

**ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
(Studi Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat)

Winarti¹

Agusdin²

Hermanto³

Email : winartibkkbn_73@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research is aimed at analyzing the work load and the need of human resources development in the provincial office of Population and Family Planning Agency of West Nusa Tenggara. This research is descriptive-qualitative study supported by qualitative data. The data were analyzed with Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) and Force-Field Analysis (FFA). The samples were 72 respondents selected from 94 populations. With the WISN analysis, the research showed that there is different workload of each unit; 4 units are lack of human resources and 2 other units are surplus of human resources, and 1 unit had sufficient workload and human resources. With the FFA analysis of human resources development, the research showed that formal education, trainings, and workshops were needed to upgrade the knowledge and skills in equipment and drug for contraception, public speaking, partnership and information technology. This research recommended that authority do mutation, take outsourcing, and make partnership to balance the workload in each unit and develop human resources by making policy in terms of education, trainings, and workshop that support the job description.

Keywords: workload, WISN, FFA, Human resources development.

1.LATAR BELAKANG

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat vital. Mathis dan Jackson (2009:69) mengatakan bahwa kemajuan kinerjaorganisasional ditentukan oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasional. Lebih lanjut dijelaskan bahwa SDM menjadi kompetensi inti organisasional yang memberikan kontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi melalui lima area yaitu kemampuan berinovasi, memberikan pelayanan yang memuaskan, produktifitas, kualitas yang luar biasa dan keterampilan khusus. Sebuah organisasi perlu menjaga efektivitas dan efisiensinya, untuk itu dibutuhkan perkiraan beban kerja yang dibebankan pada setiap unit atau satuan organisasi. Perkiraan beban kerja tersebut lebih lanjut disebut sebagai analisis beban kerja atau *workload analysis*. Salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga sesuai beban kerja adalah metode *Workload Indicators of Staffing Needs (WISN)*. Instrumen WISN ini sudah digunakan World Health Organization (WHO), sebagai dasar pemenuhan ketenagaan di sarana kesehatan di berbagai negara dan sudah diakui keandalannya.

¹Perwakilan BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat

²Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Mataram

³Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Mataram

Keunggulan WISN adalah karena kemudahan dan kesederhanaan metodenya dan bisa diterapkan untuk berbagai profesi tidak hanya profesi kesehatan (Harijanto, et.al . 2014).

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar karyawan mampu memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pengembangan berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik (Simamora,2004:106). Gouzali (2000:168), menyatakan bahwa “ Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi”.

Salah satu alat analisis kebutuhan pengembangan SDM adalah dengan analisis medan kekuatan (*Force Field Analysis-FFA*). Metode ini untuk menganalisis berbagai kekuatan atau faktor yang mempengaruhi suatu perubahan, mengetahui sumber kekuatannya, dan memahami apa yang bisa dilakukan terhadap faktor-faktor atau kekuatan tersebut (Lewin, 1951:52). Dalam melakukan analisis medan kekuatan (FFA) ini yang pertama dilakukan adalah mengidentifikasi isu-isu strategis organisasi, mengumpulkan/mendata semua faktor pendorong dan faktor penghambat terjadinya perubahan, memberi penilaian pada setiap faktor tersebut (yang menunjukkan seberapa besar kekuatannya pada target, misal : nilai 1 untuk lemah sampai dengan nilai 5 untuk kuat), dan selanjutnya menganalisa faktor yang dapat mempengaruhi atau merubah faktor-faktor tersebut dan penilaian menunjukkan seberapa besar kemampuan kita untuk merubah faktor-faktor tersebut.

Harahap, (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisa Kebutuhan dan Pengembangan SDM Keperawatan di instalasi rawat inap RSUD Provinsi NTB”, mengatakan : bahwa di instalasi rawat inap RSUD Provinsi NTB terdapat kekuranganSDM perawat sebanyak 79 orang dan kebutuhan pengembangan SDM nya adalah pelatihan perawat luka, *Basic Life Support*, penanganan pasien luka bakar, pasien trauma kepala dan lainnya. SelanjutnyaMirata, (2013) dalam penelitiannya “Analisis Kebutuhan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Lombok Tengah ”, mengatakan : bahwa beberapa tempat di 5 Puskesmas yang di teliti di Kabupaten Lombok Tengah terdapat kekurangan dan kelebihan tenaga baik tenaga bidan atau tenaga perawat dan kebutuhan pengembangan SDM nya antara lain : pelatihan tentang *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS), penatalaksanaan pasien TB paru, HIV-AIDS, PKPR dan juga merekomendasikan kebutuhan non pelatihan seperti kebijakan mutasi serta penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP).Selvia (2015) dalam penelitiannya “Analisis Strategi Pengembangan SDM Panti Sosial Karya Wanita (PSKW) “Budi Rini” Mataram, didapatkan isu-isu kritis dari penelitiannya antara lain : kuantitas SDM yang ada sangat tidak memadai, kualitas SDM yang ada masih rendah, implementasi mekanismedan prosedur pemberian pelayanan rehabilitasi terhadap klien belum konsisten, kurangnya motivasi dan semangat kerja pegawai serta terbatasnya sumber dana serta sarana dan prasarana pendukung

program kegiatan. Dan issue strategisnya adalah masih rendahnya kualitas pelayanan dan rehabilitasi terhadap klien.

Sebagai organisasi pemerintah, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan lembaga pemerintah non Kementerian berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan Keluarga Berencana. BKKBN dipimpin oleh seorang Kepala yang diatur dengan Peraturan Presiden RI Nomor 62 tahun 2010. Di tingkat Provinsi BKKBN memiliki Perwakilan yang disebut Perwakilan BKKBN Provinsi.

Perwakilan BKKBN provinsi Nusa Tenggara Barat mempunyai SDM sebanyak 94 orang yang terdiri dari 72 orang sudah diangkat menjadi PNS dan 22 orang Honorer. Secara rinci pendistribusian pegawai berdasarkan bidangnya adalah: bagian Sekretariat (30 orang);bidang pengendalian penduduk (*Daldu*) (6 orang);bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi(*KB/KR*) (10 orang);bidang advokasi, penggerakan dan informasi (*Adpin*) (8 orang);bidang Keluarga Sejahtera dan Pembangunan Keluarga (*KS/PK*) (7 orang); bidang Latihan dan Pengembangan (*Latbang*) (7 orang) dan tenaga *funksional*(4 orang) serta honorer (22 orang).Sistem perencanaan kebutuhan pegawai dan pendistribusian pegawai di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat,sejak tahun 2016 telah menggunakan penghitungan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja (ABK) yang berpedoman pada KEPMENPAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004. Perencanaan kebutuhan pegawai yang diusulkan secara subyektif oleh masing-masing bidang dalam rapat pimpinan (*rapim*) yang ditujukan kepada Kepala Perwakilan, yang selanjutnya diteruskan oleh bagian Kepegawaian untuk diteruskan ke Kepala BKKBN yang ada di Jakarta masih lebih dominan.Namun dari usulan tersebut oleh BKKBN pusat juga belum tentu atau tidak selalu dipenuhi, karena dalam pemenuhan kebutuhan SDM yang ada selama ini masih sangat tergantung dengan ada atau tidak adanya formasi PNS. Begitu juga sistem pendistribusian SDM ke masing-masing bidang,juga masih sangat dominan dari hasil usulan masing-masing kepala bidang kepada Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi, yang selanjutnya di musyawarahkan dalam rapat pimpinan (*rapim*).

Berdasarkan latar belakang diatas maka Perwakilan BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan Keluarga Berencana yang ada di Provinsi, perlu melakukan perencanaan kebutuhan dan pengembangan SDM nya mengingat dalam perekrutan setiap pegawai negeri sipil di masing - masing daerah perlu melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja sehingga dapat diketahui secara pasti adanya kekurangan atau kelebihan SDM dan kebutuhan pengembangan SDM nya. Demikian juga dengan dilakukannya analisis beban kerjadiharapkan akan terjadi peningkatan kualitas perencanaan pegawai khususnya penyusunan formasi PNS yang rasional dan penempatan kerja PNS

sesuai beban kerjanya, dalam rangka untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien.

2. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang dilakukan maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-kuantitatif yang didukung oleh data kualitatif. Adapun populasi dalam penelitian merupakan semua pegawai yang ada di kantor Perwakilan BKKBN Provinsi NTB sebanyak 94 orang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Kriteria sampel yang digunakan adalah pegawai yang berstatus PNS. Dengan demikian sampel penelitian untuk menganalisis perencanaan kebutuhan SDM sebanyak 72 orang.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

Adapun hasil analisa data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kebutuhan dan Rasio WISN Pada Unit Kerja yang ada di Kantor BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat.

No.	Unit/Bidang	SDM yang ada (a)	Kebutuhan SDM (calculation) (b)	Kurang/Lebih (a-b)	WISN Ratio (a/b)	Keterangan
1.	Bidang KB/KR	10	8,6 (9)	1,4 (1)	1,1	Lebih SDM
2.	Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	7	7,5 (7)	-0,5 (0)	1	Sesuai
3.	Bagian Sekretariat	30	30,77 (31)	-0,77 (1)	0,9	Kurang SDM
4.	Bidang Latbang	7	7,8 (8)	-0,8 (1)	0,89	Kurang SDM
5.	Bidang Pengendalian Penduduk / Dalduk	6	7,7 (8)	-1,7 (2)	0,7	Kurang SDM
6.	Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi	8	7,4 (7)	0,6 (1)	1,08	Lebih SDM
7.	Fungsional					
	- Arsiparis	1	3,6 (4)	-2,6 (3)	0,28	Kurang SDM
	- Pustakawan	1	3,3 (3)	-2,3 (2)	0,3	Kurang SDM
	- Humas	1	2,5 (2)	-1,5 (1)	0,4	Kurang SDM
	-Widyaiswara	1	3,3 (3)	-2,3 (2)	0,3	Kurang SDM
	Jumlah	72	82	-10		

Berdasarkan Tabel 3.1 diatas tampak bahwa di Kantor BKKBN terdapat beberapa unit kerja yang meliputi unit kerja bidang KB/KR, bidang keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga, bagian sekretariat, bidang latbang, bidang pengendalian penduduk, bidangadvokasi pergerakan dan informasi serta tenaga fungsional. Diantara unit-unit kerja tersebut, yang mengalami beban kerja tinggi (rasio WISN< 1) adalah sekretariat dan membutuhkan tenaga tambahan sebanyak satu orang, kemudian bidang latbang juga membutuhkan tenaga tambahan sebanyak satu orang dan yang terakhir bidang pengendalian penduduk atau dalduk membutuhkan tenaga tambahan sebanyak dua orang. Begitu juga dengan tenaga fungsional yang terdiri dari kategori arsiparis, pustakawan, humas dan widyaiswara, masing-masing SDM fungsional tersebut membutuhkan jumlah tenaga tambahan yang berbeda-beda. Arsiparis membutuhkan sebanyak tiga tenaga tambahan, pustakawan dan widyaiswara membutuhkan sebanyak dua tenaga tambahan, kemudian humas membutuhkan sebanyak satu tenaga tambahan.

Unit kerja yang sudah memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerjanya (rasio WISN=1) adalah bidang keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga. Sedangkan unit yang memiliki beban kerja rendah (rasio WISN>1) adalah bidang KB/KR dan bidang ADPIN (advokasi, pergerakan dan informasi) masing-masing kelebihan satu tenaga kerja.

Tabel 3.2 Bobot Faktor Pendorong dan Penghambat

No.	Bobot	Uraian
FAKTOR PENDORONG		
a.	4	Adanya uraian jabatan
b.	3	Adanya pedoman untuk melakukan pengembangan SDM
c.	2	Adanya petunjuk teknik (Juknis)
d.	5	Adanya teamwork yang solid
e.	1	Adanya dukungan dari pimpinan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan
FAKTOR PENGHAMBAT		
a.	5	Kuantitas SDM sangat kurang
b.	4	Kualitas SDM yang belum memadai
c.	3	Terbatasnya sumber dana serta sarana dan prasarana pendukung program kegiatan
d.	2	Kurangnya koordinasi dan komunikasi dengan mitra
e.	1	Kurang proporsionalnya jumlah SDM pada beberapa unit kerja

Keterangan:

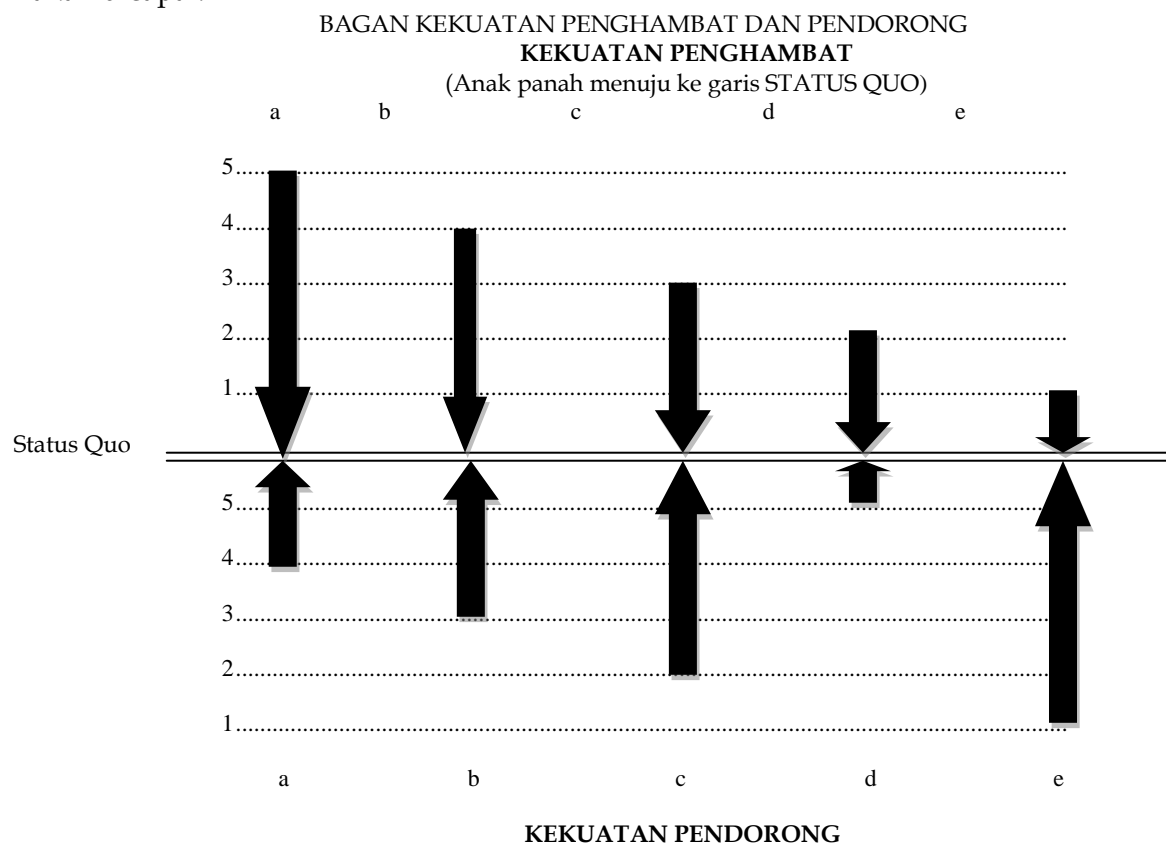
Faktor Pendorong:

1. Kekuatan pendorong skor 5 berarti kekuatan pendorong sangat besar, ini berkontribusi sebagai pendorong yang sangat besar terhadap perubahan yang akan dicapai.

2. Kekuatan pendorong skor 4 berarti kekuatan pendorong besar, ini berkontribusi sebagai pendorong yang besar terhadap perubahan yang akan dicapai.
3. Kekuatan pendorong skor 3 berarti kekuatan pendorong sedang, ini berkontribusi sebagai pendorong yang sedang terhadap perubahan yang akan dicapai.
4. Kekuatan pendorong skor 2 berarti kekuatan pendorong kecil, ini berkontribusi sebagai pendorong yang kecil terhadap perubahan yang akan dicapai.
5. Kekuatan pendorong skor 1 berarti kekuatan pendorong sangat kecil, ini berkontribusi sebagai pendorong yang sangat kecil terhadap perubahan yang akan dicapai.

Faktor Penghambat:

1. Kekuatan penghambat skor 5 berarti kekuatan penghambat sangat besar, ini berkontribusi sebagai penghambat yang sangat besar terhadap perubahan yang akan dicapai.
2. Kekuatan penghambat skor 4 berarti kekuatan penghambat besar, ini berkontribusi sebagai penghambat yang besar terhadap perubahan yang akan dicapai.
3. Kekuatan penghambat skor 3 berarti kekuatan penghambat sedang, ini berkontribusi sebagai penghambat yang sedang terhadap perubahan yang akan dicapai.
4. Kekuatan penghambat skor 2 berarti kekuatan penghambat kecil, ini berkontribusi sebagai penghambat yang kecil terhadap perubahan yang akan dicapai.
5. Kekuatan penghambat skor 1 berarti kekuatan penghambat sangat kecil, ini berkontribusi sebagai penghambat yang sangat kecil terhadap perubahan yang akan dicapai.



3.2 Interpretasi Analisa Data Kuantitatif dan Kualitatif

Tabel 3.2 Interpretasi Analisa Data Kuantitatif dan Kualitatif

No.	Unit/Bidang	SDM yang ada (a)	Kebutuhan SDM (calculation) (b)	GAP
1.	Bidang KB/KR	10	8,6 (9)	+1
2.	Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	7	7,5 (7)	0
3.	Bagian Sekretariat	30	30,77 (31)	-1
4.	Bidang Latbang	7	7,8 (8)	-1
5.	Bidang Pengendalian Penduduk / Dalduk	6	7,7 (8)	-2
6.	Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi	8	7,4 (7)	+1
7.	Fungsional			
	- Arsiparis	1	3,6 (4)	-3
	- Pustakawan	1	3,3 (3)	-2
	- Humas	1	2,5 (2)	-1
	-Widyaiswara	1	3,3 (3)	-2
	Jumlah	72	82	-10

Berdasarkan penelitian ini dengan menggunakan metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Needs*) dan FFA (*Force Field Analysis*) pada kantor BBKBN provinsi NTB, pada unit-unit kerjanya telah terdapat kekurangan dan kelebihan SDM. Pada unit kerja yang kekurangan sumber daya manusia dapat dilakukan pengadaan SDM dengan cara melakukan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dapat dilakukan dengan cara mulai dari kegiatan pengumuman di media (bisa koran, radio, televisi lokal), pendaftaran, wawancara, tes tulis, pemeriksaan kesehatan, pengumuman hasil seleksi hingga penempatan ke unit-unit yang membutuhkan. Selain itu dapat juga dilakukan melalui badan penyalur tenaga kerja pemerintah atau swasta, melalui lembaga pendidikan seperti mahasiswa magang dan lain sebagainya. Sedangkan untuk unit kerja yang kelebihan SDM dapat dilakukan cara mutasi atau rolling ke unit yang masing kekurangan.

Selain itu pengembangan SDM dapat dilakukan dengan cara mengikutkan SDM pada acara-acara workshop, memberikan pelatihan-pelatihan khusus dan memberikan kesempatan kepada para pegawai yang ada di kantor BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis masalah yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Beban kerja SDM pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi NTB berdasarkan hasil analisis rasio WISN terdapat beberapa perbedaan pada masing-masing unit kerja sebagai berikut :

- a. Pada bidang KB/KR memiliki rasio WISN sebesar 1,1 (rasio WISN > 1) hal ini menunjukkan bahwa pada bidang KB/KR memiliki beban kerja rendah.
- b. Pada bidang KSPK memiliki rasio WISN sebesar 1 (rasio WISN = 1) hal ini menunjukkan bahwa pada bidang KSPK memiliki beban kerja sesuai.
- c. Pada bagian Sekretariat memiliki rasio WISN sebesar 0,9 (rasio WISN < 1) hal ini menunjukkan bahwa pada bidang sekretariat memiliki beban kerja tinggi.
- d. Pada bidang Latbang memiliki rasio WISN sebesar 0,89 (rasio WISN < 1) hal ini menunjukkan bahwa pada bidang sekretariat memiliki beban kerja tinggi.
- e. Pada bidang Dalduk memiliki rasio WISN sebesar 0,70 (rasio WISN < 1) hal ini menunjukkan bahwa pada bidang sekretariat memiliki beban kerja tinggi.
- f. Pada bidang Adpin memiliki rasio WISN sebesar 1,08 (rasio WISN > 1) hal ini menunjukkan bahwa pada bidang adpin memiliki beban kerja rendah.
- g. Pada kategori tenaga Fungsional yang terdiri dari Arsiparis memiliki rasio WISN sebesar 0,28 (rasio WISN < 1), Pustakawan memiliki rasio WISN sebesar 0,30 (rasio WISN < 1), Humas memiliki rasio WISN sebesar 0,40 (rasio WISN < 1) dan Widyaiswara memiliki rasio WISN sebesar 0,30 (rasio WISN < 1). Hal ini menunjukkan bahwa pada tenaga fungsional memiliki rasio WISN < 1 sehingga memiliki beban kerja tinggi.

2. Berdasarkan hasil analisis rasio WISN dan FFA maka secara umum kuantitas dan kualitas masih kurang. Berdasarkan kuantitasnya pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi NTB terdapat 4 unit kerja yang kekurangan Sumber Daya Manusia dan 2 unit kerja yang kelebihan Sumber Daya Manusia dan hanya 1 unit kerja yang sesuai kebutuhan Sumber Daya Manusia sementara berdasarkan kualitasnya pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi NTB masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tupoksinya, pendidikannya yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini dan masih banyak pegawai yang belum terampil dalam melaksanakan tupoksinya.

3. Kebutuhan pengembangan SDM yang diperlukan pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi NTB adalah secara umum membutuhkan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan peningkatan pengetahuan tentang alat, obat kontrasepsi, ketrampilan dalam *public speaking*, kemampuan dalam bermitra dan keterampilan bidang teknologi informasi.

Adapun kegiatan-kegiatan yang bisa dilakukan sekaitan dengan kebutuhan pengembangan tersebut antara lain melalui kegiatan - kegiatan workshop, pelatihan-pelatihan dan dengan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

4.2 Saran

1. Kantor BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat perlu melakukan analisis perencanaan SDM ulang agar jumlah, distribusi dan kompetensinya sesuai dengan beban kerja yang ada.
2. Kantor BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat menggunakan metode WISN dalam menghitung beban kerja dan jumlah kebutuhan SDM.
3. Kantor BKKBN Provinsi Nusa Tenggara Barat dapat menggunakan metode FFA untuk dapat mengetahui lebih mendalam permasalahan yang ada.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan *work sampling* atau *time motion study*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S.,(2013),” Analisa Kebutuhan Tenaga Keperawatan Di Instalasi Hemodialisa RSU Pusat Persahabatan Berdasarkan Beban Dan Kompetensi Kerja” *Tesis Program Pasca Sarjana Kajian Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*.Jakarta.
- Beswick, S., et al (2016),” Comparison of and Patient Safety, Canadian Nurses Association. Nurse Workload Approaches”, *Journal of Nursing*,CII (8), 18-23.
- Bonfim, D.,et al (2016),” Application of the Workload Indicators of Staffing Need method to predict nursing human resources at a Family Health Service”, *Journal Rev. Latino-Am. Enfermagem*, XXIV (e2683), 1-9.
- Dessler, G.,(2015),” *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Erlangga
- Ernawati N.L.A.K, (2011),” Kebutuhan Riil Tenaga Perawat dengan Metode Workload Indikator Staff Need (WISN)”, *Jurnal Ners*, VI (1), 86-93.
- Fitriah, N., dkk (2016), “ Analisis Kebutuhan Psikiater Berdasarkan Beban Kerja dengan Menggunakan Metode WISN di Unit rawat Jalan Jiwa Rumah sakit Ernal di Bahar Provinsi Sumatera Selatan”, *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, III (1), 345-353.
- Gouzali, S., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Djambatan, Cetakan Kedua.
- Guspianto, (2012),” Analisis Penyusunan Rencana Kebutuhan Sumberdaya Manusia (SDM) Kesehatan Puskesmas Di Kabupaten Muaro Jambi ”, *Jurnal FKIK Unsoed Purwokerto*, XIX (2), 1990-2011.
- Harijanto, W., dkk (2014), “ Penentuan Kebutuhan Tenaga di RS HVA Toeloengredjo Pare Kediri dengan Metode WISN untuk Efisiensi Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, XXVIII (1), 41-46.
- Harahap, E.A., (2012) , “ *Analisa Kebutuhan dan pengembangan SDM Keperawatan di Instalasi Rawat inap RSU Provinsi NTB*”

- Ly, A., et al (2014), "Nursing and Midwife Staffing Needs in Maternity Wards in Burkina Faso referral hospitals", *Journal Human Resources for Health*, XII (1), 1-7.
- Mathis, R & Jackson, J. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- Mangkuprawira, S., (2003), *Manajemen Sumber Daya Strategik*, Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia
- Manulang, (2008), "*Manajemen Personalia*" Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- McQuide, P., et al (2013)," Applying The Workload Indicators of Staffing Needs (WISN) method in Namibia: challenges and implications for human resources for health policy", *Journal Human Resources for Health*, XI (64), 1-11.
- Mirata (2014), "*AnalisisKebutuhanTenagaKesehatan Di Kabupaten Lombok Tengah*".
- Moekijat.(2008), *AnalisisJabatan*, Bandung : CV. MandarMaju
- Nainggolan, dkk. (2010), *PetunjukTehnisPenyusunanKebutuhanSumberDayaManusiaKesehatan di lingkunganKementerianKesehatanRepublik Indonesia*, Jakarta :Kemenkes RI
- Notoatmodjo, S., (2005) "*MetodologiPenelitianKesehatan*" Jakarta 2005, CetakanKetiga
- Nadzar, M., dkk (2016), "*AnalisisKebutuhanDosen Di JurusanManajemenFakultasEkonomiUndiksha*".
JurnalBismaUniversitasPendidikanGaneshaJurusanManajemen, IV (1), 1-8.
- Rivai, H.V.,(2006). *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan, Dari TeorikePraktik*, Jakarta: PT. RajagrafindoPersada.
- Simamora, 2004.*ManajemenSumberDayaManusia*.Yogyakarta.Edisike -3.Cetakan ke-2. STIE YKPN
- Sugiyono,2011. *MetodePenelitianKuantitatifKualitatifdan R & D*. Bandung :Alfabeta
- Selvia, (2015), "*AnalisisStrategiPengembanganSumberDayaManusiaPantiSosialKaryaWanita (PSKW) Budi RiniMataram*".
- Samratulangi, (2013) "*AnalisisKebutuhanPegawaiPada BKD Kota Makasar*"
JurnalUnhas, XXVIII (1), 52-71.
- Saputri, V.W., dkk (2010)," *PerencanaanKebutuhanSumberDayaManusiaKesehatanDenganMetode WISN Di PuskesmasMerdeka Kota Palembang*", *JurnalIlmuKesehatanMasyarakat*, I (1), 64-72

WHO, (2010), " *Workload Indicator Of Staffing Needs*" WHO Press.Geneva.

Undang-Undang dan Dokumen Resmi

BKKBN, (2011). Peraturan Kepala Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional No : 82 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BKKBN Provinsi

BKKBN, (2011). Keputusan Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi NTB tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi sub bagian dan sub bidang di Lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi NTB.

BKKBN NTB, (2013) . Profil Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi NTB.

BKKBN NTB, (2016). Data Kepegawaian Perwakilan BKKBN Provinsi NTB Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 1995, Tentang Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah.

Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2008) *Buku Reproductive Health*. XII (3): 113-124.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004, Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah, (2010). PP RI No : 62 Tahun 2010 tentang Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional.

Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah mengubah PP Nomor 97 Tahun 2000.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah mengubah Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974;

Website :

www.RadarLombok.co.id (2016) " *Pemerataan Guru Masih menjadi masalah Pendidikan di Nusa Tenggara Barat*" edisi 16 Agustus 2016, Mataram.



JURNAL MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MATARAM
September 2017

