

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BANJAR PROVINSI JAWA BARAT

Agung Ramadhan
NPP 31.0346

Asdaf Kota Banjar, Provinsi Jawa Barat

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Fakultas Manajemen
Pemerintahan*

Email : agungr848@gmail.com

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

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): An organization in order to run well and be in line with mutually agreed goals, a qualified human resource is needed to create a good organization. The organization's needs for the availability of human resources must be appropriate both in terms of qualifications and competencies possessed. In accordance with this, the National and Political Unity Agency of Banjar City is currently still said to be lacking in terms of competence and educational qualifications. **Purpose:** The purpose of this study is to determine the results of job analysis and workload analysis in employee needs, constraints or obstacles that occur, as well as efforts made to increase effectiveness in employee needs. **Method:** This research is a qualitative research that uses the theory of Job Analysis (Hasibuan, 2016:29) and Workload Analysis (Simangunsong, 2017:278) as a benchmark. Techniques in data collection use three techniques, namely interviews, observation, and documentation. **Result:** The results of the study saw that the analysis of employee needs at the National and Political Unity Agency of Banjar City was said to be still not good. This can be seen in the results of data analysis that the National and Political Unity Agency of Banjar City is still experiencing a shortage of employees and positions that are not in accordance with the qualifications and competencies needed. The factor is the lack of availability of human resources in terms of quantity and quality. **Conclusion:** Efforts to improve this with training and technical guidance, so that in the future it can improve the quality and competence of employees for maximum result.

Keywords: Job Title Analysis; Workload Analysis; Need; Human Resources

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Suatu organisasi agar berjalan dengan baik serta dapat selaras dengan tujuan yang telah disepakati bersama, maka diperlukan suatu sumber daya manusia yang mumpuni guna menciptakan organisasi yang baik. Kebutuhan organisasi terhadap ketersediaan sumber daya manusia harus sesuai baik dari segi kualifikasi ataupun kompetensi yang dimiliki. Sesuai dengan hal tersebut, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar saat ini masih dikatakan kurang dari segi kompetensi dan kualifikasi pendidikannya. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam kebutuhan pegawai, kendala ataupun hambatan yang terjadi,

serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keefektifan dalam kebutuhan pegawai. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan teori Analisis Jabatan (Hasibuan, 2016:29) dan Analisis Beban Kerja (Simangunsong, 2017:278) sebagai tolak ukur. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan tiga teknik, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian melihat bahwa analisis kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar dikatakan masih belum baik. Hal ini terlihat dalam hasil analisis data bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar masih mengalami kekurangan pegawai serta jabatan yang belum sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan. Faktornya adalah kurangnya ketersediaan sumber daya manusia dari segi kuantitas maupun kualitas. **Kesimpulan:** Upaya untuk meningkatkan hal tersebut dengan pelatihan dan bimbingan teknis, sehingga kedepannya dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai untuk hasil yang maksimal.

Kata Kunci: Analisis Jabatan; Analisis Beban Kerja; Kebutuhan; Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor kunci dalam menggerakkan suatu organisasi, memastikan bahwa organisasi tersebut dapat mencapai tingkat produktivitas dan kinerja yang optimal. Ini juga berlaku untuk pegawai negeri sipil yang menjalankan organisasi pemerintah. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Juncto* Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil merupakan pegawai negeri sipil dan juga pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan diangkat oleh Pembina kepegawaian serta disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, serta di beri gaji berdasarkan aturan dan undang-undang yang berlaku.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Juncto* Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diperjelas dalam pasal 56 ayat 1 menyebutkan bahwa setiap instansi pemerintahan harus menetapkan rencana kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, sebagaimana diatur dalam Pedoman Pelaksanaan analisis Jabatan dan analisis Beban Kerja yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 tahun 2020.

Proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data tentang suatu jabatan menjadi informasi dikenal sebagai analisis beban kerja. Sedangkan analisis jabatan adalah proses mencatat, mempelajari, dan menyimpulkan informasi atau fakta yang berkaitan dengan pekerjaan secara sistematis dan teratur. Analisis jabatan dan analisis beban kerja ini akan berdampak pada proses penyusunan kebutuhan pegawai. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja diartikan sebagai metode manajemen yang terstruktur yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang tingkat kinerja dan produktivitas organisasi berdasarkan beban kerja yang dihadapi. Selain untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah pegawai yang mencukupi perencanaan kebutuhan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah suatu kewajiban bagi semua instansi pemerintah, baik di tingkat daerah maupun pusat. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 *Juncto* Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 pasal 56 ayat 1.

Salah satu metode yang efektif untuk menentukan dan menganalisis kebutuhan pegawai adalah analisis jabatan dan analisis beban kerja. Metode-metode ini memungkinkan organisasi untuk mengetahui kekurangan pegawai secara menyeluruh. Berdasarkan hasil

analisis kebutuhan pegawai, perusahaan dapat menentukan kompetensi yang dibutuhkan oleh kandidat untuk posisi tersebut. Analisis jabatan dan analisis beban kerja dapat digunakan untuk menentukan jumlah, kualitas, distribusi, dan komponen pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan beban kerja. Ini juga dapat membantu menganalisis indikator kinerja pegawai. Pengembangan pegawai yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Melalui Diklat yang tepat dan pemerataan kesempatan, pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan pemerintahan yang baik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Provinsi Jawa Barat dalam menentukan kebijakan terkait pengelolaan SDM, serta dapat menjadi referensi bagi organisasi lain dalam melakukan analisis kebutuhan pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penelitian ini berfokus pada analisis kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Provinsi Jawa Barat, menggunakan pendekatan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pertanyaan utama yang ingin dijawab mencakup bagaimana kebutuhan pegawai dapat diprediksi dengan akurat berdasarkan penilaian tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan serta beban kerja yang terkait. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat menghambat proses analisis kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik tersebut. Langkah-langkah atau strategi yang telah atau sedang diimplementasikan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Provinsi Jawa Barat untuk mengatasi hambatan-hambatan ini juga akan dieksplorasi dalam skripsi ini. Melalui analisis yang mendalam terhadap masalah ini, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi-rekomendasi yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan dan manajemen sumber daya manusia di instansi tersebut.

1.3. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan studi kepustakaan, selain mendapatkan teori yang menjadi variabel didalam penelitian yang sumbernya dari buku referensi dan juga lewat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai bahan untuk kajian yang mempunyai kaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dari penelitian yang ada sebelumnya, penulis telah menemukan penelitian yang judulnya sama dengan judul penelitian yang akan penulis teliti. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini.

Penelitian Pertama, Penelitian dari Diah Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si, Suyeno, S.Sos, M.AP meneliti mengenai analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian adalah analisis jabatan, yang mencakup uraian dan persyaratan pekerjaan, dan analisis beban kerja, yang mencakup volume kerja dan norma waktu. Studi ini menjelaskan mengapa sumber daya aparatur kurang produktif dan profesional. Hal ini terjadi karena pegawai tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi mereka dan didistribusikan secara tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Penelitian Kedua, Penelitian oleh I Ketut Eggy Yudistia Putra, Luh Indrayani, Lulup Endah Tripalupi meneliti terkait penentuan jumlah pegawai yang dibutuhkan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, evaluasi beban kerja, prinsip pelaksanaan

tugas, dan ketersediaan peralatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif.

Penelitian Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Zunaid Akuba, Trifandi Lasalewo, Stella Junus meneliti mengenai analisis beban kerja digunakan untuk mengidentifikasi jumlah pegawai yang paling efisien dengan menggunakan metode *work load analysis* yang akan memberikan informasi mengenai pengalokasian sumber daya manusia pegawai untuk menyelesaikan beban kerja yang ada. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Penelitian Keempat, Penelitian dari Utami, H.N., Prasetya, A.Y., & Hendrawan, M.R., meneliti mengenai analisis kebutuhan pegawai dengan fokus penelitian analisis beban kerja sebagai dasar dari perencanaan kebutuhan pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Studi ini menjelaskan 4 kategori penggunaan waktu kerja yaitu overload, fit, underload, dan critical underload yang merupakan hasil verifikasi waktu riil yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pokok dan tambahan dibandingkan dengan standar kementerian

Penelitian Kelima, Penelitian oleh Inessia, I., Amanda, M.S., & Terttiaavini, T., meneliti mengenai analisis kebutuhan pegawai menggunakan metode analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan Permen PANRB No 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Fokus penelitian ini berdasarkan latar belakang pendidikan yang relevan sebagai syarat jabatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Penelitian Keenam, Penelitian oleh Serlia R. Lamandasa, meneliti mengenai analisis kebutuhan pegawai negeri sipil berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja. Metode Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jumlah kebutuhan pegawai yang ada di Kantor Camat Pamona Tenggara berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Penelitian Ketujuh, Penelitian oleh Ade Irpan Sabilah & Daonil, meneliti mengenai analisis beban kerja karyawan dan kebutuhan kerja karyawan pada divisi pengelasan di PT TI. Metode Penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dengan harapan perusahaan tersebut diperlukannya suatu penilaian terhadap beban kerja sehingga para tenaga kerja bisa bekerja sesuai dengan target Perusahaan.

Penelitian Kedelapan, Penelitian oleh Jessica F.Tonapa & Reinita Az-zahra Malik, meneliti penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada seksi penanganan fakir miskin pedesaan di dinas sosial provinsi sulawesi Selatan. Metode Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif. Tujuan penelitian ini ialah untuk menyempurnakan analisis jabatan dan analisis beban kerja melalui rancangan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 pada Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian Kesembilan, Penelitian oleh Mulyana, Masriani Situmorang & Syarah Nurwahyuni, meneliti analisis beban kerja berdasarkan kebutuhan petugas rekam medis dengan metode WISN di puskesmas sei langkai tahun 2022. Metode Penelitian yang digunakan ialah kualitatif. Tujuan Penelitian ini ialah untuk mengetahui beban kerja dan kebutuhan tenaga rekam medis informasi kesehatan di Puskesmas Sei Langkai Batam.

Penelitian Kesepuluh, Penelitian oleh Dewi Septianti Hadi, meneliti implementasi kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada inspektorat provinsi jawa barat. Metode penelitian yang digunakan ialah kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin menganalisis implementasi kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada

Inspektorat Provinsi Jawa Barat juga mengetahui faktor penghambat serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dengan model implementasi kebijakan Grindle.

1.4. Tujuan

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Provinsi Jawa Barat. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menjadi penghambat terkait kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Provinsi Jawa Barat. Tujuan ketiga adalah untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Provinsi Jawa Barat

II. METODE

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang menggambarkan keadaan saat penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari lebih lanjut tentang analisis dan perumusan hasilnya. Penelitian kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh (Simangunsong, 2017b:231) menghasilkan data deskriptif, yang dikumpulkan melalui wawancara dan didukung oleh catatan lapangan, dokumentasi, rekaman, dan sumber lain, serta disajikan dalam bentuk kata-kata daripada angka. Penelitian kualitatif bergantung pada pengamatan dan pengalaman langsung, sedangkan penelitian kuantitatif bergantung pada hipotesis untuk mengumpulkan data. Setelah bukti dikumpulkan dan dipersempit menjadi teori atau hipotesis, data dianalisis secara induktif. Peneliti memilih pendekatan kualitatif karena informasi yang dikumpulkan dari penelitian tidak bersifat numerik, melainkan observasi lapangan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan data deskriptif yang berupa kata-kata dari orang-orang yang terlibat dan perilaku yang dapat diamati. Menurut Simangunsong (2017:190) dalam bukunya metodologi penelitian menjelaskan bahwa penelitian kualitatif memiliki bentuk desain penelitian yang beragam karena menyesuaikan bentuk alami dari penelitian kualitatif yang memiliki sifat emergent, dimana fenomena tiba-tiba muncul sesuai dengan prinsip alami. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian merupakan cara ilmiah supaya memperoleh data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis beban kerja menurut (Simangunsong, 2017a:278)

Penulis menggunakan Teknik analisis beban kerja dengan tahapan: (1) Pengumpulan Data Beban Kerja, yaitu peninjauan organisasi untuk mengetahui kejelasan tugas pokok dan fungsi, rincian tugas dan rincian kegiatan. Setelah pengkajian organisasi dilakukan, maka pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan dengan membagi formulir isian, wawancara, dan observasi; (2) Pengolahan data beban kerja, yaitu Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dengan perhitungan jumlah beban kerja jabatan, jumlah kebutuhan pegawai/pejabat, tingkat efisiensi jabatan dan prestasi kerja jabatan, dan tingkat efisiensi unit dan prestasi kerja unit (3) Penelaahan Hasil Olahan Data, yaitu Hasil pengukuran beban kerja butuh pengecekan lebih lanjut untuk hasil yang akurat, objektif, dan menjelaskan keadaan sebenarnya. Suatu analisis beban kerja yang tepat akan memberikan gambaran yang akurat tentang kondisi organisasi saat ini. Hasil analisis beban kerja digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan keadaan saat ini. Organisasi yang dapat menyeimbangkan kuantitas, kualitas, dan kemampuan akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

Sangat penting untuk mengatur formasi pegawai dengan mempertimbangkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kerja. Ini juga penting untuk menentukan tugas dan tuntutan keterampilan yang diperlukan untuk jabatan tertentu yang akan dikerjakan oleh pegawai. Diharapkan bahwa penetapan ini akan memudahkan dan membantu komunikasi dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pemegang jabatan, pengawas, dan rekan kerja. Selain itu juga dapat menentukan pegawai yang paling cocok untuk posisi tertentu berdasarkan kapasitas dan tanggung jawab yang akan dilakukan di masa mendatang. Setiap organisasi Pemerintah Negara melakukan perencanaan pegawai untuk memenuhi jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan. Perencanaan ini dilakukan berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dipenuhi. Analisis kebutuhan pegawai sendiri menghitung jumlah kebutuhan dengan mempertimbangkan semua faktor dan elemen yang diperlukan, yang akan menentukan jumlah pegawai yang akan datang. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah jumlah pekerja yang diperlukan untuk posisi tersebut terpenuhi.

Oleh karena itu, sudah seharusnya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar melakukan analisis beban kerja dan jabatan untuk dapat menambah sumber daya manusia dan dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan. Namun, jika jenjang pendidikan termasuk dalam syarat jabatan, itu akan menentukan seberapa baik seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada penelitian ini, penulis melakukan analisis pada rumusan masalah terkait kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar sebagai applied theory dari analisis jabatan (Hasibuan, 2019:29) yakni pemahaman ikhtisar berdasarkan uraian tugas, hubungan tugas dan tanggung jawab, hubungan tugas dan wewenang, kualifikasi pendidikan dan kompetensi.

A. Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi dan menganalisis informasi terkait dengan tugas-tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan faktor-faktor lain yang terkait dengan suatu posisi pekerjaan dalam sebuah organisasi. Analisis jabatan digunakan menjadi penilaian kerja bagi pegawai. Lazimnya penilaian kinerja dilakukan setiap satu tahun sekali tetapi semua diserahkan kembali kepada organisasi. Hasil analisis yang dilakukan dijadikan dasar oleh badan kepegawaian untuk kenaikan jabatan dan golongan. Tujuan analisis jabatan adalah untuk memahami secara mendalam persyaratan pekerjaan dan menghasilkan deskripsi jabatan yang komprehensif, yang kemudian dapat digunakan untuk berbagai keperluan manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pengembangan pegawai, dan perencanaan karir.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar merupakan instansi pemerintahan yang baru dibentuk, sehingga kebutuhan sumber daya manusianya masih belum terpenuhi. Oleh karena itu, perlu dibuat analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja agar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun hasil analisis jabatan yakni peta jabatan terlampir.

1. Pemahaman Ikhtisar Jabatan Berdasar Uraian Tugas

Ikhtisar jabatan adalah ringkasan dari semua tugas yang dilakukan oleh para pemangku jabatan dan ditulis dalam bentuk kalimat yang mencerminkan tujuan dari jabatan tersebut. Sedangkan, uraian tugas adalah uraian dari semua

tugas yang dilakukan oleh pemangku jabatan, mulai dari bahan kerja yang diproses hingga hasil kerja yang dibuat dengan perangkat kerja dalam keadaan tertentu. Agar semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dapat dilaksanakan dengan baik dan benar, setiap karyawan harus memahami uraian dan ringkasan tugas dan posisi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan selama penelitian ini, penulis menemukan bahwa tanggung jawab yang diberikan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar jelas untuk setiap jabatan. Dan tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik terus berjalan sesuai dengan rencana setiap hari. Setiap pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan uraian pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara setiap pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar sudah memahami ikhtisar jabatan terkait tugas masing – masing pegawai. Akan tetapi, masih ada sebagian yang belum memahaminya karena masih dalam tahap penyesuaian lingkungan kerja baru. Setiap pegawai harus memahami uraian tugas dan ikhtisar jabatan karena pegawai harus paham apa yang dilakukan di posisi mereka. Hal ini akan berdampak pada seberapa efektif dan efisien pegawai melakukan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan oleh penulis di lapangan, pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar secara keseluruhan telah memahami uraian tugas dan ikhtisar jabatan yang harus dilaksanakan sebagaimana pemahaman ikhtisar dan uraian tugas yang dimaksud (Hasibuan, 2019:29).

2. Hubungan Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab saling terkait, di mana tugas dari jabatan adalah tugas yang harus dilaksanakan, sementara tanggung jawab merupakan penjelasan tentang apa yang telah dilaksanakan dan harus dipertanggungjawabkan kepada pemegang jabatan. Meskipun demikian, terdapat situasi di mana tugas yang seharusnya dilaksanakan tidak dapat diselesaikan dan akhirnya dialihkan kepada pegawai lain, meskipun tugas tersebut tidak masuk dalam lingkup tanggung jawab mereka. Dengan persetujuan penanggung jawab tugas, tugas dapat dilimpahkan atas dasar tugas perbantuan tertentu. Hal ini dilakukan agar penanggung jawab tugas tersebut turut bertanggung jawab jika terjadi kekeliruan dikemudian hari.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki pegawai yang bekerja sama dengan baik. Selain itu, pegawai memahami hubungan antara tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar untuk tugas dan tanggung jawab semua pegawai sudah dapat memahami dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah sejalan dengan (Hasibuan, 2019:29) dan Peraturan Walikota Banjar Nomor 112 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Namun, akibat dari kurangnya pegawai tersebut Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar pegawai lain harus membantu pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya.

3. Hubungan Tugas dan Wewenang

Seperti sebelumnya, wewenang dan tugas berhubungan satu sama lain. Wewenang adalah hak pemegang jabatan yang memiliki otoritas untuk

mengambil keputusan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai memahami tugas dan wewenangnya. Pegawai juga menyadari dan memahami bahwa orang yang berwenang yang harus membuat keputusan. Akan tetapi, dari dokumen yang penulis lihat ketika di lapangan bahwa masih terdapat pegawai yang belum linier antara jabatan yang diduduki dengan kualifikasi pendidikan.

Dari hasil wawancara dengan Dedi Suryadi, S.STP., M.Si Kepala Badan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar dan pengamatan yang penulis lakukan selama 14 hari bahwa di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar pegawai yang sebelumnya eselon IV ditarik dan ditempatkan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar untuk mengisi kekosongan jabatan sementara. Dan dari yang penulis lihat ada beberapa pegawai yang masih terikat dengan instansi lamanya bahkan ada yang juga menjabat sebagai kepala desa sekaligus menjabat analis organisasi masyarakat di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, bahwa tugas dan wewenang telah sejalan dengan (Hasibuan, 2019:29) dan Peraturan Walikota Banjar Nomor 112 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Sehingga dalam pelaksanaannya selalu dikoordinasikan baik itu bersama rekan kerja atau dengan pimpinan apabila terdapat tugas dan wewenang yang belum jelas.

4. Kualifikasi Pendidikan

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar merupakan badan yang baru terbentuk di Kota Banjar, sebelumnya masih bergabung dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dengan demikian, untuk pegawai mengisi Jabatan Struktural dan Fungsional di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar sebagian besar kualifikasi pendidikannya. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang penulis lihat di lapangan masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, tetapi kualifikasi pendidikannya berbeda.

Kualifikasi pendidikan merupakan syarat dari jabatan dan pekerjaan sesuai dengan yang dimaksud (Hasibuan, 2019:29) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban kerja. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan oleh penulis di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar menunjukkan bahwa sebagian besar masih belum sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan jabatan yang diduduki oleh setiap pegawai.

Dari hasil wawancara dan observasi, penulis menemukan jawaban dari fenomena tersebut bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar merupakan badan baru sehingga Pemerintah Kota Banjar menempatkan pegawai yang sebelumnya eselon IV untuk mengisi kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar. Hal ini membuat pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar banyak yang tidak linier kualifikasi pendidikan dan kompetensinya.

5. Kompetensi

Dalam organisasi, pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi akan mampu memberikan dorongan positif untuk efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi.

Oleh Karena itu, dalam analisis kebutuhan pegawai selalu ada indikator kompetensi untuk menduduki kekosongan kursi pegawai.

Hasil wawancara dengan dengan Rina Thohariah Farida Iskandar, S.Sos., M.Si Sekretaris Badan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar pada hari Senin, 15 Januari 2024 menunjukkan bahwa kompetensi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar masih terdapat pegawai yang belum sesuai dengan kompetensinya. Selain itu, jumlah pegawai yang belum terpenuhi semuanya membuat setiap pegawai harus mampu menutupi kekosongan tersebut dengan kompetensi yang dimilikinya.

Hasil wawancara menunjukkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar yang masih kekurangan jumlah pegawai. Dengan adanya analisis kebutuhan pegawai ini akan membantu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang di butuhkan agar dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien. Masih terdapat pegawai yang kurang kompeten dalam hal keterampilan terlihat ketika penulis dilapangan bahwa pegawai masih mendalami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang kompeten dalam hal keterampilan, seperti halnya bingung dalam tugas yang perlu dikerjakannya karena pekerjaan sebelumnya dengan pekerjaan sekarang berbeba. Upaya yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sendiri memberikan Diklat dan Bimtek kepada pegawai yang kurang kompeten, sehingga pegawai paham dan mengerti dengan tugas yang dikerjakannya. Oleh karena itu, kompetensi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar dapat dikatakan belum sejalan dengan (Hasibuan, 2019:29) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

B. Analisis Beban Kerja

Dalam bidang manajemen, analisis beban kerja digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Menurut (Simangunsong, 2017a:278) analisis beban kerja merupakan studi tentang seberapa besar volume pekerjaan yang dibebankan dalam suatu unit organisasi dalam menafsirkan kebijakan- kebijakan strategis dimasa depan. Analisis Beban Kerja mencakup standar waktu, dan volume kerja. Ini akan memberi organisasi standar untuk membagi dan melaksanakan tugas.

Berdasarkan rekapitulasi analisis beban kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, bahwa pegawai yang dibutuhkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar sebanyak 35 pegawai dan yang sudah terpenuhi baru 15 pegawai. Oleh karena itu masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 20 pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar. Adapun hasil dari perhitungan analisis beban kerja untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar. Berikut merupakan contoh analisis beban kerja pada jabatan Arsiparis Terampil :

1. Nama Jabatan : Arsiparis Terampil
2. Unit Kerja :
 - a. JPT Madya : -
 - b. JPT Pratama: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

c. Administrator: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

d. J. Fungsional: Arsiparis

3. Ikhtisar Jabatan: Melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dan pembinaan kearsipan sesuai dengan peraturan ketatalaksanaan kearsipan dan prosedur pengelolaan kearsipan untuk tertib administrasi kearsipan di lingkungan kerja.

Kesimpulan waktu kerja efektif : Membuat dan menerima arsip naskah dinas/surat dalam rangka penciptaan arsip (500), Melakukan pemberkasan arsip aktif (500), Melakukan preservasi arsip (restorasi arsip kertas, arsip foto, rewashing arsip film, recleaning arsip rekaman suara) (48), Peran serta dalam kegiatan ilmiah bidang Kearsipan (60), Menulis karya ilmiah di bidang kearsipan (600), Melakukan penyusunan/penyiapan bahan materi penyuluhan, bimtek, bimkos, apresiasi, sosialisasi kearsipan, bahan ajar/modul diklat kearsipan (180), Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan tugas pokok jabatan (48), Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban (48), dengan total = 1984.

Kesimpulan waktu kerja efektif tersebut, dapat diketahui jumlah beban kerja dalam 1 tahun pada 8 uraian tugas dari Arsiparis Terampil adalah 1072, lalu waktu efektif penyelesaiannya sebanyak 1984 jam dengan membutuhkan pegawai sebanyak 2 orang. Maka dengan jumlah pegawai sekarang yang belum terpenuhi sama sekali, bahwa di jabatan ini kekurangan pegawai sebanyak 2 orang.

Berikut merupakan contoh analisis beban kerja pada jabatan Arsiparis Terampil :

1. Nama Jabatan : Analis Kebijakan Ahli Pertama
2. Unit Kerja :
 - a. JPT Madya : -
 - b. JPT Pratama: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar
 - c. Administrator: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar
 - d. J. Fungsional: Analis Kebijakan Pertama
3. Ikhtisar Jabatan : Melaksanakan kajian dan analisis kebijakan lingkungan instansi daerah

Kesimpulan waktu kerja efektif : Menyusun rencana kerja organisasi sebagai peserta/anggota (80), Menumpulkan issue-issue kebijakan yang bersifat internal (120), Mengidentifikasi masalah untuk menemukan masalah substantive (360), Mengidentifikasi kebijakan yang akan dilakukan yang relevan dengan issue kebijakan (360), Menyusun agenda kegiatan analis kebijakan (120) Menyajikan hasil pengolahan data dan informasi dalam analis kebijakan, secara berkelompok sebagai peserta/anggota (240), Melakukan kegiatan sosialisasi pelaksanaan kebijakan (60), Melakukan pemantauan pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan berdasarkan system yang ada (60), Menyusun laporan hasil pemantauan pelaksanaan kebijakan secara berkelompok sebagai peserta/anggota (48), Memberikan saran kepada atasan dengan berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan pemanfaatannya agar dapat memberikan kontribusi positif dalam pengambilan kebijakan (48), Melaksanakan tugas lainnya yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai petunjuk pelaksanaan untuk kelancaran pelaksanaan tugas (36), dengan total = 1532.

Kesimpulan waktu kerja efektif tersebut, dapat diketahui jumlah beban kerja dalam 1 tahun pada 11 uraian tugas dari Arsiparis Terampil adalah 1532, lalu waktu efektif penyelesaiannya sebanyak 1532 jam dengan membutuhkan pegawai sebanyak 1 orang. Maka dapat dilihat pada tabel 4.6, bahwa di jabatan ini kekurangan pegawai sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi di atas menunjukkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar masih kekurangan pegawai. Hal ini terlihat dari perhitungan analisis beban kerja (Simangunsong, 2017:278) yang telah dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar. Sehingga, perlu adanya penambahan jumlah pegawai sesuai kebutuhan.

1. Standar Waktu

Dalam pekerjaan, norma waktu diperlukan untuk menentukan berapa lama pegawai menyelesaikan tugas sehari-hari dan berapa banyak pegawai yang diperlukan. Dengan menggunakan norma waktu sebagai dasar, pekerjaan akan dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, standar waktu digunakan sebagai ukuran berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk memberikan layanan kepada masyarakat sekaligus. Standard ini didasarkan pada aturan dan prosedur yang berlaku.

Penulis menilai berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan bahwa, berdasarkan prosedur pelayanan yang berlaku, ketepatan waktu telah dicapai, tetapi kepuasan masyarakat masih kurang. Hal ini diperkuat dengan data yang penulis dapatkan di Badan Kesatuan Bangsa Politik Kota Banjar terkait data Laporan Pelaksanaan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat Tahun 2023.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa :

1. Perilaku Pelaksana mendapatkan nilai terendah yaitu 2,85 Selanjutnya kompetensi pelaksana yang mendapatkan nilai 2,9 adalah nilai terendah kedua. Begitu juga Penanganan pengaduan, saran dan masukan mendapat nilai 2,95 adalah nilai terendah ketiga. Serta produk spesifikasi jenis layanan dan sarana prasarana mendapat nilai terendah ke empat.
2. Sedangkan unsur biaya/tarif dengan nilai tertinggi yaitu mendapatkan nilai tertinggi 4 dari unsur layanan.

Hasil analisis tersebut bertujuan untuk meningkatkan mutu layanan publik serta pembuatan kebijakan terkait layanan publik. Sehubungan dengan hal ini, hasil analisis ini akan dijadwalkan dan direncanakan untuk langkah-langkah perbaikan yang sesuai. Rencana perbaikan akan dilaksanakan dengan mengutamakan unsur yang mendapatkan hasil terendah terlebih dahulu. Kualitas dan kompetensi pegawai sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Terbukti dengan adanya survey kepuasan masyarakat di atas bahwa masyarakat mengeluhkan terkait kinerja pegawai dalam pelayanan dan waktu selesai pekerjaan lama.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dari yang penulis lakukan ketika dilapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal dan dapat mempengaruhi organisasi. Hal ini dikarenakan kurangnya pegawai di bagian pelayanan, sehingga waktu pengerjaan tidak tepat waktu. Oleh karena itu, perhitungan analisis beban kerja (Simangunsong, 2017:278) menjadi solusi untuk dapat melihat keseimbangan antara ketersediaan pegawai dengan kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai dapat terlihat apabila jumlah pegawai dengan beban kerja dan waktu kerja yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sesuai dengan dilapangan yakni lima hari kerja atau 1250 jam waktu kerja dalam setahun.

2. Volume Kerja

Dalam perencanaan sumber daya manusia suatu organisasi, salah satu parameter penting yang harus dipertimbangkan secara menyeluruh adalah volume kerja. Memahami volume kerja sangat penting untuk menentukan jumlah dan jenis pegawai yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas organisasi. Akan tetapi, tergantung pada jenis tugas yang diberikan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, volume kerja yang diberikan kepada setiap unit berbeda. Volume kerja ini dihitung berdasarkan target pelaksanaan dalam mencapai hasil kerja atau sasaran.

Dalam hal volume kerja dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dilakukan penulis, menunjukkan bahwa jumlah pegawai dan beban kerja yang terjadi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum sejalan dengan (Simangunsong, 2017:278) serta belum sesuai yang diharapkan, meski pun target sudah sesuai sasaran. Hal ini didukung oleh data dari survey kepuasan masyarakat tahun 2023 dari hasil laporan survey tersebut menyebutkan bahwa pelayanan yang di berikan masih rendah dan belum mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat.

3.2 Faktor Penghambat dalam Kebutuhan Pegawai

Pelaksanaan tugas dan fungsi yang dijalankan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar tidak lepas dari hambatan. Ada yang menjadi kelemahan baik secara sudut pandang Badan Kesbangpol sebagai institusi dan juga dari pegawai sebagai objek. Hal ini tentu bersifat kompleks, sehingga penulis melakukan analisis terkait hambatan yang dialami dalam kebutuhan pegawai karena hambatan tersebut akan mempengaruhi pada pelaksanaan tugas dan fungsi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar.

1. Kurangnya pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

Kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur yang kurang optimal akan menjadi penghambat dalam mencapai pemerintahan yang baik. Terutama dalam hal ini di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kekurangan sumber daya manusia akan mempengaruhi terhadap kualitas kinerja pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ketersediaan sumber daya manusia, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar hanya menetapkan jumlah pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang di butuhkan karena Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar masih badan yang baru terbentuk. Sehingga membantu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tetapi, kenyataan di lapangan sering kali harus bertindak cepat dan terkadang keadaannya berbeda seperti halnya dalam pelayanan meskipun dalam proses pengerjaannya sesuai dengan standard operasional pelayanan apabila pegawai yang memiliki tugas fungsi masih kosong tetap akan memperlambat kinerja pelayanan.

Serupa dengan yang disampaikan oleh pegawai Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kota Banjar melalui wawancara bersama penulis bahwasanya, “Untuk pelayanan, baik itu pelayanan penelitian atau pun pelayanan ormas, memang betul seringkali masyarakat mengeluhkan lamanya pengerjaan dalam pelayanan”. Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Kota Banjar mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap pegawainya karena kekurangan pegawai.

2. Kompetensi dan kualifikasi pegawai yang belum sesuai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

Ketersediaan pegawai yang dimiliki oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar masih terdapat beberapa pegawai yang belum sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki. TP selaku Kepala Bagian Kesatuan Bangsa di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar pada hari Kamis, 11 Januari 2024 : “Apabila bicara terkait kompetensi memang belum semuanya sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya, akan tetapi mereka secara garis besar sudah paham dan mengerti apa yang perlu di kerjakannya”. Sebagaimana yang disampaikan dalam wawancara oleh Sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, bahwasanya Untuk kualifikasi pendidikan sendiri memang beberapa pegawai masih ada yang belum sesuai sekitar 30% pegawai, sedangkan untuk melengkapi pegawai dan jabatan sendiri karena Badan Kesbangpol ini merupakan badan baru sehingga eselon IV yang tadinya menjabat di dinas lain ditarik untuk menduduki jabatan disini.

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar masih terdapat pegawai yang belum sesuai dengan kompetensi pekerjaannya. Sehingga dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan akan dapat membantu Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar dalam membuat peta jabatan yang sesuai dengan kebutuhan.

3.3 Upaya dalam Mengatasi Hambatan Kebutuhan Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar memiliki upaya dari hambatan yang penulis temukan berdasarkan analisis penulis dari data yang telah ada. Upaya ini untuk menjawab baik dari Badan Kesbangpol sebagai institusi dan pegawai sebagai objek dalam menghadapi hambatan

1. Pemberian Bimbingan Teknis dan Diklat Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Badan Kesatuan

Bangsa dan Politik Kota Banjar mendukung bagi pegawai untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi pegawai dengan memberikan bimbingan teknis dan diklat dengan tujuan untuk menyesuaikan serta menyeimbangkan pendidikan, kompetensi dan keahlian pegawai dengan uraian jabatan yang diembannya. Penentu kebijakan memiliki peran penting untuk meningkatkan peluang keberhasilan untuk pengembangan kompetensi pegawai. Sehingga pegawai dapat memahami secara keseluruhan ikhtisar jabatan dan uraian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai dengan kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi akan mampu mendorong organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

2. Meningkatkan koordiansi antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

Dalam pelaksanaan kebutuhan pegawai tentunya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar harus berkoordinasi untuk memastikan bahwa usulan yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai dapat disampaikan ke Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia dan dapat ditindaklanjuti dengan baik sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk menyusun kebutuhan pegawai di Kota Banjar.

Dalam pelaksanaan perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk kebutuhan pegawai sendiri di lingkungan Pemerintahan Kota Banjar bahwa BKPSDM telah membuat inovasi yakni melalui aplikasi SiJAKA (Sistem Anjab dan ABK) Kota Banjar Patroman, sehingga semua instansi pemerintahan dapat dengan cepat mengakses dan membuat perhitungan kebutuhan pegawai dengan jelas dan cepat. Pentingnya persamaan dalam menentukan pedoman yang akan dipakai dalam perhitungan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta adanya koordinasi antara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dengan BKPSDM akan membantu kebutuhan pegawai yang sesuai dengan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan metode yang efektif untuk menentukan dan menganalisis kebutuhan pegawai disuatu instansi. Metode-metode ini memungkinkan organisasi untuk mengetahui kekurangan pegawai secara menyeluruh. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pegawai, perusahaan dapat menentukan kompetensi yang dibutuhkan oleh kandidat untuk posisi tersebut. Analisis jabatan dan analisis beban kerja dapat digunakan untuk menentukan jumlah, kualitas, distribusi, dan komponen pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan beban kerja. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang kompeten dalam hal keterampilan, seperti halnya bingung dalam tugas yang perlu dikerjakannya karena pekerjaan sebelumnya dengan pekerjaan sekarang berbeda. Sama halnya dengan temuan Diah, dkk bahwa sumber daya aparatur kurang produktif dan profesional karena pegawai tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi mereka dan didistribusikan secara tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi (Diah Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si, Suyeno, S.Sos, M.AP, 2019)

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari Penelitian Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar Provinsi Jawa Barat dengan teori analisis jabatan (Hasibuan, 2019:29) dan teori analisis beban kerja (Simangunsong, 2017:278) diarahkan untuk mampu meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur dalam menjalankan fungsi yang diamanatkan oleh Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Juncto Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sehingga mampu menjawab rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, dengan empat dimensi yakni uraian pekerjaan (job description), syarat pekerjaan (job specification), volume pekerjaan, dan standar waktu kerja bahwasanya;

1. Kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar dari hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja sudah berjalan cukup baik dalam dimensi uraian pekerjaan (job description), volume pekerjaan dan standard waktu kerja, namun dalam dimensi syarat pekerjaan (job specification) masih perlu ditingkatkan.
 - Dalam dimensi uraian pekerjaan (job description) sudah dikatakan baik dilihat dari indikator pemahaman ikhtisar tugas berdasarkan uraian tugas, hubungan tugas dan tanggung jawab, dan hubungan tugas dan wewenang.
 - Dalam dimensi volume pekerjaan sudah dikatakan baik dari indikator kesesuaian antara kemampuan kerja dengan beban kerja dan kesesuaian anatara jumlah pegawai dengan beban kerja.

- Dalam dimensi Standar waktu kerja sudah dikatakan baik dilihat dari indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan efisiensi serta efektifitas standard waktu kerja.
2. Hambatan yang dihadapi oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar untuk kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar adalah:
 - a. Kurangnya pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar
 - b. Kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang belum sesuai di Badan Kesatuan dan Politik Kota Banjar
 3. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar memiliki upaya untuk mengatasi hambatan tersebut melalui,
 - a. Pemberian bimbingan teknis dan diklat pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar
 - b. Meningkatkan koordinasi antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait waktu dan biaya yang perlu dipersiapkan secara matang, supaya penelitian dapat berjalan secara maksimal.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*): Penulis menyadari masih perlu dilakukan penelitian lanjutan di tempat yang serupa supaya dapat menjadi bahan rujukan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar.

V. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dalam kebutuhan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar, sebagai berikut :

1. Penerapan system recruitment pegawai dengan merit system perlu segera diterapkan di Pemerintahan Kota Banjar, terkhusus bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar sehingga kompetensi dan kualifikasi pendidikan sebagai syarat pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan.
2. Melakukan usulan penambahan jumlah pegawai dan distribusi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar.
3. Pemberian tugas izin belajar bagi pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjar untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan yang sesuai dapat dijadikan upaya selain dengan pemberian bimbingan teknis dan diklat.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan kerjasama yang telah diberikan dalam penelitian ini. Tanpa kontribusi dan partisipasi semua pihak, penelitian ini tidak akan terwujud. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan pemikiran yang telah diberikan.

VII. DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Diah Sofiana, Yaqub Cikusin, & Suyeno Suyeno. (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang (Studi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Respon Publik*, 13(5), 53-58.

- Hadi, Dewi Septianti. (2020). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Sains Global Indonesia*, 1(1), 8-16.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Inessia, I., Amanda, M. S., & Terttiaavini, T. (2023). Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Nasional Komputasi Dan Teknologi Informasi (JNKTI)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266516520>
- Lamandasa, Serlia R., (2016). Analisis Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Analisis Jabatan dan Beban Kerja. *Jurnal EKOMEN*, 16(1).
- Mulyana, Masriani Situmorang, & Syarah Nurwahyuni. (2022). Analisis Beban Kerja Berdasarkan Kebutuhan Petugas Rekam Medis dengan Metode WISN di Puskesmas Sei Langkai Tahun 2022. *Jurnal Dharmawangsa*, 16(4), 1039-1055.
- Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, & Titin, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 200.
- Putra, I. K. E. Y., Indrayani, L., & Tripalupi, L. E. (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(2), 454-465.
- Sabilah, Ade Irpan & Daonil. (2023). Analisis Beban Kerja Karyawan dan Kebutuhan Karyawan pada Divisi Pengelasan di PT TI. *Blend Sains Jurnal Teknik*, 1(3), 251-258.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Simangunsong, F. (2017c). *Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik - Legalistik - Empirik - Inovatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tanumihardjo, Shinta, Abdul Hakim, & Irwan Noor. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(6), 1114-1122
- Tonapa, Jessica F. & Reinita Az-zahra Malik. (2023). Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 16-29.
- Utami, H. N., Prasetya, A. Y., & Hendrawan, M. R. (2020). *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:234565602>.