

Analisis Efektivitas Organisasi Pada Badan Pusat Statistik Kota Dumai *Organizational Effectiveness Analysis At The Central Statistics Agency Of Dumai Municipality*

Tamara Indah Natalia¹, Sufian Hamim² Dia Meirina Suri³, Raden Imam Al Hafis⁴
**Universitas Islam Riau, 257121001@student.uir.ac.id, sufianhamim@soc.uir.ac.id,
diamerinasuri@soc.uir.ac.id, imamalhafis@soc.uir.ac.id**

Published: June , 2026

ABSTRAK

This study examines organizational effectiveness at the Central Statistics Agency (Badan Pusat Statistik/BPS) of Dumai Municipality, a vertical government institution responsible for producing official statistics at the city level. As a small unit with only twenty-four employees serving an entire municipality comprising seven districts, BPS Dumai faces a structural tension between an expanding statistical mandate and limited human resources. This research aims to describe and analyze the organization's effectiveness through five dimensions developed by Steers (1985) and Gibson, Ivancevich, and Donnelly (2011): production, efficiency, employee satisfaction, adaptability, and development. A descriptive qualitative method with a case-study design was applied, relying on documentary analysis of the agency's official Performance Accountability Report for fiscal year 2023, its 2020-2024 Strategic Plan, and its annual Performance Agreement, interpreted through the interactive analysis model of Miles, Huberman, and Saldana (2014). The findings indicate that BPS Dumai achieved an overall performance attainment of 100.34 percent in 2023, with budget absorption reaching 99.25 percent and the best Budget Execution Quality Index among all BPS units in Riau Province. However, beneath these formal indicators lie persistent vulnerabilities: heavy reliance on a small permanent workforce, declining respondent cooperation in data collection, fragmented data-processing systems, and the absence of competency-based workforce planning. The study concludes that organizational effectiveness in a statistical vertical agency cannot be inferred solely from quantitative output achievement, but must also account for adaptive capacity and human-resource sustainability as preconditions for long-term institutional resilience.

Keywords: *organizational effectiveness; public sector; performance accountability; statistical agency; bureaucratic reform*

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji efektivitas organisasi pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Dumai, sebuah instansi vertikal pemerintah yang bertanggung jawab menyediakan statistik resmi di tingkat kota. Sebagai unit kerja kecil dengan hanya dua puluh empat orang pegawai yang melayani satu wilayah kota terdiri atas tujuh kecamatan, BPS Kota Dumai menghadapi ketegangan struktural antara mandat perstatistikan yang terus meluas dan keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas organisasi tersebut melalui lima dimensi yang dikembangkan oleh Steers (1985) serta Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011), yaitu produksi, efisiensi, kepuasan kerja pegawai, adaptabilitas, dan pengembangan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus, mengandalkan analisis dokumen resmi berupa Laporan Kinerja BPS Kota Dumai tahun anggaran 2023, Rencana Strategis 2020-2024, dan Perjanjian Kinerja tahunan, yang diinterpretasikan melalui model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPS Kota Dumai mencatatkan capaian kinerja keseluruhan sebesar 100,34 persen pada tahun 2023, dengan realisasi anggaran mencapai 99,25 persen dan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran terbaik di antara seluruh satuan kerja BPS se-Provinsi Riau. Namun demikian, di balik capaian formal tersebut tersimpan sejumlah kerentanan, antara lain ketergantungan tinggi pada jumlah pegawai tetap yang terbatas, menurunnya partisipasi responden dalam kegiatan pendataan, sistem pengolahan data yang belum sepenuhnya terintegrasi, serta belum tersedianya perencanaan kebutuhan pegawai berbasis pemetaan kompetensi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas organisasi pada instansi vertikal perstatistikan tidak dapat dimaknai hanya dari pencapaian keluaran kuantitatif semata, tetapi juga harus memperhitungkan kapasitas adaptif dan keberlanjutan sumber daya manusia sebagai prasyarat ketahanan kelembagaan jangka panjang.

Kata kunci: *efektivitas organisasi; sektor publik; akuntabilitas kinerja; Badan Pusat Statistik; reformasi birokrasi*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang baik tidak dapat dilepaskan dari kemampuan organisasi publik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif. Efektivitas organisasi merupakan ukuran sejauh mana suatu lembaga mampu merealisasikan visi, misi, dan target kinerjanya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Dalam konteks pemerintahan, efektivitas organisasi menjadi parameter penting karena instansi publik tidak hanya dituntut mencapai target

kuantitatif, tetapi juga harus mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran negara kepada masyarakat sebagai pemangku kepentingan utama. Berbeda dengan organisasi bisnis yang dapat diukur melalui parameter laba, efektivitas organisasi sektor publik bersifat multidimensi sehingga membutuhkan kerangka analisis yang komprehensif agar tidak terjebak pada penilaian yang semata-mata bertumpu pada capaian administratif.

Salah satu lembaga pemerintah yang memegang peran strategis dalam penyediaan data sebagai dasar perencanaan pembangunan nasional adalah Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, BPS memiliki tugas menyelenggarakan statistik dasar guna mewujudkan Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien. Untuk menjangkau seluruh wilayah Indonesia, BPS membentuk instansi vertikal di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada BPS Provinsi, salah satunya adalah Badan Pusat Statistik Kota Dumai yang berkedudukan di Provinsi Riau.

BPS Kota Dumai merupakan instansi vertikal dengan susunan organisasi yang relatif ramping, mengacu pada Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, yaitu terdiri atas Kepala BPS Kota Dumai, Subbagian Umum, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Visi yang diemban BPS Kota Dumai adalah “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju di Kota Dumai”, yang dijabarkan ke dalam empat tujuan strategis, yaitu penyediaan data statistik sebagai dasar pembangunan, peningkatan kolaborasi dan standardisasi dalam penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional, peningkatan pelayanan prima, serta penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi.

Pada praktiknya, pencapaian visi tersebut harus diemban oleh organisasi yang berukuran sangat terbatas. Berdasarkan data komposisi pegawai tahun 2023, BPS Kota Dumai hanya memiliki dua puluh empat orang pegawai untuk melayani seluruh wilayah Kota Dumai yang terdiri atas tujuh kecamatan, dengan cakupan tugas yang meliputi penyelenggaraan berbagai sensus dan survei berskala nasional, seperti Sensus Pertanian, Survei Sosial Ekonomi Nasional, Survei Angkatan Kerja Nasional, hingga rilis inflasi bulanan yang harus disampaikan tepat waktu setiap bulan. Kebijakan Satu Data Indonesia yang mendorong peningkatan jumlah kegiatan statistik sektoral dan ad hoc turut menambah beban kerja organisasi, sementara penambahan jumlah sumber daya manusia relatif terbatas. Dokumen akuntabilitas kinerja internal organisasi turut mengidentifikasi sejumlah kendala struktural, antara lain menurunnya kesediaan responden untuk berpartisipasi secara mendalam dalam kegiatan sensus dan survei, sistem aplikasi pengolahan data antarfungsi yang belum sepenuhnya terintegrasi, serta belum tersedianya perencanaan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada pemetaan kompetensi. Kondisi tersebut memunculkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana organisasi BPS Kota Dumai dapat dikatakan efektif apabila ditinjau tidak hanya dari pencapaian target kuantitatif semata, tetapi juga dari kapasitas internal yang menopang keberlanjutan kinerja tersebut pada masa mendatang.

Untuk menjawab persoalan tersebut, kajian ini menggunakan kerangka teori efektivitas organisasi yang dikembangkan oleh Steers (1985) serta diperkuat oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011), yang merumuskan lima dimensi pengukuran efektivitas organisasi, yaitu produksi (production), efisiensi (efficiency), kepuasan kerja pegawai (satisfaction), kemampuan beradaptasi (adaptiveness), dan pengembangan (development). Pendekatan multidimensi ini telah banyak digunakan dalam kajian efektivitas organisasi pemerintahan di Indonesia, termasuk pada level kecamatan dan unit pelaksana teknis daerah (Toad, Rares, & Pombengi, 2018; Kiwang, Pandie, & Gana, 2015), namun penerapannya pada instansi vertikal teknis berskala kecil seperti BPS kabupaten/kota masih jarang dilakukan, sehingga menjadi salah satu landasan urgensi penelitian ini.

Kesenjangan Penelitian (Research Gap)

Telaah terhadap literatur terdahulu mengenai efektivitas organisasi pada instansi pemerintah menunjukkan adanya sejumlah kesenjangan penelitian (research gap) yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini dilakukan, sebagaimana diuraikan berikut.

Pertama, kesenjangan objek kajian pada level instansi teknis vertikal. Studi efektivitas organisasi pemerintahan di Indonesia secara dominan dilakukan pada level pemerintahan kecamatan, desa, atau dinas daerah yang bersifat administratif-teritorial, sebagaimana ditemukan pada penelitian Toad, Rares,

dan Pombengi (2018) di Kecamatan Wanea Kota Manado serta Tahir (2017) pada organisasi Pemerintah Desa. Sementara itu, instansi vertikal teknis seperti BPS yang menjalankan fungsi produksi data statistik dengan karakteristik kerja berbasis siklus sensus dan survei relatif belum banyak dikaji dari perspektif efektivitas organisasi, padahal karakteristik beban kerja dan ukuran organisasinya sangat berbeda dari instansi administratif-teritorial pada umumnya.

Kedua, kesenjangan integrasi antara teori efektivitas klasik dan determinan perilaku-kepemimpinan kontemporer. Literatur internasional terbaru cenderung menempatkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan keterlibatan kerja pegawai sebagai mediator utama efektivitas organisasi sektor publik (Holbeche, 2018; Iddrisu & Mohammed, 2025), namun jarang mengintegrasikan temuan tersebut dengan model lima dimensi efektivitas organisasi klasik yang lebih komprehensif dan telah lama digunakan dalam konteks birokrasi Indonesia.

Ketiga, kesenjangan metodologis dalam pemanfaatan data akuntabilitas kinerja resmi. Sebagian besar penelitian efektivitas organisasi pemerintah daerah mengandalkan wawancara dan observasi sebagai sumber data utama, sementara dokumen akuntabilitas kinerja resmi seperti Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang sesungguhnya memuat data capaian terverifikasi dan teraudit belum banyak dimanfaatkan secara sistematis sebagai basis analisis efektivitas organisasi dengan kerangka teori yang baku.

Keempat, kesenjangan konteks organisasi berukuran mikro dengan beban kerja berskala nasional. Penelitian mengenai kapasitas manajemen pengetahuan dan inovasi sebagai determinan efektivitas organisasi sektor publik banyak dilakukan pada organisasi besar seperti perusahaan utilitas publik (Chiu & Chen, 2016), sedangkan dinamika efektivitas pada unit kerja vertikal berskala sangat kecil dengan jumlah pegawai di bawah tiga puluh orang namun mengemban mandat kerja berskala nasional, seperti BPS kabupaten/kota, belum banyak mendapatkan perhatian akademik yang memadai.

Kelima, kesenjangan dimensi keberlanjutan sumber daya manusia dalam pengukuran efektivitas. Studi-studi terdahulu umumnya menilai efektivitas organisasi pemerintah dari sisi pencapaian target keluaran dan penyerapan anggaran semata, sementara aspek keberlanjutan organisasi seperti perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kompetensi dan ketahanan terhadap penurunan partisipasi pemangku kepentingan eksternal (responden) relatif belum banyak diangkat sebagai bagian dari pengukuran efektivitas organisasi secara holistik (Mazzetti & Schaufeli, 2022).

Berdasarkan kelima kesenjangan tersebut, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi akademik dengan menempatkan BPS Kota Dumai sebagai objek kajian efektivitas organisasi pada instansi vertikal teknis berskala kecil, dengan memanfaatkan dokumen akuntabilitas kinerja resmi sebagai basis data utama yang dianalisis melalui kerangka teori efektivitas organisasi klasik secara komprehensif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan kesenjangan penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana efektivitas organisasi pada Badan Pusat Statistik Kota Dumai apabila ditinjau dari dimensi produksi, efisiensi, kepuasan kerja pegawai, adaptabilitas, dan pengembangan organisasi, serta faktor-faktor apa yang mendukung maupun menghambat pencapaian efektivitas tersebut?”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan capaian kinerja organisasi BPS Kota Dumai berdasarkan lima dimensi efektivitas organisasi, yaitu produksi, efisiensi, kepuasan kerja pegawai, adaptabilitas, dan pengembangan; (2) menganalisis faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi tingkat efektivitas organisasi pada instansi tersebut; dan (3) merumuskan implikasi teoretis dan praktis bagi penguatan efektivitas organisasi pada instansi vertikal perstatistikan sejenis.

Manfaat Penelitian

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur kajian administrasi publik mengenai efektivitas organisasi pada instansi vertikal teknis berskala kecil, sekaligus menjadi rujukan metodologis bagi pemanfaatan dokumen akuntabilitas kinerja resmi sebagai sumber data penelitian kualitatif. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan kebijakan bagi pimpinan BPS Kota Dumai maupun BPS Provinsi Riau dalam merumuskan strategi

penguatan kapasitas kelembagaan, khususnya terkait perencanaan kebutuhan pegawai dan penguatan sistem informasi yang terintegrasi.

Tinjauan Pustaka: Kerangka Teori Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi secara konseptual didefinisikan oleh Steers (1985) sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011) selanjutnya merinci konsep tersebut ke dalam lima dimensi operasional yang saling berkaitan. Dimensi produksi (production) mencerminkan kemampuan organisasi menghasilkan keluaran berupa barang maupun jasa sesuai dengan permintaan lingkungan. Dimensi efisiensi (efficiency) merupakan rasio antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan yang digunakan, termasuk di dalamnya penyerapan anggaran, waktu, dan sumber daya lain. Dimensi kepuasan (satisfaction) menggambarkan tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap imbalan yang diperoleh dari keanggotaan dan pekerjaannya. Dimensi adaptasi (adaptiveness) menunjukkan kemampuan organisasi merespons perubahan lingkungan internal maupun eksternal, termasuk inovasi teknologi. Adapun dimensi pengembangan (development) mengukur kemampuan organisasi meningkatkan kapasitasnya melalui investasi pada sumber daya manusia guna menghadapi tuntutan lingkungan pada masa mendatang. Kerangka lima dimensi ini telah banyak diaplikasikan pada riset efektivitas organisasi pemerintahan di Indonesia (Toad et al., 2018; Kiwang et al., 2015; Tahir, 2017) dan menjadi instrumen analisis utama dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan desain studi kasus (case study), yang bertujuan memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena efektivitas organisasi pada satu objek penelitian tertentu, yaitu Badan Pusat Statistik Kota Dumai (Sugiyono, 2018). Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan eksplorasi mendalam terhadap suatu unit organisasi dalam konteks kelembagaannya yang nyata, dengan memanfaatkan berbagai sumber bukti, termasuk dokumen resmi organisasi sebagai data utama (Moleong, 2017).

Lokasi dan Fokus Penelitian

Penelitian dilakukan dengan objek Badan Pusat Statistik Kota Dumai, sebuah instansi vertikal BPS yang berkedudukan di Jalan Tuanku Tambusai, Kecamatan Bukit Kapur, Kota Dumai, Provinsi Riau. Fokus penelitian diarahkan pada analisis efektivitas organisasi periode Rencana Strategis 2020-2024, dengan penekanan pada data capaian kinerja tahun anggaran 2023 sebagai potret kondisi paling mutakhir yang tersedia secara resmi pada saat penelitian dilakukan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang bersumber dari dokumen resmi organisasi, meliputi: (1) Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Kota Dumai Tahun 2023; (2) Rencana Strategis BPS Kota Dumai 2020-2024 beserta reviuinya; (3) Perjanjian Kinerja BPS Kota Dumai Tahun 2023; serta (4) peraturan perundang-undangan terkait kedudukan, tugas, dan fungsi BPS. Data tersebut dilengkapi dengan data sekunder pendukung berupa hasil-hasil penelitian terdahulu dan literatur ilmiah mengenai teori efektivitas organisasi sektor publik untuk keperluan triangulasi teoretis.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu studi dokumentasi (*documentary study*) dan studi kepustakaan (*library research*). Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah seluruh dokumen akuntabilitas kinerja resmi BPS Kota Dumai secara sistematis untuk mengidentifikasi data capaian indikator kinerja utama, realisasi anggaran, komposisi sumber daya manusia, serta kendala dan langkah perbaikan yang telah didokumentasikan oleh organisasi. Studi kepustakaan dilakukan untuk menelusuri teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai pisau analisis dalam menginterpretasikan data dokumenter tersebut.

Definisi Operasional Variabel

Untuk memandu proses analisis, kelima dimensi efektivitas organisasi dioperasionalkan ke dalam indikator empirik yang dapat ditelusuri dari dokumen kinerja BPS Kota Dumai, sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Dimensi Efektivitas Organisasi

Dimensi	Definisi Konseptual	Indikator Empirik dalam Penelitian
Produksi	Kemampuan organisasi menghasilkan keluaran sesuai permintaan lingkungan	Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU); jumlah publikasi yang terbit tepat waktu; ketepatan waktu rilis data inflasi
Efisiensi	Rasio keluaran terhadap masukan sumber daya	Persentase realisasi/penyerapan anggaran; nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)
Kepuasan	Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap pekerjaan dan organisasinya	Nilai SAKIP; komposisi dan stabilitas pegawai; mekanisme penghargaan internal
Adaptasi	Kemampuan merespons perubahan lingkungan internal/eksternal	Inovasi digital (dashboard, sistem persuratan terintegrasi, kolaborasi pengendalian inflasi)
Pengembangan	Kapasitas peningkatan kompetensi sumber daya manusia	Frekuensi pelatihan/briefing; komposisi pendidikan pegawai; perencanaan kebutuhan kompetensi

Sumber: diolah dari Steers (1985) dan Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2011), disesuaikan dengan konteks penelitian, 2024.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri atas tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, seluruh informasi yang terdapat dalam dokumen kinerja BPS Kota Dumai dipilah dan dikelompokkan ke dalam lima kategori sesuai dimensi efektivitas organisasi yang telah dioperasionalkan pada Tabel 1. Pada tahap penyajian data, informasi yang telah direduksi disusun dalam bentuk naratif dan tabel agar pola dan hubungan antarvariabel dapat terlihat secara jelas. Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti melakukan interpretasi atas pola tersebut dengan merujuk pada kerangka teori efektivitas organisasi serta membandingkannya dengan temuan penelitian terdahulu yang relevan, sehingga diperoleh simpulan mengenai tingkat efektivitas organisasi BPS Kota Dumai secara menyeluruh.

Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini diperoleh melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan melakukan pengecekan silang (cross-check) antara data yang termuat dalam Laporan Kinerja, Rencana Strategis, dan Perjanjian Kinerja BPS Kota Dumai. Konsistensi angka capaian indikator kinerja utama antardokumen tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk meyakini kredibilitas data yang digunakan dalam proses analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Pusat Statistik Kota Dumai merupakan instansi vertikal BPS yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada BPS Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023, susunan organisasi BPS Kota Dumai terdiri atas Kepala BPS Kota Dumai, Subbagian Umum yang menangani perencanaan, keuangan, kepegawaian, dan kerumahtanggaan, serta Kelompok Jabatan Fungsional yang menjalankan fungsi-fungsi teknis statistik, meliputi statistik sosial, statistik

produksi, statistik distribusi, neraca wilayah dan analisis statistik, serta integrasi pengolahan dan diseminasi statistik. Struktur organisasi yang ramping tersebut mencerminkan filosofi organisasi modern yang mengutamakan jabatan fungsional dibandingkan struktur hierarkis berjenjang, sejalan dengan semangat reformasi birokrasi nasional.

Dari sisi sumber daya manusia, pada akhir tahun 2023 BPS Kota Dumai memiliki dua puluh empat orang pegawai dengan komposisi sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai (50,00 persen) berpendidikan Diploma IV/Sarjana, sementara 16,67 persen telah menempuh pendidikan magister. Dari sisi struktur usia, sepertiga pegawai (33,33 persen) berusia di bawah tiga puluh tahun, menunjukkan organisasi yang relatif muda dan berpotensi adaptif terhadap perubahan teknologi, namun pada saat yang sama juga rentan terhadap mutasi maupun pengembangan karier ke luar satuan kerja.

Tabel 2. Komposisi Pegawai BPS Kota Dumai Tahun 2023

Karakteristik	Kategori	Persentase (%)
Pendidikan	S2 / Magister	16,67
	DIV / S1	50,00
	DIII	8,33
	SMA/ sederajat	25,00
Golongan	Golongan IV	12,50
	Golongan III	83,33
	Golongan II	4,17
Kelompok Usia	Di atas 50 tahun	12,50
	41-50 tahun	25,00
	31-40 tahun	29,17
	30 tahun ke bawah	33,33
Jenis Kelamin	Laki-laki	58,33
	Perempuan	41,67

Sumber: Laporan Kinerja BPS Kota Dumai Tahun 2023 (BPS Kota Dumai, 2024), diolah.

Dari sisi pendanaan, total pagu anggaran BPS Kota Dumai pada tahun 2023 sebesar Rp8.118.707.000, yang terdiri atas Program Penyediaan dan Pelayanan Informasi Statistik (PPIS) sebesar Rp3.919.537.000 dan Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya (DMP TTL) sebesar Rp4.199.170.000. Realisasi anggaran sampai akhir tahun mencapai 99,25 persen, menunjukkan hampir seluruh program dan kegiatan organisasi dapat terlaksana sebagaimana direncanakan. Gambaran umum ini menjadi konteks penting sebelum menelaah lebih lanjut efektivitas organisasi BPS Kota Dumai berdasarkan lima dimensi yang telah dioperasionalkan pada bagian metode penelitian.

2. Efektivitas Organisasi Ditinjau dari Dimensi Produksi

Dimensi produksi mengukur kemampuan organisasi menghasilkan keluaran sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Pada tahun 2023, BPS Kota Dumai menetapkan tujuh Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tersebar pada empat tujuan strategis. Capaian ketujuh indikator tersebut disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) BPS Kota Dumai Tahun 2023

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan	100%	100%	100,00
Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi	100%	100%	100,00
Persentase OPD yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistic	40%	40%	100,00
Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase OPD yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar	60%	60%	100,00
Persentase OPD yang mendapatkan pembinaan statistic	100%	100%	100,00
Hasil penilaian implementasi SAKIP	73,03 poin	74,75 poin	102,36
Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS	100%	100%	100,00

Sumber: Laporan Kinerja BPS Kota Dumai Tahun 2023 (BPS Kota Dumai, 2024).

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa secara agregat, capaian kinerja BPS Kota Dumai tahun 2023 mencapai 100,34 persen, sedikit menurun dibandingkan capaian tahun 2022 yang sebesar 103,11 persen. Penurunan ini bukan disebabkan oleh kemunduran kinerja, melainkan karena empat dari tujuh indikator telah mencapai nilai maksimum (100 persen) sejak tahun 2022, sehingga target tahun 2023 ditetapkan pada nilai yang sama dan tidak lagi menyisakan ruang pertumbuhan capaian secara persentase. Fenomena ini sejalan dengan apa yang dalam literatur pengukuran kinerja sektor publik dikenal sebagai keterbatasan indikator berskala persentase yang telah mencapai titik jenuh (*ceiling effect*), sehingga capaian kinerja yang stabil tinggi semestinya dimaknai secara hati-hati dan tidak serta-merta diinterpretasikan sebagai penurunan kualitas kinerja organisasi.

Secara substantif, dimensi produksi BPS Kota Dumai didukung oleh konsistensi penerbitan dua belas publikasi statistik secara tepat waktu sepanjang tahun 2023, termasuk publikasi Kota Dumai Dalam Angka, statistik kecamatan, serta produk domestik regional bruto. Selain itu, rilis data inflasi bulanan berhasil dilaksanakan tepat waktu selama dua belas bulan berturut-turut, dan jumlah pengunjung unik pada laman resmi BPS Kota Dumai meningkat 10,48 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Temuan ini menguatkan argumen bahwa dimensi produksi pada organisasi BPS bersifat sangat terstandardisasi karena mengikuti pedoman teknis nasional, berbeda dengan temuan Toad, Rares, dan Pombengi (2018) pada Kecamatan Wanea Kota Manado yang menunjukkan dimensi produksi belum optimal akibat lemahnya standar operasional baku di tingkat pemerintahan kecamatan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa instansi vertikal teknis dengan pedoman kerja nasional yang seragam cenderung memiliki tingkat efektivitas produksi yang lebih terukur dibandingkan instansi pemerintahan daerah administratif yang pedomannya lebih beragam antarwilayah.

3. Efektivitas Organisasi Ditinjau dari Dimensi Efisiensi

Dimensi efisiensi menilai rasio antara keluaran organisasi dengan sumber daya yang digunakan, terutama anggaran. Realisasi anggaran BPS Kota Dumai pada tahun 2023 mencapai 99,25 persen dari total pagu Rp8.118.707.000, sebagaimana dirinci pada Tabel 4.

Tabel 4. Realisasi Anggaran BPS Kota Dumai Tahun 2023

Program	Pagu Anggaran (Rp)	Keterangan
Penyediaan dan Pelayanan Informasi Statistik (PPIS)	3.919.537.000	Program teknis
Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya (DMPITTL)	4.199.170.000	Program generik
Total Pagu	8.118.707.000	Realisasi 99,25%

Sumber: Laporan Kinerja BPS Kota Dumai Tahun 2023 (BPS Kota Dumai, 2024).

Tingkat efisiensi BPS Kota Dumai juga tergambar dari capaian nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sebesar 99,27 poin sampai dengan bulan Oktober 2023, yang merupakan nilai terbaik di antara seluruh satuan kerja BPS se-Provinsi Riau. Capaian ini menunjukkan kedisiplinan organisasi dalam perencanaan kas, ketepatan waktu pengajuan dokumen anggaran, serta minimnya retur dan kesalahan administrasi keuangan. Apabila dikaitkan dengan teori efisiensi organisasi yang dikemukakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2011), tingginya rasio keluaran terhadap masukan pada BPS Kota Dumai mengindikasikan tata kelola anggaran yang matang, sekalipun organisasi ini beroperasi dengan jumlah personel yang relatif kecil. Efisiensi anggaran yang tinggi turut diperkuat oleh praktik standar nasional BPS dalam pemantauan realisasi melalui aplikasi SMART dan Simonev, yang memungkinkan satuan kerja melakukan pemantauan secara berkala dan responsif terhadap potensi keterlambatan penyerapan.

4. Efektivitas Organisasi Ditinjau dari Dimensi Kepuasan Kerja Pegawai

Dimensi kepuasan dalam kerangka Steers (1985) idealnya diukur melalui instrumen survei kepuasan kerja terhadap pegawai secara langsung. Mengingat penelitian ini berbasis pada analisis dokumen sekunder, dimensi kepuasan didekati melalui proksi tidak langsung yang tersedia dalam dokumen kinerja organisasi, yaitu nilai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), komposisi dan stabilitas pegawai, serta mekanisme penghargaan internal.

Nilai SAKIP BPS Kota Dumai pada tahun 2023 tercatat 74,75 poin, melampaui target 73,03 poin atau tercapai 102,36 persen, dan menunjukkan tren peningkatan konsisten sejak tahun 2020 yang hanya mencapai 61 poin. Peningkatan nilai SAKIP yang konsisten dari tahun ke tahun dapat dimaknai sebagai indikasi tidak langsung membaiknya tata kelola kinerja internal, yang pada gilirannya turut berkontribusi terhadap kenyamanan kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Selain itu, organisasi tercatat memberikan penghargaan kepada tim kerja terbaik sebagai bentuk apresiasi non-finansial, sekaligus mencatatkan satu kasus pelanggaran disiplin ringan berupa teguran lisan sepanjang tahun 2023, yang justru dapat dimaknai sebagai indikasi transparansi pelaporan dan penegakan disiplin organisasi yang berjalan secara wajar.

Meskipun demikian, perlu ditegaskan bahwa proksi-proksi tersebut memiliki keterbatasan dalam merepresentasikan kepuasan kerja secara utuh, karena tidak menangkap aspek psikologis seperti keterikatan kerja (employee engagement) maupun persepsi keadilan organisasi. Penelitian Mazzetti dan Schaufeli (2022) menegaskan bahwa keterikatan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sumber daya personal dan tim yang hanya dapat diukur secara valid melalui survei langsung dan longitudinal. Oleh karena itu, simpulan mengenai dimensi kepuasan dalam penelitian ini bersifat indikatif dan terbuka untuk diperdalam melalui penelitian lanjutan yang menggunakan instrumen survei primer kepada pegawai BPS Kota Dumai.

5. Efektivitas Organisasi Ditinjau dari Dimensi Adaptasi

Dimensi adaptasi mencerminkan kemampuan organisasi merespons perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal, termasuk pemanfaatan teknologi informasi. BPS Kota Dumai pada tahun 2023 menghasilkan sejumlah inovasi yang relevan dengan dimensi ini, antara lain pengembangan Dashboard Industri Besar dan Sedang (IBS) Bulanan untuk mempercepat pemantauan respon perusahaan, aplikasi pencatatan dan pembuatan surat tugas yang terintegrasi untuk efisiensi administrasi

internal, Sistem Informasi Pengelolaan Surat (SIPEs) untuk surat masuk dan keluar, serta skema inovasi kolaborasi pengendalian inflasi bersama Tim Pengendali Inflasi Daerah Kota Dumai yang turut diapresiasi sebagai luaran terbaik di tingkat provinsi.

Inovasi-inovasi tersebut menunjukkan bahwa meskipun beroperasi dengan sumber daya manusia terbatas, BPS Kota Dumai cukup adaptif dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk mengompensasi keterbatasan personel. Temuan ini sejalan dengan argumen Holbeche (2018) bahwa kelincahan organisasi (*organizational agility*) menjadi prasyarat efektivitas pada organisasi sektor publik yang menghadapi tekanan sumber daya, karena adaptasi teknologi memungkinkan organisasi mempertahankan kualitas layanan tanpa harus bergantung sepenuhnya pada penambahan jumlah pegawai. Namun demikian, dokumen kinerja organisasi turut mengungkap bahwa sistem aplikasi pengolahan data yang dikembangkan secara terpisah oleh masing-masing fungsi teknis belum sepenuhnya terintegrasi satu sama lain, sehingga kapasitas adaptif organisasi pada tingkat sistem informasi lintas fungsi masih perlu diperkuat agar inovasi yang bersifat parsial dapat dirangkai menjadi satu ekosistem data yang utuh.

6. Efektivitas Organisasi Ditinjau dari Dimensi Pengembangan

Dimensi pengembangan mengukur kapasitas organisasi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya untuk menghadapi tuntutan kerja di masa mendatang. Sepanjang tahun 2023, BPS Kota Dumai secara rutin menyelenggarakan briefing dan pelatihan petugas lapangan untuk setiap kegiatan sensus dan survei, di samping mengikutsertakan pegawai pada pelatihan virtual yang diselenggarakan oleh BPS Provinsi Riau maupun BPS Republik Indonesia. Dari sisi komposisi pendidikan formal, sebagaimana telah disajikan pada Tabel 2, sebanyak 66,67 persen pegawai BPS Kota Dumai telah menempuh pendidikan setara sarjana ke atas (DIV/S1 dan S2), yang menunjukkan fondasi kompetensi dasar yang relatif memadai untuk mendukung tugas-tugas analitis perstatistikan.

Akan tetapi, dokumen Laporan Kinerja BPS Kota Dumai secara eksplisit mengidentifikasi bahwa organisasi belum memiliki perencanaan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada pemetaan kompetensi, dan kebutuhan sumber daya manusia masih ditentukan semata berdasarkan ketersediaan posisi lowong dalam struktur organisasi. Temuan ini menjadi catatan kritis penting, karena menurut Chiu dan Chen (2016), kapasitas manajemen pengetahuan dan proses pengelolaan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi pada institusi sektor publik, dengan komitmen organisasi sebagai mediator utamanya. Tanpa perencanaan kompetensi yang sistematis, BPS Kota Dumai berisiko mengalami kesenjangan keahlian di masa mendatang, terutama mengingat sepertiga pegawainya berusia di bawah tiga puluh tahun dan berpotensi melanjutkan jenjang karier ke satuan kerja lain.

7. Pembahasan Terintegrasi

Secara keseluruhan, hasil analisis terhadap kelima dimensi efektivitas organisasi menunjukkan bahwa BPS Kota Dumai mencapai tingkat efektivitas yang tinggi pada dimensi yang bersifat formal-administratif, yaitu produksi dan efisiensi, sebagaimana tercermin dari capaian kinerja keseluruhan 100,34 persen dan realisasi anggaran 99,25 persen. Capaian tersebut tidak terlepas dari karakteristik BPS sebagai organisasi vertikal dengan standar operasional baku secara nasional, yang berbeda dari organisasi pemerintahan daerah administratif sebagaimana dikaji oleh Toad, Rares, dan Pombengi (2018) maupun Kiwang, Pandie, dan Gana (2015), yang menemukan variasi efektivitas organisasi yang lebih besar akibat perbedaan kapasitas kelembagaan antarwilayah.

Namun demikian, pada dimensi yang bersifat lebih substantif dan berorientasi jangka panjang, yaitu kepuasan kerja, adaptasi, dan pengembangan, ditemukan sejumlah kerentanan struktural. Pertama, pengukuran kepuasan kerja masih bersifat proksi karena keterbatasan data primer, sehingga belum dapat menggambarkan secara utuh persepsi pegawai terhadap organisasi, sejalan dengan kebutuhan riset lanjutan yang ditekankan Mazzetti dan Schaufeli (2022). Kedua, kapasitas adaptasi organisasi melalui inovasi digital telah berkembang baik, tetapi integrasi sistem informasi lintas fungsi masih menjadi pekerjaan rumah yang belum tuntas. Ketiga, dimensi pengembangan menunjukkan kelemahan paling mendasar, yaitu absennya perencanaan kebutuhan pegawai berbasis kompetensi, yang berpotensi mengancam keberlanjutan kinerja organisasi di masa depan apabila tidak segera diatasi.

Temuan ini menegaskan relevansi kelima kesenjangan penelitian yang telah dirumuskan pada bagian pendahuluan. Sebagai instansi vertikal teknis berskala kecil, BPS Kota Dumai membuktikan bahwa efektivitas organisasi pada sektor publik tidak dapat dipahami secara tunggal melalui pencapaian target kuantitatif semata, melainkan harus dimaknai sebagai konstruksi multidimensi yang mencakup pula kapasitas adaptif dan keberlanjutan sumber daya manusia, sebagaimana ditegaskan dalam kerangka teori Steers (1985) dan diperkuat oleh temuan empiris Iddrisu dan Mohammed (2025) bahwa keterlibatan dan pengembangan pegawai menjadi mediator penting bagi efektivitas organisasi sektor publik secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap lima dimensi efektivitas organisasi, dapat disimpulkan bahwa Badan Pusat Statistik Kota Dumai menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi pada dimensi produksi dan efisiensi, dibuktikan dengan capaian kinerja keseluruhan sebesar 100,34 persen pada tahun 2023, realisasi anggaran sebesar 99,25 persen, dan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran terbaik di antara seluruh satuan kerja BPS se-Provinsi Riau. Pada dimensi kepuasan kerja, indikasi positif tergambar dari peningkatan nilai SAKIP yang konsisten, meskipun pengukurannya masih bersifat proksi dan memerlukan penguatan melalui instrumen survei primer. Pada dimensi adaptasi, organisasi menunjukkan kapasitas inovasi digital yang baik melalui pengembangan dashboard, sistem persuratan terintegrasi, dan kolaborasi pengendalian inflasi, sekalipun integrasi sistem informasi lintas fungsi masih perlu diperkuat. Adapun pada dimensi pengembangan, ditemukan kelemahan mendasar berupa belum tersedianya perencanaan kebutuhan pegawai yang berbasis pemetaan kompetensi, yang berpotensi mengancam keberlanjutan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Secara umum, penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas organisasi pada instansi vertikal perstatistikan berskala kecil seperti BPS Kota Dumai tidak dapat dimaknai secara tunggal dari pencapaian target administratif, melainkan harus dipahami sebagai konstruksi multidimensi yang turut memperhitungkan kapasitas adaptif dan keberlanjutan sumber daya manusia.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan temuannya. Pertama, data yang digunakan bersumber dari dokumen sekunder sehingga dimensi kepuasan kerja pegawai tidak dapat diukur secara langsung melalui persepsi subjektif pegawai. Kedua, penelitian ini menggunakan desain studi kasus tunggal sehingga temuan yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan secara langsung pada seluruh satuan kerja BPS kabupaten/kota lain yang memiliki karakteristik kewilayahan dan beban kerja yang berbeda-beda.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal. Secara praktis, BPS Kota Dumai disarankan untuk menyusun perencanaan kebutuhan pegawai berbasis pemetaan kompetensi secara sistematis, memperkuat integrasi sistem aplikasi pengolahan data antarfungsi teknis, serta mengembangkan strategi komunikasi publik yang lebih intensif untuk meningkatkan partisipasi responden dalam kegiatan sensus dan survei. Bagi BPS Provinsi Riau dan BPS Republik Indonesia, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan penambahan dan distribusi sumber daya manusia yang lebih proporsional bagi satuan kerja vertikal berukuran kecil namun memiliki cakupan tugas yang luas. Adapun bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kuantitatif atau mixed-method yang melibatkan survei langsung terhadap pegawai guna memperdalam dimensi kepuasan kerja, serta memperluas unit analisis pada beberapa satuan kerja BPS kabupaten/kota lain agar diperoleh gambaran komparatif mengenai efektivitas organisasi pada instansi vertikal perstatistikan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kota Dumai. (2024). Laporan kinerja Badan Pusat Statistik Kota Dumai 2023. BPS Kota Dumai.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota. BPS RI.
- Chiu, C.-N., & Chen, H.-H. (2016). The study of knowledge management capability and organizational effectiveness in Taiwanese public utility: The mediator role of organizational commitment. *SpringerPlus*, 5(1), 1520. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3173-6>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2011). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses* (Terjemahan, Edisi ke-8). Binarupa Aksara.
- Holbeche, L. S. (2018). Organisational effectiveness and agility. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(4), 302–313. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2018-0044>
- Iddrisu, I., & Mohammed, B. (2025). Exploring the impact of leadership styles on organizational effectiveness: The mediating role of employee motivation and engagement. *Public Organization Review*, 25, 1111–1133. <https://doi.org/10.1007/s11115-025-00845-w>
- Kiwang, A. S., Pandie, D. B., & Gana, F. (2015). Analisis kebijakan dan efektivitas organisasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)*, 19(1), 71–82. <https://doi.org/10.22146/jkap.7535>
- Mazzetti, G., & Schaufeli, W. B. (2022). The impact of engaging leadership on employee engagement and team effectiveness: A longitudinal, multi-level study on the mediating role of personal- and team resources. *PLOS ONE*, 17(6), e0269433. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269433>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan implementasi*. Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi: Kaidah perilaku* (Terjemahan Magdalena Jamin). Erlangga.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Tahir, M. I. (2017). Model efektivitas organisasi pemerintah desa. *Sosiohumaniora*, 19(3), 233–237. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v19i3.13070>
- Thoha, M. (2000). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. PT RajaGrafindo Persada.
- Toad, V. S., Rares, J. J., & Pombengi, J. D. (2018). Efektivitas organisasi pemerintah Kecamatan Wanea Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58), 1–7.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.