

**KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA
DINAS PERINDUSTRIAN KOTA PALEMBANG
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

M. Mirzadi
NPP. 30.0346

Asdaf Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Prodi Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: 30.0346@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing: Yeti Fatimah, S.Sos., M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The implementation of bureaucratic reform must be supported by a professional state civil apparatus. To get a professional apparatus, an apparatus with education and abilities comparable to the position it holds is needed. This can be started by planning employee needs that can complement the needs of the organization. It is said that the planning of the needs of employees of the Palembang City Industrial Office has not been optimal in quality and quantity. **Purpose:** The purpose of this study is to determine the results, constraints, and obstacles of workload analysis in employee needs planning, as well as efforts to improve employee needs planning. **Method:** The method used in this study is qualitative using a descriptive method with an inductive approach. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation. And data analysis techniques are using data reduction, data presentation and conclusions. The theory used in the assessment of workload analysis is the Sedarmayanti theory with dimensions of work volume and time norms. **Results:** The results showed that the analysis of employees' needs at the Palembang City Industrial Office was not optimal. According to the results of the interview, the Palembang City Industrial Office still lacks qualified human resources for the preparation of employee needs based on workload analysis. The factor is that existing employees are required to be able to do additional work due to employee shortages. Efforts to improve this are by involving these employees in education and training related to employee needs analysis to obtain maximum results in the future. **Conclusion:** The Palembang City Industrial Office in carrying out the position mechanism related to employee needs planning through workload analysis has been running.

Keywords: analytics, workload

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pelaksanaan reformasi birokrasi harus didukung oleh aparatur sipil negara yang profesional. Untuk mendapatkan aparatur yang profesional, diperlukan aparatur dengan pendidikan dan kemampuan yang sebanding dengan jabatan yang diembannya. Hal ini dapat dimulai dengan merencanakan kebutuhan pegawai yang dapat melengkapi kebutuhan organisasi. Dikatakan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang belum optimal secara kualitas dan kuantitas. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hasil, kendala dan hambatan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan pegawai, serta upayanya untuk meningkatkan perencanaan kebutuhan pegawai. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dan teknik analisis data yaitu melalui penggunaan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. teori yang

digunakan dalam penilaian analisis beban kerja adalah teori Sedarmayanti dengan dimensi volume pekerjaan dan norma waktu. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang belum optimal. Dari hasil wawancara terlihat bahwa Dinas Perindustrian Kota Palembang masih kekurangan sumber daya manusia yang mumpuni untuk penyusunan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja. Faktornya adalah pegawai yang ada dituntut untuk bisa melakukan pekerjaan tambahan akibat dari kekurangan pegawai. Upaya untuk meningkatkan hal tersebut adalah dengan mengikutsertakan para pegawai tersebut dalam pendidikan dan pelatihan terkait dengan analisis kebutuhan pegawai agar memperoleh hasil yang maksimal di masa mendatang. **Kesimpulan:** Dinas Perindustrian Kota Palembang dalam menjalankan mekanisme jabatan terkait perencanaan kebutuhan pegawai melalui analisis beban kerja sudah berjalan.

Kata Kunci : analisis, beban kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan birokrasi merupakan hal yang harus dilakukan oleh pemerintahan dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan baik dengan prinsip-prinsip *clean and good governance* serta pelaksanaan pemerintah yang berkompeten. Untuk mewujudkan perubahan birokrasi ini dibutuhkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang kompeten dan profesional dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya. Perubahan birokrasi yang baik untuk mewujudkan birokrasi yang bersih, dapat diandalkan, efektif dan efisien serta memberikan manfaat yang luar biasa baik bagi masyarakat. Dengan cara ini, potensi mendasar untuk perubahan birokrasi yang komprehensif harus dimulai dengan perubahan pada pengelolaan Aparatur Sipil Negara, sehingga menghasilkan pegawai yang berkinerja tinggi dan profesional yang dapat menopang birokrasi yang baik. Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk berkinerja tinggi dan profesional dalam menjalankan kewajiban dan komitmennya di tempat kerja. Tugas sebagian besar Pegawai Negeri Sipil adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diperjelas dalam pasal 56 ayat 1 yang menyatakan bahwa, setiap instansi pemerintahan wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Petunjuk pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2020 yang menjadi panduan dalam analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK).

Analisis beban kerja (ABK) dapat menjadi salah satu cara yang efisien dalam mengenali dan menganalisis kebutuhan pegawai yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan, sehingga dapat diketahui kurangnya pegawai di dalam suatu pekerjaan secara rinci. Dari hasil analisis kebutuhan pegawai tersebut, organisasi dapat melihat disiplin ilmu seperti apa yang harus dimiliki seseorang pekerja yang direncanakan untuk memiliki pekerjaan tersebut. Penggambaran pekerjaan tersebut memuat kewajiban, keahlian dan tugas seorang pegawai. Dengan adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja jumlah keseluruhan pegawai, kualitas, distribusi dan komponen pegawai dalam suatu instansi dapat sesuai dengan beban kerjanya dan dapat menganalisis indikator kinerja pegawainya dengan lebih baik. Pegawai Negeri Sipil di kota Palembang berjumlah 10.993 orang yang tercatat di website resmi (<https://palembangkota.bps.go.id/>, diakses pada 29 September 2022). Menurut informasi awal berdasarkan *website* di atas, pada setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kota Palembang masih kekurangan jumlah jabatan pegawai khususnya jabatan fungsional analisis, maka pada kesempatan ini peneliti melakukan penelitian di Dinas Perindustrian Kota Palembang yang

mengalami kekurangan pegawai. Berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 70 Tahun 2016, Dinas Perindustrian Kota Palembang adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kota Palembang yang melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang industri dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang.

Dinas Perindustrian Kota Palembang masih kekurangan pegawai, jumlah pegawai yang kurang akan menyebabkan beban kerja karyawan yang berlebih dan mempengaruhi jam kerja serta akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan banyaknya pekerjaan yang bertumpuk diantara-Nya disebabkan oleh kurangnya pegawai, dalam hal ini menyebabkan pegawai mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berlebih. Untuk mengetahui beban kerja dan jumlah pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Kota Palembang, maka dibutuhkanlah perhitungan kebutuhan pegawai yang efektif berdasarkan analisis beban kerja di Dinas Perindustrian Kota Palembang agar mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti sangat tertarik melakukan penelitian tentang analisis beban kerja. Analisis beban kerja ini adalah untuk mendapatkan kesesuaian tuntutan tugas dalam jabatan dengan pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja Pada Dinas Perindustrian Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan wawancara singkat melalui *Whats App*, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Bapak Ngadiran, S.IP mengatakan :

Dinas Perindustrian Kota Palembang, sejak tahun 2017 sebenarnya sudah kekurangan pegawai karena ada beberapa staf yang pindah ke OPD lain dan ada juga yang pensiun. Jujur saja, sejak dinas ini kekurangan staf, pekerjaan jadi lebih banyak. Makanya kami perlu tambahan staf PNS. Mungkin kekurangan kami juga, dalam perhitungan kebutuhan pegawai yang tidak benar-benar dilaksanakan dengan baik, melainkan terus disamakan setiap tahunnya.

Jumlah kekurangan pegawai tersebut juga didukung dengan data Urut Kepangkatan Pegawai Dinas Perindustrian Kota Palembang pada tahun 2020.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan Tahun 2022

NO	JABATAN	JUMLAH PEGAWAI (ORANG)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Sub Bagian	3
5	Kepala Seksi	-
6	Staff (Jabatan Fungsional Umum)	40
7	Jabatan Fungsional Teknis	-
JUMLAH		49

(Sumber : Bagian Umum Dinas Perindustrian Kota Palembang Tahun 2022)

Berdasarkan **Tabel 1.1** tersebut, bahwa Dinas Perindustrian Kota Palembang masih kekurangan pegawai, jumlah pegawai yang kurang akan menyebabkan beban kerja karyawan yang berlebih dan mempengaruhi jam kerja serta akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan banyaknya pekerjaan yang bertumpuk diantara-nya disebabkan oleh kurangnya pegawai, dalam hal ini menyebabkan pegawai mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berlebih. Untuk mengetahui beban kerja dan jumlah pegawai yang ada pada

Dinas Perindustrian Kota Palembang, maka dibutuhkanlah perhitungan kebutuhan pegawai yang efektif berdasarkan analisis beban kerja di Dinas Perindustrian Kota Palembang agar mencapai hasil kerja yang diinginkan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Tasha Netir Dwi Putri, IPDN (2021). Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKPSDM Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan menggunakan Teori analisis jabatan (Hasibuan : 2016) dan teori analisis beban kerja (Sedarmayanti : 2013) dengan hasil Analisis kebutuhan pegawai di BKPSDM Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan terbilang masih kurang optimal karena jumlah pegawai yang kurang serta kemampuan kompetensi pegawai yang rendah (Putri, 2021).

Kedua, Muhammad Fariz Iqbal, IPDN(2021) Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. Teori analisis jabatan (Hasibuan:2016) dan teori analisis beban kerja (Koesmowidjojo :2017) dengan hasil Analisis kebutuhan pegawai di BKPSDM Kabupaten Tangerang Provinsi Banten belum terlaksana dengan baik karena sumber daya aparturnya masih belum sesuai dan kurangnya pegawai sehingga beban kerja tidak seimbang dengan jumlahnya pegawai (Iqbal, 2021).

Ketiga, Diah Sofiana Dewi (2019) Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKD Kota Malang dengan hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pegawai pada BKD Kota Malang sudah terpenuhi. kompetensi pegawai terhadap jabatan telah sesuai berdasarkan syarat dan beban kerja serta jumlah pegawainya juga sudah seimbang (Dewi, 2019).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Perbedaan penelitian pertama oleh Tasha Netir Dwi Putri dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada waktu pelaksanaan. Pada penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilaksanakan pada tahun 2022. Lokus dari penelitian juga berbeda, lokus penelitian sebelumnya dilaksanakan di BKPSDM Kota Palembang, sedangkan lokus penelitian yang akan dilakukan berada di Dinas Perindustrian Kota Palembang. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif.

Perbedaan penelitian kedua oleh Muhammad Fariz Iqbal terletak pada lokus penelitian, penelitian sebelumnya melaksanakan penelitian di BKPSDM Kabupaten Tangerang, sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilaksanakan di Dinas Perindustrian Kota Palembang. Persamaan penelitian kedua ini adalah sama-sama menggunakan metode Deskriptif Kualitatif.

Berikutnya perbedaan penelitian ketiga oleh Diah Sofiana Dewi terletak pada waktu penelitian. Pada penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2019, sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilaksanakan pada tahun 2022. Lokus dari penelitian juga berbeda, lokus penelitian sebelumnya dilaksanakan di BKPSDM Kota Malang, sedangkan penelitian yang akan dilakukan dilaksanakan di Dinas Perindustrian Kota Palembang. Persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode Deskriptif Kualitatif.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis kebutuhan pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan, untuk mengetahui serta menganalisis apa saja faktor yang menjadi hambatan pada penyusunan analisis kebutuhan pegawai dalam analisis beban kerja di Dinas Perindustrian Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan, untuk mengetahui serta menganalisis apa saja upaya-upaya yang dilakukan

Dinas Perindustrian Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan analisis kebutuhan pegawai.

II. METODE

Penelitian yang diteliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Analisis Beban Kerja (Sedarmayanti., 2016).

Informan pada penelitian ini terdapat 5 informan. Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu berupa observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini peneliti menggunakan Miles & Huberman menyebutkan tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (Sugiyono, 2015).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja adalah penetapan jumlah pegawai yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu atau suatu proses penetapan jam kerja yang dibutuhkan oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu pada masa waktu (Sedarmayanti, 2017:50). Analisis beban kerja juga merupakan manajemen sistematis yang dilakukan guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja instansi atau organisasi berdasarkan volume kerja tertentu. Dalam menghitung beban kerja ini diperoleh dari hasil antara volume kerja dengan satuan waktu tertentu.

Tabel 4.13

Analisis Beban Kerja Pada Jabatan Analisis Pengawasan Mutu Produk

No	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Jumlah Beban Kerja 1 Tahun	Waktu Penyelesaian (Jam)	Waktu Efektif Penyelesaian	Kebutuhan Pegawai
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Menerima dan melakukan rencana program dan petunjuk teknis serta memantau pelaksanaan tugas seksi Hasil Hutan dan Perkebunan sesuai ketentuan	kegiatan	250	3	750	0.60
2	Mencatat program dan petunjuk teknis di seksi Hasil Hutan dan Perkebunan	kegiatan	12	35	420	0.34
3	Melakukan pengawasan, pembinaan dan pengendalian usaha di seksi industri Hasil Hutan dan Perkebunan	kegiatan	4	32	128	0.10

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
4	Menyelenggarakan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan Kegiatan Usaha Industri Hasil Hutan dan Perkebunan	kegiatan	12	48	576	0.46
5	Melaksanakan pembinaan dan pengendalian persaingan usaha Industri Hasil Hutan dan Perkebunan	kegiatan	6	40	240	0.19
6	Menyelenggarakan bimbingan teknis dan pelatihan pembinaan Industri Hasil Hutan dan Perkebunan	kegiatan	6	30	180	0.14
7	Memberikan rekomendasi penerbitan izin usaha Industri Hasil Hutan dan Perkebunan	kegiatan	24	36	864	0.69
8	Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan	kegiatan	12	36	432	0.35
9	Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan mengenai langkah-langkah yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.	kegiatan	24	6	144	0.12
10	Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas	kegiatan	12	48	576	0.46
Total			350	266	4310	3.45
Jumlah Pegawai						3 orang

Sumber : Diolah penulis, 2023

Berdasarkan **Tabel 4.13** tersebut, dapat diketahui jumlah beban kerja dalam 1 tahun pada 10 uraian tugas dari Analisis Pengawasan Mutu Produk adalah 350, lalu waktu efektif penyelesaiannya sebanyak 4310 jam dengan membutuhkan pegawai sebanyak 3 orang. Maka dengan jumlah pegawai sekarang yaitu 1 orang yang dapat dilihat pada **Tabel 4.12**, dapat diketahui bahwa di jabatan ini kekurangan pegawai sebanyak 2 orang.

Tabel 4.14
Analisis Beban Kerja Pada Jabatan Pengawas Industri

No	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Jumlah Beban Kerja 1 Tahun	Waktu Penyelesaian (Jam)	Waktu Efektif Penyelesaian	Kebutuhan Pegawai
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Menerima dan melakukan petunjuk teknis serta memantau melaksanakan tugas Industri Kerajinan	Kegiatan	200	2	400	0.32
2	Mencatat program dan petunjuk teknis di Industri Kerajinan	Kegiatan	10	40	400	0.32
3	Melakukan pencatatan usaha industri kerajinan	Kegiatan	12	40	480	0.38
4	Mencatat laporan kegiatan usaha industri kerajinan	Kegiatan	6	40	240	0.19
5	Melakukan pemantauan dilapangan industri kerajinan guna memperoleh informasi mengenai rekomendasi izin usaha industri	Kegiatan	6	40	240	0.19
6	Menyusun pelaksanaan pelatihan pembinaan industri kerajinan	Kegiatan	6	36	216	0.17
7	Menyusun laporan hasil pemantauan dilapangan terhadap izin industri kerajinan	Kegiatan	40	40	1600	1.28
8	Menyiapkan jadwal, materi, pelatihan industri kerajinan	Kegiatan	150	2	300	0.24
9	Mengumpulkan materi -materi pelaksana industri kerajinan	Kegiatan	180	1	180	0.14

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10	Memberikan rekomendasi penerbitan izin usaha Industri kerajinan	Kegiatan	12	12	144	0.12
11	Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan	Kegiatan	48	2	96	0.08
12	Menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas	Kegiatan	48	2	96	0.08
Total			610	241	4392	3.51
Jumlah Pegawai						3 orang

Sumber : Diolah penulis, 2023

Berdasarkan **Tabel 4.14** tersebut, dapat diketahui jumlah beban kerja dalam 1 tahun pada 12 uraian tugas dari Analis Pengawas Industri adalah 610, lalu waktu efektif penyelesaiannya sebanyak 4392 jam dengan membutuhkan pegawai sebanyak 3 orang. Maka dengan jumlah pegawai sekarang yaitu 1 orang yang dapat dilihat pada **Tabel 4.12**, dapat diketahui bahwa di jabatan ini kekurangan pegawai sebanyak 2 orang.

a. Volume Kerja

Volume kerja adalah sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh unit organisasi atau pegawai/pejabat dalam jangka waktu tertentu (target yang harus dicapai dalam 1 tahun) atau 233 hari kerja efektif

1. Kesesuaian Beban Kerja dengan Kemampuan Kerja

Berdasarkan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan pegawai, menurut hasil wawancara dengan Kepala Dinas Bapak Drs. G.A. Putra Jaya pada Senin, 09 Januari 2023 mengatakan:

Bahwa perhitungan analisis beban kerja dilapangan untuk jabatan Analisis Kerjasama Industri, Analis Data Sertifikasi Industri Pangan, Analis Standarisasi Industri, Analis Kawasan Industri, Analis Industri, Analis Aplikasi Model Pengembangan Industri, dan Analis Data Sertifikasi Industri Kimia kemampuannya sudah sesuai namun beban kerjanya melebihi.

Menurut hasil wawancara kedua dengan pejabat Analis Aplikasi Model Pengembangan Industri yaitu ibu R. A Desti Amalia Wandaryani, SH., M.Kn pada Selasa, 10 Januari 2023 mengatakan bahwa :

Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan jabatan saya. Akan tetapi, karena beban pekerjaan yang terlalu banyak atau berlebih ini sehingga mengharuskan saya bekerja lebih lama atau ekstra diluar dari jam kerja yang telah ditetapkan oleh kantor.

Berikutnya hasil wawancara dengan pejabat Pengawas Industri, Bapak Rahmiatun. SE.,M.Si pada Selasa, 10 Januari 2023 mengatakan bahwa :

Tugas yang telah diamanahkan kepada saya adalah untuk mengawasi kegiatan perindustrian yang ada di Dinas Perindustrian Kota Palembang ini. Akan tetapi, karena yang melakukan pengawasan hanya saya sendiri saja jadinya saya kewalahan

dalam melakukan tugas tersebut. Sehingga saya membutuhkan tambahan pegawai yang dapat membantu saya.

Kesimpulan dari kesesuaian beban kerja dengan kemampuan kerja berdasarkan hasil wawancara bahwa semua pegawai mampu berkerja karena sudah sesuai dengan kemampuan kerja mereka namun demikian beban kerja yang diberikan terlalu berlebih (overload) akibat dari kurangnya pegawai sehingga mereka diharuskan untuk berkerja lembur.

2. Kesesuaian Beban Kerja dengan Jumlah Pegawai

Berdasarkan beban kerja dengan jumlah pegawai, Sekretaris Dinas Perindustrian Kota Palembang pada Senin, 09 Januari 2023, Ibu Hj. Ellys Eviana, SE.,MM mengatakan bahwa :

Berdasarkan hasil analisis beban kerja, jumlah pegawai yang ada terutama untuk jabatan fungsional perindustrian yaitu jabatan Analisis Kerjasama Industri, Analisis Data Sertifikasi Industri Pangan, Analisis Standarisasi Industri, Analisis Kawasan Industri, Analisis Industri, Analisis Aplikasi Model Pengembangan Industri, dan Analisis Data Sertifikasi Industri Kimia bahwa jumlah pegawainya masih terhitung kurang.

Selanjutnya dipertegas dengan hasil wawancara dari Kepala Sub Bagian Umum pada Selasa, 10 Januari 2023, Bapak Ngadiran, S.IP mengatakan bahwa :

Akibat dari kurangnya pegawai akan menimbulkan beban kerja yang meninggi, sehingga beban kerja yang tinggi ini akan mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tertunda. Untuk mengatasi permasalahan ini kami dari pihak Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah mencoba mengusulkan tambahan pegawai kepada BKPSDM Kota Palembang.

Dari hasil wawancara, penulis dapat menyimpulkan bahwa kesesuaian beban kerja dengan jumlah pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang masih terdapat beberapa jabatan yang harus ditambah terutama untuk jabatan Analisis Kerjasama Industri, Analisis Data Sertifikasi Industri Pangan, Analisis Standarisasi Industri, Analisis Kawasan Industri, Analisis Industri, Analisis Aplikasi Model Pengembangan Industri, dan Analisis Data Sertifikasi Industri Kimia.

b. Norma Waktu/ Standar Waktu Kerja

Penulis mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini bahwa standar waktu kerja pada Dinas Perindustrian Kota Palembang sudah ditetapkan berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2022 dan petunjuk pelaksanaan (juklak) Surat Edaran Walikota Palembang Nomor 0986/SE/BKPSDM-V/2022 dengan ketentuan diputuskan penentuan jam kerja ASN 37 jam 30 menit perminggu dalam 5/6 hari kerja.

Berdasarkan dari peraturan tersebut, bisa dihitung hari kerja jam kerja yang efektif dalam analisis beban kerja yaitu :

a. Hari Kerja Efektif

- Jumlah hari pertahun 365 hari
- Libur Sabtu-Minggu 104 hari
- Libur resmi 16 hari
- Cuti 12 hari
- Jumlah hari libur 132 hari
- Hari kerja efektif 364 hari dikurang hari libur 132 hari = 233 hari

b. Jam Kerja Efektif

1. Jam Kerja Perminggu

- 37 jam 30 menit (jam kerja formal)
- $70\% \times 37 \text{ jam } 30 \text{ menit} = 26 \text{ jam } 30 \text{ menit}$ (jam kerja efektif perminggu)

- 37 jam 30 menit - 26 jam 30 menit = 11 jam (jam kerja tidak efektif perminggu)

2. Jam Kerja Perhari (5 Hari Kerja)

- 37 jam 30 menit : 5 = 7 jam 30 menit (jam kerja formal)

- 26 jam 30 menit : 5 = 5 jam 30 menit (jam kerja efektif)

- 11 jam : 5 = 2 jam (jam kerja tidak efektif)

3. Jam Kerja Pertahun

- 233 hari × 7 jam 30 menit = 1.700 jam (dibulatkan), jam kerja formal.

- 233 hari × 5 jam 30 menit = 1.300 jam (dibulatkan), jam kerja efektif.

- 233 hari × 2 jam = 466 jam, jam kerja tidak efektif.

1. Efektivitas dan Efisiensi Standar Waktu Kerja

Berkenaan dengan efektivitas dan efisiensi standar waktu kerja, Sekretaris Dinas Perindustrian Kota Palembang pada Senin, 10 Januari 2023, Ibu Hj. Ellys Eviana, SE., MM mengatakan bahwa :

Jam kerja formal sudah sesuai dengan peraturan yang ada, semua pegawai sudah memanfaatkan standar waktu yang diberikan namun demikian masih ada jabatan-jabatan lain yang dirasa masih kekurangan waktu dalam pengerjaannya yaitu jabatan Analisis Kerjasama Industri, Analisis Data Sertifikasi Industri Pangan, Analisis Standarisasi Industri, Analisis Kawasan Industri, Analisis Industri, Analisis Aplikasi Model Pengembangan Industri, dan Analisis Data Sertifikasi Industri Kimia yang dikarenakan kekurangan pegawai.

Informasi dari pegawai yang memiliki jabatan Analisis Kawasan Industri yaitu Ibu Ervina Lydia, ST. juga memperkuat pernyataan tersebut pada Senin, 09 Januari 2023 yang mengatakan bahwa :

Standar waktu kerja yang telah ditetapkan kantor bagi saya masih belum membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan yang saya kerjakan sendiri. Oleh karena itu, saya berharap akan ada penambahan tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan saya, sehingga dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa standar waktu kerja sudah efektif dilaksanakan namun untuk jumlah pegawai yang ada masih kurang efisien.

2. Ketepatan Waktu dalam Penyelesaian Pekerjaan

Menurut hasil wawancara dengan pejabat fungsional sebagai pejabat Analisis Kawasan Industri, Ibu Ervina Lydia, ST. pada Selasa, 10 Januari 2023 mengatakan bahwa :

Pekerjaan yang diberikan kepada saya untuk diselesaikan, saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan bekerja lembur atau bekerja melebihi jam kerja yang telah diberikan, bahkan saya membawa pekerjaan tersebut ke rumah karena yang mengerjakan pekerjaan ini hanya saya sendiri.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Analisis Kerjasama Industri, Bapak Denny, SH pada Selasa, 10 Januari 2023 mengatakan bahwa :

Karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus saya selesaikan tepat waktu sesuai waktu yang diberikan, maka saya dalam melakukan pekerjaannya sering kali saya bawa ke rumah atau harus saya kerjakan di kantor hingga malam hari untuk diselesaikan, karena saya kewalahan dalam menyelesaikannya seorang diri.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menyimpulkan bahwa semua pekerjaan di Dinas Perindustrian Kota Palembang dilaksanakan terkadang tepat waktu tetapi terkadang juga tidak. Hal ini dikarenakan kurangnya jabatan-jabatan fungsional tertentu karena saat ini hanya diduduki oleh 1 orang.

3.2 Faktor Penghambat dalam Analisis Kebutuhan Pegawai

Berdasarkan pengamatan penulis selama proses penelitian, penulis berkeyakinan bahwa dalam konteks analisis kebutuhan pegawai, ada beberapa hal yang menjadi kendala terkait analisis beban kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas Sumber Daya Manusia (Aparatur), terdapat permasalahan diantara-Nya beberapa jabatan fungsional yang beban kerjanya tinggi tetapi pegawainya kurang yang dapat dilihat dari beban kerja yang dijalankannya memakan waktu yang banyak yang mengharuskan dia kerja lembur
2. Kualitas Sumber Daya Manusia (Aparatur), kendala yang ditemui dalam proses analisis beban kerja di Dinas Perindustrian Kota Palembang adalah kualitas pegawai dan kuantitas pegawai yang ada masih harus ditingkatkan dan diperdayakan lagi serta keterbatasan sumber daya manusia ini harus segera diatasi.

3.3 Upaya yang dilakukan dalam mengatasi Hambatan Analisis Kebutuhan Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Palembang

Adapun upaya yang dilakukan Dinas Perindustrian Kota Palembang untuk mengatasi hambatan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Dinas Perindustrian Kota Palembang memberikan pendidikan dan pelatihan serta sosialisasi untuk memastikan seluruh pegawai agar mampu bekerja pada level yang lebih tinggi dan menambah jumlah pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab di Dinas Perindustrian Kota Palembang.
2. Menghitung kembali beban kerja yang diberikan kepada semua pegawai untuk memastikan bahwa kekurangan pegawai dapat terpenuhi di tahun berikutnya.
3. Menambah jumlah pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab di Dinas Perindustrian Kota Palembang dengan mengusulkan penambahan pegawai kepada BKPSDM Kota Palembang untuk selanjutnya ditindaklanjuti.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pembaharuan penelitian yang penulis laksanakan terhadap penelitian Muhammad Fariz Iqbal Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tangerang Provinsi Banten yaitu terletak pada keberhasilan Dinas Perindustrian Kota Palembang memberikan pendidikan dan pelatihan serta sosialisasi untuk memastikan seluruh pegawai agar mampu bekerja pada level yang lebih tinggi dan menambah jumlah pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab di Dinas Perindustrian Kota Palembang.

Pembaharuan penelitian yang penulis laksanakan terhadap penelitian Diah Sofiana Dewi (2019) Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKD Kota Malang belum terlaksana dikarenakan Kuantitas Sumber Daya Manusia (Aparatur), terdapat permasalahan diantara-Nya beberapa jabatan fungsional yang beban kerjanya tinggi tetapi pegawainya kurang yang dapat dilihat dari beban kerja yang dijalankannya memakan waktu yang banyak yang mengharuskan dia kerja lembur.

Pembaharuan penelitian yang penulis laksanakan terhadap penelitian Tasha Netir Dwi Putri. Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKPSDM Kota Palembang Provinsi Sumatera dengan hasil Analisis kebutuhan pegawai di BKPSDM Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan terbilang masih kurang optimal karena jumlah pegawai yang kurang serta kemampuan kompetensi pegawai yang rendah. Terletak pada Dinas Perindustrian Kota Palembang dalam menjalankan mekanisme jabatan terkait perencanaan kebutuhan pegawai melalui analisis beban kerja sudah berjalan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh penulis terkait penggunaan analisis beban kerja dalam perencanaan kebutuhan pegawai, penulis menyimpulkan bahwa :

1. Dinas Perindustrian Kota Palembang dalam menjalankan mekanisme jabatan terkait perencanaan kebutuhan pegawai melalui analisis beban kerja sudah berjalan, namun belum berjalan optimal karena masih banyak terdapat pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebih (*overload*).
2. Faktor penghambat penggunaan analisis beban kerja dalam kaitannya dengan perencanaan kebutuhan pegawai di Dinas Perindustrian Kota Palembang berasal dari berbagai faktor baik eksternal maupun internal di lingkungan kantor itu sendiri. Hambatan yang dihadapi berdasarkan analisis beban kerja adalah terdapat permasalahan diantaranya beberapa jabatan fungsional yang beban kerjanya tinggi tetapi pegawainya kurang hal ini terlihat dari beban kerja yang dijalankannya memakan waktu yang banyak yang mengharuskan dia kerja lembur.
3. Upaya Dinas Perindustrian Kota Palembang mengatasi hambatan penggunaan analisis beban kerja terkait kebutuhan tenaga perencanaan yaitu:
 - a. Memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memastikan seluruh pegawai mampu melakukan analisis beban kerja agar mampu berkerja pada level yang lebih tinggi lagi.
 - b. Menghitung kembali beban kerja yang diberikan kepada semua pegawai untuk memastikan bahwa kekurangan pegawai dapat terpenuhi di tahun berikutnya.
 - c. Mengusulkan penambahan pegawai kepada BKPSDM Kota Palembang untuk selanjutnya ditindaklanjuti.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah waktu. Sehingga penulis kurang bisa memaksimalkan dalam proses pengumpulan data dari Teknik pengumpulan data penulis dalam hal observasi, dokumentasi dan wawancara.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian yang penulis laksanakan. Peneliti mengharapkan penelitian ini ada saran dan masukan demi kesempurnaan penelitian ini. Penulis mengharapkan penelitian ini juga menjadi pengembangan kinerja dan evaluasi kinerja Dinas Perindustrian Kota Palembang untuk menghasilkan pelayanan yang lebih baik.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Perindustrian Kota Palembang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi pada penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, D. S. (2019). *Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKD Kota Malang*.
- Iqbal, M. F. (2021). *Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. IPDN*.
- Putri, T. N. D. (2021). *Analisis Kebutuhan Pegawai pada BKPSDM Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. IPDN*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Simangunsong, F. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN PEMERINTAHAN*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

(<https://palembangkota.bps.go.id/>, diakses pada 29 September 2022).

