

Tinjauan Hasil Analisis Beban Kerja dan Keberadaan Sumberdaya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Nusa Tenggara Barat

Kidi Abdillah

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi NTB

Abstrak
kidiabdillah@gmail.com

Analisis Jabatan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Permendagri No. 35 Tahun 2012, bahwa analisis jabatan diperlukan dalam rangka program penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian serta pendidikan yang berbasis kinerja. Obyek tinjauan adalah pelaksanaan beban kerja sesuai Visi dan Misi yang dijabarkan sesuai fungsi-fungsi yang ada di setiap unit kerja instansi pemerintah maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Tujuan dilakukannya penulisan tinjauan ini yaitu mendeskripsikan secara kualitatif hasil analisis beban kerja pada Dinas PUPR dalam rangka mengetahui kondisi kebutuhan mendukung reformasi birokrasi dalam penerapan prinsip *the right man, in the right place and in the right time*, pada organisasi pelayanan publik di lingkungan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pendekatan atau metode yang digunakan dalam penulisan tinjauan adalah kepustakaan yang bersumber dari hasil analisis Anjab dan ABK, dan sumber informasi lainnya yang berkaitan dengan Anjab dan ABK sebagai hasil penelitian di tempat lain dan studi-studi kepustakaan lainnya. Informasi dan data inti adalah hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Tim yang telah dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasilnya adalah ditemukannya *overload* pada beberapa bagian yaitu jumlah pegawai yang melaksanakan kegiatan tidak sebanding dengan jumlah beban kerja lembaga. Kesimpulannya bahwa tupoksi bidang-bidang dalam melaksanakan pekerjaan dinas, seharusnya tersedia 1.261 orang, sedangkan jumlah sumber daya manusia yang ada 472 orang, artinya terdapat kekurangan orang/sumber daya manusia berjumlah 786 orang. Dengan demikian sebagian besar formasi belum terisi, dan sampai saat ini masih diisi oleh tenaga kontrak dan tenaga harian. Hal inilah yang menyebabkan tidak efektifnya waktu kerja dengan beban kerja.

Keywords: Analisis, Beban Kerja, Formasi

REVIEW OF THE RESULTS OF WORKLOAD ANALYSIS AND THE EXISTENCE OF HUMAN RESOURCES AT
THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING (PUPR)
WEST NUSA TENGGARA PROVINCE

Abstract
kidiabdillah@gmail.com

Analysis of the Position of Civil Servants is regulated in Permendagri No. 35 of 2012, that job analysis is needed in the framework of institutional, management and staffing structuring programs as well as performance-based education. The object of the review is the implementation of the workload in accordance with the Vision and Mission which is described according to the existing functions in each work unit of government agencies and Regional Work Units (SKPD). The purpose of writing this review is to describe qualitatively the results of the workload analysis at the PUPR Office of West Nusa Tenggara Province in order to determine the condition of the need to support bureaucratic reform in the application of the principle of the right man, in the right place and in the right time, in public service organizations in Indonesia. the government of West Nusa Tenggara Province. The approach or method used in writing this review is a library approach that comes from the results of the analysis of Anjab and ABK, and other sources of information related to Anjab and ABK as a result of research elsewhere and other literature studies. The information and core data are the results of the Position Analysis and Team Workload Analysis that have been carried out at the Department of Public Works and Spatial Planning of West Nusa Tenggara Province. The result is the finding of overload in several parts, namely the number of employees who carry out activities is not proportional to the amount of workload of the institution. It was concluded that the main duties and functions of the fields in carrying out official work should be 1,261 people, while the number of human resources was 472 people, meaning that there was a shortage of 786 people/human resources. Thus, most of the formations have not been filled, and until now they are still filled with contract and daily staff. This is what causes ineffective working time with workloads.

Keyword: Analysis, Workload, Formasi

PENDAHULUAN

Penyusunan Anjab dan ABK yang sudah mengacu pada peraturan Menteri PAN-RB Nomor 41 tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana, akan memudahkan dalam pengisian aplikasi e-formasi untuk pengadaan ASN di sebuah Organisasi Pemerintah. Pedoman Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) di lingkungan instansi pemerintah sesuai Permenpan RB No. 1 Tahun 2020. Pedoman Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Selain itu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 12 tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 35/2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Adanya lebih dari satu regulasi tersebut, dinilai menyulitkan pengelola organisasi dan kepegawaian baik di instansi pusat maupun daerah, dalam menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja. Kementerian PAN-RB bersama BKN dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) telah menyepakati bahwa Peraturan Menteri PAN-RB No. 1 tahun 2020 menjadi satu-satunya regulasi Analisis Jabatan dan ABK.

Penyusunan Anjab dan ABK yang sudah mengacu pada peraturan Menteri PAN-RB nomor. 41 tahun 2018 tentang nomenklatur jabatan pelaksana, juga akan memudahkan dalam pengisian aplikasi e-formasi untuk pengadaan ASN. Penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja merupakan amanah dari UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, dan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah serta jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK) berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Tujuan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk mewujudkan *outcome* organisasi. Selain peta jabatan, hasil analisis jabatan, serta analisis beban kerja. Setiap instansi pemerintah diminta untuk mengusulkan kebutuhan formasi ASN terutama pada tahun pengadaan pegawai tahun 2020 dan 2021 paling lambat akhir bulan Maret 2020 melalui aplikasi e-formasi.

Walaupun Karya Tulis ini bersumber pada hasil tim Anjab/ABK tahun 2020 menurut penulis masih relevan sampai saat ini mengingat penambahan pegawai dari tahun

ke tahun sangat kecil sehingga sebagai Organisasi Perangkat daerah yang memiliki volume kerja besar Dinas PUPR sesuai hasil Analisis jabatan memiliki peran yang penting dari sejak adanya tim menganalisis dan mengaAnjab OPD PUPR Provinsi Nusa Tenggara Barat, mengingat begitu besar kekurangan pegawainya dari kondisi tahun 2020 hampir setengah dari pegawai saat ini. Sebagai sebuah organisasi besar seperti PUPR harus mendapatkan perhatian serius karena volume pekerjaannya harus didukung oleh pegawai dengan jumlah yang memadai, dalam menempatkan orang pada suatu jabatan atau posisi tertentu. Karena tanpa melakukan analisa dan pengetahuan yang memadai tentang apa yang dilakukan oleh para karyawan atas pekerjaannya, organisasi tidak akan dapat membentuk prosedur sumber daya manusia yang efektif memilih, mempromosikan, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Apabila tidak dapat direalisasikan sampai tahun 2021 sebagaimana amanat Menteri PAN-RB No. 1 tahun 2020, maka dapat dipastikan Dinas PUPR akan mendapat banyak hambatan dalam masalah-masalah penyiapan infrastruktur teknis bagi masyarakat Provinsi Nusa Tenggara barat umumnya, karena Dinas PUPR merupakan dinas yang berfungsi sebagai pelaksana urusan yang sangat vital sebagai urusan wajib pemerintah daerah yang terdiri dari sub bidang Sumber Daya Air, Bina Marga, Cipta Karya (perkotaan dan perdesaan, air minum, air limbah, persampahan, drainase, permukiman, bangunan gedung dan lingkungan) dan jasa konstruksi, selanjutnya bahwa urusan penataan ruang, yang terdiri dari sub bidang pengaturan, pembinaan, pembangunan dan pengawasan. Urusan wajib melekat pada urusan dalam skala provinsi.

Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat memberikan tugas ini kepada Tim dari kelompok Widyaiswara untuk melakukan ABK dan Anjab, karena atas pertimbangan bahwa widyaiswara mampu melakukan tugas itu secara profesional. Selain widyaiswara merupakan Guru Bangsa tanpa mengesampingkan tugas OPD yang bersangkutan sebagai tugas bersama OPD dengan BKD untuk melakukan tugas tersebut, tugas ini semata-mata untuk percepatan saja. Rekomendasi yang diberikan kepada Tim Widyaiswara yaitu 7 (tujuh) OPD, tujuh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dimaksud yaitu OPD yang dianggap lambat dalam menyerahkan Analisis Jabatan dan Analisis

Beban Kerja (Anjab dan ABK) instansinya. Padahal, Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja menjadi acuan Pemerintah Provinsi dalam mengajukan usulan formasi CPNS dan penataan kelembagaan perangkat daerah untuk tahun 2020/2021. Tujuh OPD yang dianggap lelet tersebut saat itu belum menyerahkan hasil Anjab dan ABK. Yaitu, Dinas Dikbud, Dinas PUPR, DP3AP2KB, Dinas Kelautan dan Perikanan, Dinas Pariwisata, Rumah Sakit H. L. Manambai Abdul Kadir (RSMA) Pulau Sumbawa dan Badan Penghubung Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dalam Karya Tulis ini Penulis hanya memfokuskan pada hasil Anjab dan ABK pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang mengingat lembaga ini termasuk OPD yang sangat vital dan besar mengambil peran dan fungsi dalam pembangunan Nusa Tenggara Barat ke depan.

Kendala yang dihadapi tujuh OPD tersebut disebabkan karena tidak memiliki pejabat fungsional analisis jabatan dan Analisis Beban kerja. Selain itu, penyusunan Anjab dan ABK sedikit gampang-gampang susah. Khusus untuk Dinas Dikbud, diminta agar segera menyelesaikan Anjab dan ABK karena Dinas Dikbud merupakan OPD yang kekurangan PNS khususnya tenaga pendidik. Bagi OPD yang belum menyerahkan hasil Anjab dan ABK. Mereka diberikan waktu melakukan pendataan selama lima hari. Setelah itu, untuk analisis data diberikan waktu tiga hari, setelah itu konfirmasi, ada waktu penyusunan laporan. Kemudian seminar hasil penyusunan Anjab dan ABK. Dari hasil seminar akan kelihatan masing-masing jabatan. Mengingat pekerjaan menganalisis baik untuk Anjab maupun ABK butuh waktu dan orang-orang yang terlibat harus memiliki kompetensi untuk tugas tersebut, sehingga alasan tersebut banyak OPD-OPD mengalami keterlambatan bahkan belum sempat melakukannya, sehingga membutuhkan tenaga khusus untuk itu, sehingga tugas tersebut diberikan kepada Tim bentukan BPSDMD/Widyaiswara Provinsi Nusa Tenggara barat. Rusda Irawati, Dini Arimbi Carrollina, dalam kajiannya, Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/ Megginson, dalam Sugiono (2009) kinerja pegawai

dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan kerja dan kecakapan. 2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), merupakan proses penetapan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. 3. Kreatifitas (Creativity), merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

Adapun tujuan spesifik dalam penulisan Karya Tulis Ilmiah ini adalah melakukan kajian dalam rangka mendukung reformasi birokrasi dalam penerapan prinsip *the right man, in the right place and in the right time*, pada organisasi pelayanan publik di lingkungan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu peneliti mempelajari, menelaah, dan memeriksa bahan-bahan kepustakaan yang memiliki relevansi hukum dengan pokok permasalahan. Penelitian dengan studi kepustakaan diperlukan sebagai salah satu cara untuk memahami gejala-gejala baru tentang pentingnya Anjab dan ABK pada suatu lembaga. Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang lebih memerlukan olah filosofis dan teoritis daripada uji empiris di lapangan. Karena sifatnya yang teoritis dan filosofis, penelitian kepustakaan lebih sering menggunakan pendekatan filosofis (*philosophical approach*) dibandingkan pendekatan yang lain. Metode penelitian kepustakaan mencakup sumber data, pengumpulan data, dan analisis data. Kondisi ini pembaca menjadi lebih memahami kondisi yang ada di lapangan Dinas PUPR Provinsi NTB sesuai obyek Anjab dan ABK dilakukan, bahwa terjadi kondisi bahwa ASN yang ada tidak sebandingnya jumlah pegawai dengan beban kerja ideal yang dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang muncul, dari tidak

seimbangnya jumlah pegawai pada suatu lembaga dengan beban kerja di lembaga tersebut.

Selanjutnya data pustaka tetap dinyatakan baik untuk menjawab persoalan-persoalan tersebut. Sumber data dan informasi yang dipergunakan dalam penulisan Karya Tulis ini adalah data-data yang diperoleh dari studi pustaka yaitu buku yang berjudul "Akselerasi dengan mewujudkan Misi Daerah Melalui Penguatan ANJAB dan ABK" yang ditulis oleh Ratnah, S.Pd., MM bersama Drs. H. Lalu Sajim Sastrawan, SH., MH. Dalam buku tersebut menggambarkan kondisi riil di OPD yang menjadi Obyek Analisis Jabatan dan ABK yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR).

Data yang diperoleh tersebut dituangkan dalam bentuk Karya Tulis sehingga Penulis memperkaya pemahaman tentang Anjab dan ABK dipadukan dengan sumber-sumber lain untuk melengkapi informasi sebagai Karya Tulis yang lebih informatif tentang Anjab dan ABK. Penjelasan hasil Karya Tulis ini secara deskriptif kualitatif dan kuantitatif, menggabungkan penjelasan data angka kemudian dinarasikan untuk memperjelas hasil dari hasil tim Anjab dan ABK yang telah dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Barat. Data tersebut dituangkan apa adanya namun akan memberi informasi yang cukup sebagai pengetahuan dan pemahaman akan pentingnya data-data yang terkumpul.

Data berupa angka akan didiskripsikan dalam bentuk narasi kualitatif sehingga menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik bersifat rangkuman singkat namun jelas dan sesuai dengan karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan tentang suatu variabel, gejala, atau keadaan sesungguhnya, sehingga Karya Tulis ini bersifat obyektif, memisahkan pendapat pribadi dengan kenyataan atau fakta yang ada sesuai dengan sebenarnya. Tim Anjab/ABK telah melakukan teknik secara ilmiah sesuai kondisi lapangan dan fakta lapangan dengan kondisi riil, dapat dijelaskan lebih obyektif, tim melakukan pengamatan langsung, melakukan aksi menghimpun dokumen, wawancara, dan hasilnya diuji melalui seminar. Adapun masalah yang dihadapi OPD seperti Dinas PUPR sampai saat ini sesuai kriteria OPD Teknis bahwa dari jumlah ideal tenaga teknis sebesar 61% dari keseluruhan SDM yang ada,

sampai saat ini masih diisi oleh tenaga non teknis sebesar 39%, artinya hampir 50% jumlah ideal teknis masih diisi oleh orang non teknis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari buku tersebut bahwa hasil dari kajian pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja yang telah dilakukan Tim Anjab/ABK pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mendapatkan asistensi oleh Tim pembahas dari Biro Organisasi dan Widyaiswara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Penguji adalah Asisten II Setda Provinsi NTB Ir. Ridwansyah, M.Sc dan Kepala Biro Organisasi Ir. Lalu Hamdi, M.Si bertindak selaku Mentor adalah Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat Ir. Wedha Magma Ardhi, M.T.P sekaligus sebagai moderator sekaligus sebagai pemandu jalannya acara, Penyaji adalah Kepala Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat, H. Sahdan, ST. MT. dihadiri pula oleh seluruh pejabat struktural dan fungsional serta pelaksana Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Nusa Tenggara Barat. Seminar tersebut merupakan salah satu tahapan dalam penyusunan dokumen Analisa Jabatan dan Analisis Beban Kerja dalam rangka melengkapi dokumen pendukung dalam penerapan pemberian Tunjangan Perbaikan Penghasilan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Menurut Hariandja (2007: 48) adalah sebagai berikut: "Analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut." Sedangkan menurut Irawan, dkk. (1997: 46): "Analisis jabatan merupakan informasi tertulis mengenai pekerjaan pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai". Dasar dalam pelaksanaan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Dinas PUPR Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah Surat Gubernur NTB, nomor 060/226/ORG, tanggal 10 agustus 2020, perihal anjab dan Analisis Beban Kerja Perangkat Daerah; dan Permenpan RB nomor 41 tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan pelaksana bagi PNS di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sementara analisis jabatan menurut Sofyandi (2008: 90) adalah sebagai berikut : Analisis jabatan (job analysis) merupakan suatu proses yang

sistematik untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik.

1. Hasil Penyusunan Anjab dan ABK pada Dinas PUPR Provinsi NTB

Dinas PUPR Prov. NTB dalam Melaksanakan Visi dan Misi Gubernur NTB yaitu:

Misi I : NTB Asri dan Lestari (Misi 4) Asri dan lestari dan (Misi 5) NTB sejahtera dan mandiri.

Misi II : Bidang yang menangani : Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina Marga dan Bidang Cipta Karya, dengan Program antara lain:

- ✓ Program pengembangan dan pengelolaan irigasi,rawa dan jaringan pengairan lainnya;
- ✓ Pengembangan pengelolaan dan konservasi sungai danu dan sumber daya air lainnya;
- ✓ Pengendalian banjir;
- ✓ Program pembangunan jalan dan jembatan;
- ✓ Program rehabilitasi/pemeliharaan jalan dan jembatan;
- ✓ Program Pembangunan sarana dan prasarana umum;
- ✓ Program pengembangan wilayah strategis dan cepat tumbuh.

Misi III : Bidang yang menangani Bidang Tata Ruang, Program Antara lain:

- ✓ Program Perencanaan tata ruang;
- ✓ Program pemanfaatan ruang;
- ✓ Program pengendalian pemanfaatan ruang.

Misi IV : Bidang yang menangani bidang Cipta karya, Program :

- ✓ Program penyediaan air minum dan air limbah.

Dinas PUPR Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu dari OPD yang melaksanakan Urusan wajib, dan dinas yang melaksanakan tugas dan fungsi teknis, untuk itu diperlukan SDM yang berkualitas dan berkompeten disamping itu harus diisi oleh

SDM yang teknik 61 % dan non teknik 39 % tapi pada kenyataannya berbanding terbalik justru SDM yang tenaga teknik hanya 35 % sedangkan 65 % adalah Non teknik, kondisi seperti ini merupakan salah satu penyebab sekaligus penghambat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil Anjab dan ABK Dinas PUPR Provinsi NTB , bahwa: Jumlah Jabatan Pimpinan tinggi Pratama 1 Orang, Jumlah jabatan administrator 12 Orang dan Jumlah jabatan pengawas 36 Jabatan. Selanjutnya Jumlah Jabatan Pelaksana 66 Jabatan dengan kualifikasi pendidikan sampai dengan-S2 61 % Teknik, dan 39 % Non Teknik. Bila dianalisis dengan kondisi tersebut maka dapat dihitung Jumlah kebutuhan 1261 orang, Jumlah SDM yang ada 472 orang, Jumlah kekuarang SDM 786 sehingga hampir sebagian belum terisi, dan sebagian lagi diisi oleh tenaga kontrak, tenaga harian serta tenaga sukarela.

Atensi seminar hasil dijadikan acuan dalam penyusunan dan penetapan kebutuhan pegawai, penentuan pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, serta pemberhentian. Dalam kaitan itu diperlukan adanya perubahan nama dan kelas jabatan yang disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan instansi pemerintah. Disamping itu dilakukannya penyusunan Anjab atau ABK di Unit Kerja Tahun 2020 tersebut untuk me-review kembali tata cara penyusunan Anjab atau ABK bagi para pegawai PUPR, dampak dari temuan hasil Anjab/ABK pada Dinas PUPR sebagaimana disampaikan oleh Kepala Dinas PUPR adalah akan terjadi mutasi ke unit organisasi lain, sesuai atensi hasil Anjab/ABK karena adanya perubahan struktur organisasi atau karena adanya rotasi kebutuhan organisasi.

Dinas PUPR Provinsi NTB sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berperan dalam mewujudkan misi RPJMD yaitu : NTB tangguh dan mantap (Misi-1) : , NTB Asri dan Lestari (misi-4), dan NTB Sejahtera dan Mandiri (Misi-5). Untuk mewujudkan misi tersebut diatas maka Dinas PUPR memerlukan organisasi yang efektif, efisien, proporsional dan sesuai dengan perkembangan serta membutuhkan sumber daya manusia yang tepat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk itu Dinas PUPR perlu selalu dilakukan monitoring dan evaluasi di bidang organisasi

dan SDM yang berkelanjutan. Salah satu alat yang digunakan untuk mendeteksi, memonitor, mengevaluasi serta untuk mengetahui secara lebih objektif tingkat efektivitas dan efisiensi kerja unit, prestasi kerja unit/jabatan serta kebutuhan pegawai adalah Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Aspek utama dalam Anjab dan ABK yang dilakukan oleh Tim Widyaiswara adalah 1) Adanya kepercayaan pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat melalui Sekretaris daerah kepada para Widyaiswara dalam mengambil peran penting bagi meningkatnya kinerja lembaga melalui Anjab dan ABK. 2) Adanya kepercayaan lembaga bahwa keberadaan Widyaiswara mampu menjadi pendamping dalam mengidentifikasi permasalahan yang ada sehingga peran Widyaiswara dalam mendiagnosa permasalahan berbasis sosiokultural dapat dilakukan melalui pelibatan para Widyaiswara sesuai jenjang jabatannya dan belum pernah dilakukan di daerah lain di Indonesia dan NTB sebagai contoh bagi daerah lain, sebagaimana disampaikan oleh Tim Stula Kemendagri dengan lokus pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat pada tanggal 30 Agustus 2022. Berkaitan dengan Anjab dan ABK tersebut merupakan amanat Peraturan Kepala BAKN nomor 10 tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Kepala BAKN nomor.12 tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Anjab.

Apabila dilihat peran Dinas PUPR yang memiliki tugas sebagai pengemban tugas misi 1 dalam bidang Sumber Daya Air, meliputi: Program pengembangan dan pengolahan jaringan irigasi, rawa dan jaringan pengairan lainnya, pengembangan pengelolaan dan konservasi sungai danau dan sumber daya air lainnya termasuk pengendalian banjir. Dalam Bidang Bina Marga Dinas PUPR mengemban tugas Program pembangunan jalan dan jembatan, Program Rehabilitasi/pemeliharaan jalan dan jembatan. Sedangkan di bidang Cipta Karya, PUPR memiliki tugas Program Pembangunan sarana dan prasarana umum dan program pengembangan wilayah strategi dan cepat tumbuh.

Dalam bidang Misi 4 bahwa PUPR memiliki tugas dan fungsi meliputi Bidang Tata Ruang yang mencakup Program perencanaan tata ruang, Program penafsiran ruang dan Program pengendalian pemanfaatan ruang. Sedangkan pada Misi 5 PUPR juga mengemban amanah di bidang Cipta Karya yang meliputi Program penyediaan air minum dan limbah.

Melihat tugas dan fungsi Dinas PUPR sebagai perangkat daerah dibutuhkan Sumber Daya manusia yang benar-benar memadai untuk ditempatkan pada keempat bidang tersebut sehingga diharapkan apa yang menjadi misi RPJMD dapat terwujud. Salah satu alat yang digunakan untuk menjaring dan menempatkan Sumber Daya Manusia yang memadai adalah dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Pelaksanaan Anjab dan Analisis Beban Kerja yang telah dilakukan oleh Tim dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat tersebut diharapkan sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, serta menghasilkan data Anjab dan ABK yang akurat, objektif, transparan dan komprehensif tidak lepas dari partisipasi, koordinasi, konsolidasi, dan negosiasi sehingga pembahasan bersama hasil secara intensif di seluruh unit kerja lingkup Dinas PUPR Provinsi NTB dapat bermanfaat kepada semua pihak yang telah berperan aktif dalam pelaksanaan Anjab dan ABK tersebut serta dapat menjadi masukan agar pelaksanaan Anjab dan ABK kedepan dapat berjalan lebih baik lagi.

Hasil analisis Tim Anjab yang diterjunkan pada Dinas PUPR Provinsi Nusa Tenggara Barat sebagai berikut:

Sebagai contoh pada Sekretariat Dinas PUPR Provinsi NTB terdapat jumlah beban kerja 123.961 menit/tahun seharusnya membutuhkan pegawai 99 orang, namun kenyataannya terdapat 65 pegawai, sehingga terjadi kelebihan beban kerja terhadap 65 pegawai tersebut sebanyak 34 orang pegawai (beban kerja berlebihan), terhadap kelebihan beban kerja tersebut akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. ("Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada operator pada PT Giken Indonesia"), Rusda Irawati, Dini Arimbi Carrollina. Melihat persoalan kelebihan beban kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor Eksternal dan faktor Internal. Faktor Eksternal bersumber dari tugas a) Task, bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Bila bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya. b). Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. c). Lingkungan kerja. Sedangkan yang bersumber

dari faktor Internal antara lain: berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Secara keseluruhan beban kerja Dinas PUPR terdapat kekurangan pegawai sebanyak 107 orang dari 474 orang pegawai yang ada saat itu dengan kebutuhan pegawai keseluruhan sebanyak 1.236 orang, sebagaimana hasil analisis tim sebagaimana diagram di bawah ini.



Diagram 1.1. Kondisi kurang pegawai dengan beban kerja Pegawai pada Dinas PUPR Provinsi NTB Tahun 2020.

Dari diagram tersebut dapat diketahui bahwa terjadi overload beban kerja pada Balai PSDA Pulau Lombok, BPSDA adalah Lembaga Teknis di bawah Dinas PUPR Provinsi NTB. Sebagai lembaga teknis yang mencakup wilayah Pulau Lombok dimaklumi memiliki wilayah yang cukup luas dan dari hasil kajian team Balai PSDA Pulau Lombok memiliki sumber daya yang tidak sebanding dengan luas wilayah operasional yang harus dijangkau terkait tata kelola air di Pulau Lombok. Dari data yang ada dengan luas wilayah Pulau Lombok yang seharusnya memiliki SDM 339 orang tapi dari data yang didapat hanya memiliki 44 orang dan terjadi kekurangan orang (SDM) sebanyak 295 orang, sehingga dari diagram tersebut memiliki overload beban kerja paling tinggi, yaitu (87%), yang ke dua setelah

BPSDA Pulau Lombok yaitu Balai PSDA Pulau Sumbawa. Dari data yang ada BPSDA Pulau Sumbawa pada tahun 2020 memiliki pegawai teknis lapangan berjumlah 27 orang dari kebutuhan yang seharusnya 286 orang, dari data tersebut berarti terjadi kekurangan orang petugas teknis sebanyak 259 orang (90.60%). Overload, yang ke 3 (tiga) adalah Balai Pemeliharaan Jalan Provinsi Wil. P.Sumbawa, dari data yang ada terdapat pegawai teknis berjumlah 111 orang dari kebutuhan 218 orang sehingga terjadi selisih kurang berjumlah 107 orang, (49.08%) setelah itu pada peringkat ke 4 (empat) terjadi juga pada bagian manajemen Dinas PUPR yaitu Sekretariat, dari jumlah kebutuhan pegawai Sekretariat sebanyak 99 orang baru terpenuhi 65 orang dan terjadi kekurangan pegawai berjumlah 34 orang, (34.34%), begitu juga dengan beberapa bidang lainnya masih terjadi kekurangan pegawai antara 1 sampai dengan 20 orang atau 1.98%. Dari data keseluruhan kekurangan pegawai, hanya Bidang Pengembangan Inprastruktur Wilayah dengan kebutuhan 15 orang, telah sesuai dengan pegawai yang ada sebanyak 15 orang kemudian Balai Pemeliharaan Jalan Provinsi Wilayah Pulau Lombok tersedia 102 orang pegawai dengan kebutuhan sebanyak jumlah yang telah ada yaitu 102 orang atau kebutuhan 0 orang.

Secara umum dari diagram tersebut, diketahui bahwa kebutuhan pegawai Dinas PUPR Provinsi NTB sebanyak 1.236 orang, sedangkan jumlah pejabat/pegawai yang ada 474 orang, sehingga Dinas PUPR Provinsi NTB masih kekurangan 762 orang pegawai. Jabatan yang dibutuhkan terdiri dari 1 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 12 Jabatan Administrator, 36 Jabatan Pengawas, dan 65 Jabatan Pelaksana dengan kualifikasi pendidikan mulai SD – S2, yang terdiri dari 62% Teknik dan 38% Non Teknik. Jabatan pelaksana ditentukan berdasarkan hasil Anjab dan ABK dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB nomor 41 tahun 2018. Dari Jumlah kekurangan pegawai sebesar 762 orang tersebut, sebagian belum terisi, dan sebagian lagi diisi oleh PNS Kabupaten, tenaga kontrak, tenaga harian, dan tenaga sukarela. Dari hasil Anjab dan ABK lingkup Dinas PUPR Provinsi NTB tahun 2020 diketahui : Jumlah jabatan pimpinan tinggi pratama 1 jabatan, Jumlah jabatan administrator 12 jabatan, Jumlah jabatan pengawas, 36 jabatan, Jumlah jabatan pelaksana 65 jabatan dengan kualifikasi pendidikan : SD – S2 Teknik 62% Non Teknik 38% , Jumlah kebutuhan pegawai 1.236 orang , Jumlah pegawai yang ada 474 orang, Jumlah

kekurangan pegawai: 762 orang (sebagian belum terisi, dan sebagian lagi diisi oleh PNS Kabupaten, tenaga kontrak, tenaga harian, dan tenaga sukarela.

PENUTUP SIMPULAN

Berdasarkan Pemikiran bahwa Dinas PUPR dalam menjalankan kewenangan yaitu melakukan pelayanan minimal yaitu hak-hak kepada masyarakat

1. Perlu segera dilakukan pengisian kebutuhan SDM Aparatur karena pada LKPJ Dinas PUPR karena permasalahan jumlah pegawai dan dampak dari kurang atau lebihnya sumber daya personil tidak terungkap sebagai hambatan dan kendala pada Dinas PUPR;
2. Perlu perhitungan secara realistis antara jumlah pegawai dengan beban kerja ideal yang dapat dilakukan oleh pegawai sesuai jumlah dan kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Saat memasuki musim kemarau akan kekurangan air, karena 33 % Bidang pertanian berkontribusi pada pembangunan Prov. NTB;
4. Membangun irigasi yang dibutuhkan oleh masyarakat;
5. Rekomendasi dalam menghadapi keterbatasan Dinas PUPR Prov NTB:
 - Penguatan Kelembagaan, dengan diterbitkan Peraturan Gubernur;
 - Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat dapat berbuat dengan bersurat pada Presiden dan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada Penulis Buku tentang Akselerasi Mengwujudkan Misi daerah Melalui Penguatan Anjab dan ABK sehingga para pihak, terutama Organisasi Perangkat

SARAN

Rekomendasi penting bagi Karya Tulis ini mengingat Dinas Pekerjaan Umum merupakan Dinas Teknis yang sangat berhubungan langsung dengan kebutuhan sarana dan prasarana kemasyarakatan, seperti jalan, jembatan, irigasi bendungan, perumahan, sehingga perlu:

Daerah Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang lebih memahami pentingnya Anjab dan ABK, Dengan dilakukannya Anjab dan ABK dapat diketahui besaran kebutuhan ASN yang memadai dengan besaran tugas dan fungsi sebagai Organisasi Perangkat Daerah. Dari Karya Tulis ini pula akan dapat menjadi bahan referensi bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang khususnya untuk menentukan kebutuhan pegawai dengan beban kerja di lembaganya. Sebagaimana yang dihasilkan dari perhitungan Anjab dan Beban Kerja terhitung bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang ternyata membutuhkan tambahan pegawai dari beban kerja ideal adalah 762 orang dari 474 orang yang sudah ada. Sehingga jumlah pegawai ideal pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang semenjak tahun 2020 tersebut adalah 1.236 orang. Kalau dilihat dari formasi yang ada tahun 2021 untuk Dinas PUPR, melalui test Calon PNS 2021 sampai saat ini masih jauh dari angka ideal tersebut, akibat dari ketidak sesuai beban kerja tersebut dengan jumlah ideal pegawai akan berdampak pada tekanan secara psikologis bahwa pekerjaan di beberapa subagian akan menumpuk dan dibagian lain sesuai dengan waktu dan jumlah waktu yang tersedia sesuai beban kerja yang ideal.

Hal tersebut dapat menimbulkan tekanan dibagian /sub bagian yang kekurangan pegawai sebagaimana disampaikan Goldsmith, dalam Syarif Lutfim (2020), bahwa tekanan yang meningkat dan pekerjaan yang menumpuk kebanyakan profesional bekerja leboh keras dari kerja yang pernah dilakukan mereka selama hidup. Selanjutnya dikatakan bahwa banyak diantara mereka hidup di tempat kerja yang sangat menyakitkan yang disebut "neraka profesional abad baru", karena mereka bekerja 60-80 jam perminggu. Hal ini jelas menggambarkan dampak bila terjadi ketidaksesuaian jumlah beban kerja dengan jumlah pegawai yang tidak seimbang.

1. Perlu ada Pejabat Fungsional Anjab dan ABK pada Dinas PUPR Prov. NTB minimal 2 orang;
2. Perlu diikuti pegawai dalam pelatihan Anjab dan ABK;
3. SDM Teknik harus memenuhi kuota 61 % dan 39 % diisi oleh SDM Non Teknik Jumlah SDM tidak sebanding dengan Beban kerja;

4. Perlu pelibatan BKD dalam tim pendampingan, asistensi, pendalaman dan seminar penyusunan Anjab dan ABK, sehingga dalam merencanakan rekrutmen, penempatan, promosi, mutasi dan rotasi pegawai harus benar-benar sesuai dengan kompetensinya.

Daftar Pustaka

- Ratnah, H.L. Sajim Sastrawan, Akselerasi Mengwujudkan Misi daerah Melalui Penguatan Anjab dan ABK
- Efendi, Sofian 2018. Akselerasi Reformasi Birokrasi Untuk Mewujudkan Indonesia 2045 Dan Visi 2045.
- Peraturan Kepala BKN Nomor 37 tahun 2011 tentang pedoman penataan Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang PPPK
- Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 34 tahun 2012 tentang analisis jabatan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Peraturan Menteri PAN RB Nomor 26 tahun 2011 tentang pedoman perhitungan jumlah kebutuhan PNSD
- Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 12 tahun 2008 tentang pedoman perhitungan jumlah kebutuhan PNSD
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN
- Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 2018 tentang pelaksanaan tugas dan wewenang Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat.
- Syarif Lutfim (2020), Coaching dan Mentoring dalam meningkatkan kompetensi ASN
<https://penelitianilmiah.com/> hasil penelusuran penulis tanggal 05 September 2022
- BAKN, Peraturan Kepala BAKN nomor 10 tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Kepala BAKN nomor 12 tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Anjab.
- Rusda Irawati, Dini Arimbi Carolina, Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia (Jurnal Analisis Pengaruh Beban Kerja ISSN 2338-4840)

