasi, susenas mencatat tingkat kepemilikan telepon genggam dan penggunaan internet. Selain itu, survei ini juga mencakup distribusi bantuan sosial serta efektivitas program pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tak kalah penting, susenas menghimpun informasi konsumsi dan pengeluaran rumah tangganya yang kemudian dianalisis untuk mengetahui pola konsumsi serta asupan energi dan protein perindividu di berbagai wilayah (BPS Kota Pasuruan, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) pada sebuah kelembagaan maupun organisasi menjadi elemen sentral yang harus dipertahankan dan memiliki kemampuan untuk berkembang sesuai dengan keberhasilan jangka panjang, bahkan mesin teknologi terbaru pun bisa jadi tak ada artinya bilamana SDM yang mengoperasikannya tak bisa memaksimalkannya (Apriliana dan Nawangsari, 2021). Maka, SDM sebuah entitas harus disiapkan, diatur dengan semaksimal mungkin guna memberi kontribusi lebih dalam upaya pencapaian misi lembaga atau instansi. Menurut Apriliana dan Nawangsari (2021:812), apabila dalam suatu instansi atau entitas setiap orang mampu menjalankan tugas secara optimal, mencerminkan performa unggul, memiliki motivasi tinggi, serta dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasinya, maka secara

keseluruhan kinerja institusi tersebut akan mencerminkan hasil yang positif dan memuaskan.

Lumbantobing (2020:142), menjabarkan bahwasanya pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh performa optimal dari para anggotanya. Sementara itu, Wartono (2017) mengartikan performa individu sebagai output kerja yang dihasilkan oleh seseorang maupun tim, sesuai peran dan kewajibannya dalam kurun waktu tertentu.

Penilaian terhadap performa kerja pegawai berfungsi untuk mengetahui sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas secara efektif. Performa kerja mencerminkan capaian hasil yang bisa dianalisis secara kuantitas maupun kualitas, serta menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam meraih target yang ditetapkan. Selain itu, performa mencerminkan perilaku profesional pegawai dalam mewujudkan misi institusi. Proses penilaian ini bertujuan mengukur capaian, dan sebagai sarana refleksi dan pembinaan agar petugas dapat meningkatkan kontribusinya sesuai dengan ekspektasi organisasi, baik di lingkungan birokrasi maupun dunia usaha (Syaputra dan Martha, 2024:379).

Peningkatan performa kerja merupakan aspek yang diharapkan oleh seluruh unsur dalam sebuah organisasi. Di lingkungan BPS Kota Pasuruan, kinerja optimal dari petugas lapangan Susenas berperan penting dalam menghasilkan data statistik yang valid dan kredibel mengenai kesejahteraan masyarakat. Sementara itu, bagi petugas itu sendiri, peningkatan kinerja menjadi sarana penting untuk mengenali aspek-aspek pekerjaan yang masih perlu

dibenahi dan ditingkatkan guna mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas secara menyeluruh.

Adapun salah satu faktor pendorong peningkatan kinerja ialah melalui metode pelatihan. Menurut Mangkuprawira (2015:123), pelatihan memiliki peranan krusial dalam mendorong peningkatan performa petugas. Pelatihan dinilai mampu memengaruhi pencapaian hasil kerja baik dalam jangka pendek maupun panjang. Dalam konteks kegiatan pengumpulan data statistik kependudukan, tidak semua petugas di lapangan memiliki latar belakang atau kompetensi yang sesuai, sehingga pelatihan menjadi sarana strategis untuk mengembangkan kapasitas individu dalam menjalankan tugas jabatan secara optimal. Minimnya pelatihan dapat berdampak pada rendahnya efektivitas SDM dalam memenuhi tanggung jawabnya. Di samping pelatihan, kualitas sumber daya manusia atau *human capital* juga punya pengaruh besar. *Human capital* mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan, serta karakteristik individu yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2016:105).

Human capital mencakup kapasitas *intelektual*, kemampuan analitis, serta pengalaman kerja yang memengaruhi efektivitas mereka dalam mengumpulkan data. Noor (2021) menyebutkan bahwasanya *human capital* yang kuat berkontribusi signifikan terhadap kinerja lapangan yang akurat dan efisien. Bilamana petugas memiliki pemahaman yang baik terhadap metodologi survei, data yang dikumpulkan akan lebih akurat dan dapat diandalkan. Petugas yang memiliki *human capital* yang tinggi, seperti tingkat pendidikan yang baik, pengalaman kerja yang relevan, serta kemampuan analitis dan interpersonal

yang memadai, cenderung memiliki performa kerja yang lebih unggul dibandingkan mereka yang tidak. Itu dikarenakan kompetensi yang dipunyai, bisa menjadikan petugas untuk menuntaskan tugasnya secara lebih optimal. Hal itu selaras atas kajiannya Hidayat dan Azzahra (2019), serta Ristiani dan Wahidahwati (2021) dimana *human capital*, seperti penguasaan teknologi, pengambilan keputusan, dan kerjasama tim, berperan penting dalam pencapaian target kerja individu maupun organisasi. Punya pengaruh yang positif atas produktivitas dan kualitas kerja petugas sebab itu, pengelolaan dan pengembangan *human capital* menjadi strategi krusial bagi organisasi untuk menciptakan petugas yang berkinerja tinggi dan kompeten dalam menghadapi tantangan organisasi yang dinamis.

Dalam kegiatan survei sosial ekonomi, petugas survei memegang peranan penting dalam mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan data dengan akurat. Namun, berbagai kendala sering kali menghambat kinerja mereka, yang berkaitan dengan kurangnya pemanfaatan *human capital* dalam pekerjaan mereka yang disebabkan oleh kuantitas beban kerja yang tinggi, beban kerja menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan SUSENAS.

Beban kerja dimaknai jadi suatu proses serta kegiatan seseorang dalam menuntaskan tugasnya dari masa waktu yang telah ditetapkannya (Yustikasari dan Santoso, 2024). Bilamana seseorang merasa kesulitan menuntaskan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tidak mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan, maka kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai beban kerja. Sebaliknya, apabila individu mampu menyelesaikan pekerjaan

dengan lancar dan menyesuaikan diri dengan situasi kerja tanpa hambatan berarti, maka hal itu tidak dapat disebut sebagai beban, melainkan bagian dari rutinitas pekerjaan yang masih dalam batas kemampuannya.

Tabel 1

Wilayah Penugasan Survei Sosial Ekonomi Nasional 2024

NO	Wilayah Kecamatan	Jumlah Petugas Survei (Orang)	Luas Wilayah	Jumlah KK
1.	Gadingrejo	8	8,27 km ²	16.732
2.	Bugul Kidul	6	11,11 km ²	10.612
3.	Purworejo	10	8,08 km ²	20.463
4.	Panggungrejo	13	7,83 km ²	22.807

Sumber data: Data primer diolah, 2025

Dari data dan informasi yang diperoleh pada tabel 1 mengindikasikan kuantitas kerja petugas lapangan susenas 2024 cukup berat. Total luas wilayah per kecamatan di Kota Pasuruan mencapai 35,29 km² dan beban kerja yang harus dikerjakan mencapai 740 kepala keluarga oleh 37 petugas lapangan dengan jumlah rata-rata waktu wawancara 2 jam per responden serta, adanya beberapa tantangan yang dialami oleh petugas lapangan seperti responden yang sulit ditemui, responden yang sulit dimintai keterangan, luas wilayah dan jarak lintasan antar wilayah dapat menyulitkan petugas lapangan untuk mencapai lokasi kerja dengan cepat, manajemen waktu yang sulit dikarenakan harus membagi waktu antara menemui responden, waktu istirahat, dengan melakukan rekapitulasi data pelengkap lainnya serta jadwal susenas yang cukup ketat, dimana terkadang dalam jangka waktu tersebut juga dipakai untuk melakukan perbaikan terhadap dokumen yang telah di serahkan oleh Petugas Cacah Lapangan (selanjutnya disingkat PCL) kepada Petugas Pemeriksa Lapangan (selanjutnya disingkat PML) dan dikembalikan bilamana ditemukan kesalahan

yang perlu diperbaiki dengan demikian, situasi tersebut menekankan pengelolaan waktu dan penyelesaian tugas secara efisien oleh petugas lapangan untuk memastikan pengumpulan data yang akurat dan tepat waktu..

Dari observasi awal yang dilakukan penulis di BPS Kota Pasuruan terdapat indikasi yang mencerminkan beban kerja yang berlebih, itu tercermin dari target pengerjaan survei lapangan yang harus selesai dalam waktu singkat yakni terhitung dari 1 Februari sampai dengan 9 maret 2024. Permasalahan yang kerap timbul ketika individu menghadapi tekanan pekerjaan yang terus meningkat ialah timbulnya rasa jenuh dan kelelahan, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dalam menjalankan tugas. Kondisi semacam ini, apabila tidak diimbangi dengan kemampuan pengendalian diri yang baik, berisiko berdampak negatif terhadap performa kerja karyawan di lapangan.

Penelitian ini akan dijalankan bertujuan mengenalisa pengaruh adanya pelatihan, *human capital* serta beban kerja atas kinerja petugas lapangan SUSENAS tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan, mengingat kapabilitas petugas susenas yang tidak semuanya sama baik dalam hal tingkat pendidikan, kompetensi, keterampilan, dan pengalaman kerjanya. Maka dengan adanya penelitian ini, suatu lembaga ataupun instansi termasuk BPS Kota Pasuruan dapat mengambil kebijakan untuk waktu mendatang dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebagai penyedia data survei yang akuntabel dan terpercaya.

Selain itu, petugas survei lapangan juga memerlukan pelatihan yang memadai serta *human capital* sebagai bekal pekerjaan mereka. Dimana dengan adanya bekal pelatihan petugas survei dapat lebih memahami teknik wawancara,

cara mencatat jawaban dengan benar, serta penggunaan alat bantu seperti kuesioner atau aplikasi survei. Sedangkan dengan bekal *human capital* yang mumpuni dapat membantu petugas survei untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian data serta bisa membagi wilayah tugas yang seimbang agar target bisa dicapai dengan baik mampu meningkatkan kecepatan dan efisiensi pengumpulan data.

Mengacu kepada latar belakangnya dan permasalahannya dari observasi yang telah diuraikan, peneliti menginginkan melaksanakan kajian berjudul **“Pengaruh Pelatihan, *Human Capital* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) Tahun 2024 Di Badan Pusat Statistik Kota Pasuruan”**.

B. Rumusan masalah

Berdasar kepada latar belakangnya, diambil perumusan masalahnya penelitian ini diantaranya:

1. Apakah Pelatihan, *Human Capital* dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan ?
2. Apakah Pelatihan dan *Human Capital* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan ?

3. Apakah Pelatihan dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan ?
4. Apakah *Human Capital* dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan ?
5. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan ?
6. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan ?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, *Human Capital* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan secara simultan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan *Human Capital* Kerja terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan.

4. Untuk mengetahui Pengaruh *Human Capital* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan.
6. Untuk mengetahui Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan.
7. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) tahun 2024 di BPS Kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pasuruan

Penelitian ini diinginkan bisa jadi bahan acuan dan saran bagi BPS Kota Pasuruan dalam mengambil keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang berkesinambungan dengan pelatihan, *human capital*, beban kerja dan kinerja petugas.

2. Bagi peneliti

Penelitiannya ini bisa bermanfaat dan menambah wawasan guna memperbandingkan antara materi dengan teori yang sudah penulis peroleh di saat kuliah dan hal yang nyata di lapangan khususnya pengaruh pelatihan, *human capital*, beban kerja dan kinerja petugas serta sebagai syarat kelulusan.

3. Bagi Universitas Merdeka Pasuruan

Hasil penelitiannya ini diinginkan bisa berkontribusi baik bagi kemajuan IPTEK dari sektor manajemen terkhusus bidang SDM, mengenai kinerja pegawai. Yang kemudian bisa jadi bahan acuan yang dapat dimanfaatkan dalam kajian berikutnya.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Perolehan dari penelitiannya ini diinginkan bisa jadi dasar bagi kajian berikutnya dengan menambahkan variabel baru sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja petugas.

