

DAEBAK (DESAIN ANALISIS DAN EVALUASI BEBAN KERJA): SOLUSI PENETAPAN BEBAN KERJA PEGAWAI

Uswatun Hasanah¹, Fildzah Rudyah Putri²

^{1,2}Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

Email: fildzahrudyah@unj.ac.id

ABSTRACT

Determination of workloads that are not in accordance with employee competencies often occurs. This has an impact on employee productivity. To overcome this problem, a program called Daebak (Design Analysis and Workload Evaluation) was created. The goal is to shape the needs of the workload and the needs of employees in carrying out the work in order to have effectiveness in its implementation. The technique is carried out based on the law in certain work units, so that they have different capacities. With the bezetting along with the completeness of the previous documents on the workload and employee needs, the performance and needs of employees for the next 5 years can be carried out. The development of resources can be completed in employee observations when carrying out activities according to the performance of the work unit. The results obtained are employees get a workload in accordance with their competencies and the number of employee needs can be predicted.

Keywords: workload, employee needs, bezetting, government agency

ABSTRAK

Penetapan beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai kerap terjadi. Hal ini berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Untuk mengatasi permasalahan ini, dibuatlah sebuah program yang bernama Daebak (Desain Analisis dan Evaluasi Beban Kerja). Tujuannya untuk membentuk analisis kebutuhan beban kerja dan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar memiliki efektivitas dalam pelaksanaannya. Teknik yang dilakukan dengan berpedoman pada undang-undang pada unit kerja tertentu, sehingga memiliki kapasitas yang berbeda-beda. Dengan adanya bezetting disertai dengan kelengkapan dokumen sebelumnya pada beban kerja dan kebutuhan pegawai, maka uraian kinerja dan kebutuhan pegawai hingga 5 tahun ke depan dapat diproyeksikan. Pengembangan sumber daya dapat dilengkapi dalam observasi pegawai saat melaksanakan kegiatan sesuai pada kinerja unit kerja. Hasil yang diperoleh adalah pegawai mendapatkan beban kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan jumlah kebutuhan pegawai dapat diprediksi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kebutuhan Pegawai, Bezzeting, Lembaga Pemerintahan.

1. PENDAHULUAN

Setiap instansi memiliki kebutuhan akan pegawai sesuai dengan keefektifan pada pekerjaan. Pemerintah memiliki dasar yang merupakan undang-undang pada setiap berdirinya lembaga milik negara. Lembaga tersebut akan memiliki beragam pengembangan internal maupun eksternal. Pengembangan karyawan ini perlu dilakukan untuk menjembatani dukungan kinerja yang dirancang berdasarkan program yang akan diajukan dan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi, terutama pada instansi pemerintahan. Seperti halnya salah satu badan milik negara yang menangani halal Indonesia.

Instansi pemerintahan memiliki pegawai dari aparatur sipil negara yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan instansi. Tentunya setiap instansi pemerintahan memiliki kendala atau permasalahan yang dihadapi. Permasalahan yang dihadapi oleh instansi pada kurangnya sumber daya manusia. Kurangnya sumber daya manusia ini sangat berpengaruh pada kinerja organisasi yang berlangsung. Dampak lainnya juga berakibat pada hal-hal yang berkaitan kinerja pegawai dan uraian tugas pegawai.

Dikutip dalam Jurnal Borneo Administrator Negara (2016) menyebutkan bahwa instansi pemerintahan jarang membuat dasar dalam uraian tugas pegawai yang seharusnya diawali dengan

melakukan analisis beban kerja pada kebutuhan penyusunan formasi pegawai pemerintahan. Instansi pemerintahan yang belum lama berdiri memiliki kesulitan dalam manajemen kepegawaian terutama dalam kondisi jumlah sumber daya manusia yang sedikit. Percepatan program unggulan yang ingin disampaikan oleh instansi pemerintah yang belum lama berdiri membutuhkan banyak hal, salah satunya adalah jumlah sumber daya manusia yang memadai. Kebutuhan dari program unggulan yang diajukan meningkatnya juga pada setiap tahunnya dapat diantisipasi dengan meningkatkan kompetensi dan memperbanyak sumber daya manusia yang maksimal.

Dampak jika tidak menyesuaikan kebutuhan dengan tanggung jawab kinerja yang akan ia jalankan akan timbul ketidakseimbangan dinamika dalam sebuah perusahaan. Menurut Sutanto et al., (2017) salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan analisis beban kerja. Berdasarkan referensi analisis beban kerja, kebijakan dalam rekrutmen pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya, rasio pekerja, serta kesesuaian beban dan jabatan yang dapat dilakukan secara tepat dan efektif. Sehingga tidak ada pegawai yang merasa *overload*.

Mengatasi hal tersebut, penulis sebagai salah satu peserta Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) mengikuti diskusi bersama mentor untuk melakukan inovasi dan pengembangan dalam bidang kepegawaian. Sehingga sebuah program yang bernama Daebak (Desain Analisis dan Evaluasi Beban Kerja) pun dirancang untuk mengatasi permasalahan-permasalahan tersebut. Daebak merupakan sebuah program yang dirancang untuk menganalisis dan mengevaluasi beban kerja pegawai. Program ini bertujuan untuk menetapkan beban kerja yang tepat pada pegawai dan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Program daebak ini dimulai dengan melakukan observasi dan juga analisis pegawai di dalam instansi, sehingga kebutuhan pada instansi tersebut dapat tergambarkan secara jelas dan tepat. Langkah berikutnya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan analisis beban kerja pada setiap sub di instansi. Hal ini dapat dilakukan untuk menghadapi permasalahan ketidaksesuaian jumlah sumber daya manusia dan kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, dapat dilakukan optimalisasi terhadap kapasitas sumber daya manusia dengan alokasi beban kerja dan kebutuhan pegawai. Proses optimalisasi ini disesuaikan dengan porsi yang tertuang dalam undang-undang.

Pengelolaan yang baik terhadap uraian tugas beban kerja pada setiap pegawainya (Utami et al., 2020). Sehingga dengan kompetensi yang dimilikinya, pegawai dapat turut berkontribusi untuk meraih pencapaian dan tujuan organisasi. Peneliti merancang sebuah program untuk mengetahui jumlah beban kerja pada setiap divisi dan mendapatkan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja. Program ini bertujuan agar kapasitas tersebut mendapatkan kualitas yang baik dalam pengelolaan tenaga kerja di instansi pemerintahan. Kualitas yang didapatkan disesuaikan dengan pengembangan pada pegawainya.

Kajian Literatur

Menurut Darto (2014), peningkatan pelayanan publik di instansi pemerintahan yang berkualitas akan mendorong kepercayaan pelayanan pada masyarakat terutama dalam bidang *public service*. Standar Operasional Prosedur (SOP) perlu ditetapkan di lembaga pemerintahan agar tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan antar pegawai. Setiap perusahaan memiliki analisis beban kerja untuk mengetahui tanggung jawab pada setiap pemegang jabatan. Pentingnya pendataan pegawai dilakukan untuk mengefektifkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan mengetahui analisis beban kerja, setelah itu berkaitan dengan analisis kebutuhan pegawai dalam lembaga pemerintahan. Disampaikan dari Peraturan Presiden Republik Indonesia (Nomor 29

Tahun 2014) pada pasal 19 disebutkan tentang pengelolaan data kinerja, sehingga dapat lebih mempertimbangkan kebutuhan formasi instansi hingga kebutuhan data.

Menurut Heryanto (2010) beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang diselesaikan oleh individu pemegang jabatan selama periode waktu tertentu dalam kegiatan suatu lembaga. Beban kerja yang diterima pada setiap jabatannya akan berbeda-beda yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Sistem kepegawaian pada instansi pemerintahan bergantung pada organisasi kepegawaian dan hukum. Lembaga memiliki wewenang dalam penyusunan kebutuhan pegawai yang berdasarkan dengan analisis beban kerja pada setiap jabatannya

Analisis beban kerja merupakan proses analisis yang dilakukan dalam menetapkan jumlah jam jangka waktu tertentu, waktu efektif, dan uraian tugas yang dibutuhkan oleh pegawai pada saat kerja. Tujuannya untuk menentukan jumlah tanggung jawab yang tepat terhadap beban kerja yang akan dilakukan. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan oleh Muskamal (2010), diketahui bahwa pengukuran analisis beban kerja ini memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti penyempurnaan struktur, penilaian prestasi kerja, prosedur kerja, sarana peningkatan kinerja, hingga bahan penetapan kebijakan dalam pengembangan pegawai. Sehingga mendapatkan analisis kebutuhan pegawai yang dapat diselesaikan melalui beban kerja yang sudah diketahui.

Penetapan beban kerja pegawai ini juga didasari teori *work-life balance*. Menurut Dwi Randani (2022) *Work Life Balance* merupakan kemampuan dalam mengendalikan keseimbangan dalam hidup terutama didalam tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan yang dikerjakan dan berketimbangan dalam kehidupan diri sendiri. Pengaturan gaya hidup dalam pekerjaan dan kehidupan pada tuntutan lingkungan sosial terutama di dalam pekerjaan yang berlangsung secara berdinamika bersama seluruh pegawai atas nama perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hudson, aspek yang terdapat dalam proporsi keseimbangan waktu di dalam hal yang diluahkan dalam mengarah pada komitmen. Komitmen dalam kegiatan untuk keseimbangan waktu dalam hidupnya. Sebab faktor tersebut termasuk ke dalam faktor terpenting yang akan menuju kepada tingkat stres seseorang dalam pengendalian diri dan waktu.

Selanjutnya lembaga melakukan *Bezetting* yang merupakan jumlah pegawai yang dimiliki saat ini atau disebut juga dengan persediaan pegawai (Kepmenpan Nomor; KEP/75/M.PAN/7/2004). Pedoman yang tertera pada perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja pada formasi instansi pemerintahan. *Bezetting* saat ini memerlukan manajemen kembali. Hal ini berkaitan dengan proyeksi 5 tahun ke depan pada lingkup persediaan pegawai dan kepentingan instansi untuk memaksimalkan program unggulan tersebut. Proses yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan pada analisis beban kerja dan analisis kebutuhan pegawai yang nantinya akan bermanfaat pada *bezetting* instansi.

2. RANCANGAN PROGRAM

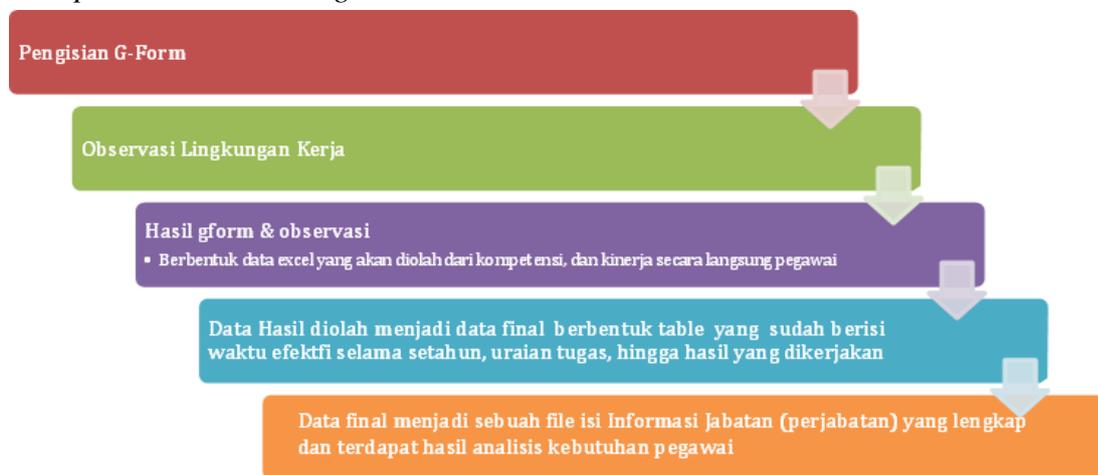
Program daebak ini dilakukan menggunakan uraian tugas pada jabatan yang ada di instansi pemerintahan melalui undang-undang jabatan kepegawaian. Rancangan yang dibuat berupa dokumen hasil dan dokumen rancangan yang akan diterapkan sesuai dengan kebutuhan instansi. Selanjutnya, program ini juga membutuhkan partisipasi dari karyawan atau pegawai instansi. Sehingga dapat tergambar dengan baik pada observasi dan bagaimana tugas yang dijalankan pada uraian tugas yang sudah tertera dengan bantuan *google form* untuk para pegawai mengisi gambaran kerja pada posisi jabatannya tertentu dan menyebutkan kompetensi yang dimiliki. Untuk menjalankan program ini, penulis tidak menetapkan karakteristik khusus untuk diajukan

sebagai partisipan, sehingga diperoleh beberapa perwakilan dalam setiap jabatan kerja. Dengan demikian, penulis mendapatkan jawaban secara menyeluruh dari perwakilan yang ada.

Pada undang-undang, uraian tugas yang tertera dengan jam kerja yang akan diperoleh. Prosedur yang dijalankan sesuai dengan aturan yang ada pada undang-undang. Setiap unit jabatan memiliki uraian tugas dan hasil kerja yang akan dicapai. Dengan itu terdapat *file* berbentuk *word* yang akan menggambarkan tabel berisi uraian tugas sesuai dengan jabatannya. Dengan membuat gambaran durasi waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan dapat tergambar. Menurut Yanti, H (2018) sebelum melakukan analisis tersebut diketahui lebih lanjut terkait dengan proses unit kerja hingga jabatan dengan melakukan identifikasi rinci seperti informasi jabatan.

Gambar 1

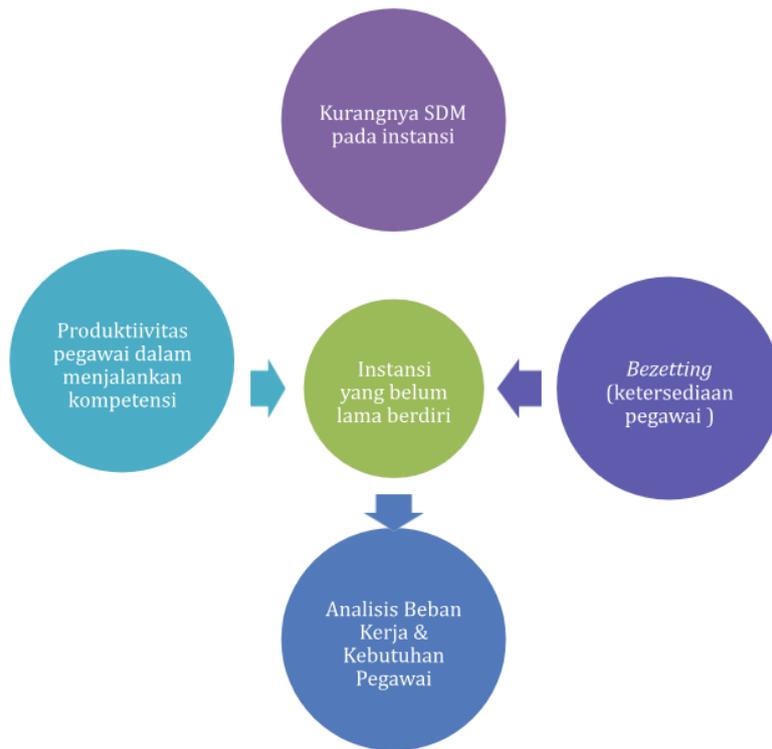
Tahapan Pembuatan Program Daebak



Informasi jabatan lengkap dengan hasil analisis kebutuhan pegawai diolah kembali menjadi tabel *Bezetting* perusahaan yang akan menjadikan *file* tersebut berisi seluruh jabatan dalam suatu perusahaan. Hasil tersebut dijadikan proyeksi untuk 5 tahun kedepan.

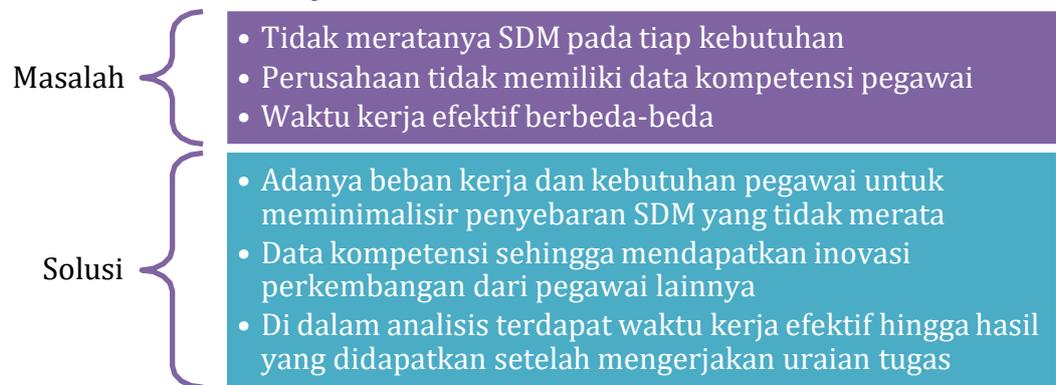
Gambar 2

Diagram Tahapan Rancangan (permasalahan hingga solusi yang akan dicapai)



Gambar 3

Diagram Masalah dan Solusi Rancangan



Tabel 1

Informasi Jabatan berisi Analisis Beban Kerja

INFORMASI JABATAN						
1. Nama Jabatan	:	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur / Analisis Kepegawaian				
2. Kode Jabatan	:	-				
3. Unit Kerja	:					
a. JPT Utama	:					
b. JPT Madya	:					
c. JPT Pratama	:	Sekretariat				
4. Administrator	:	-				
5. Pengawas	:	-				
6. Pelaksana	:	-				
7. Jabatan Fungsional	:	-				
4. IKHTISAR JABATAN	:	Melakukan kegiatan manajemen aparatur sipil negara, manajemen sumber daya aparatur sipil negara, analisis dan rancangan organisasi publik, serta proses dan analisis kebijakan/regulasi bidang sumber daya manusia aparatur				
5. KUALIFIKASI JABATAN	:	Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV				
a. Pendidikan Formal	:	Pelatihan teknis/magang di bidang tugas Jabatan Fungsional				
b. Pendidikan & Pelatihan	:	Analisis SDM Aparatur dan memperoleh Sertifikat				
c. Pengalaman Kerja	:	-				
6. TUGAS POKOK						
NO	URAIAN TUGAS	HASIL KERJA	JUMLAH HASIL (BEBAN KERJA)	WAKTU PENYELESAIAN (MENIT)	WAKTU EFEKTIF PERTAHUN (Menit)	KEBUTUHAN PEGAWAI
1	menyusun kebutuhan aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	4	6000	72000	0,33
2	menyusun rancangan pengadaan aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	4	6000	72000	0,33
3	menyusun kerangka kerja pengikat dan jabatan aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	4	6000	72000	0,33
4	menyusun kerangka kerja pengembangan karier aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	4	6000	72000	0,33
5	menyusun pola karier aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	4	1500	72000	0,08
6	menyusun kerangka kerja promosi aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	4	1500	72000	0,08
7	menganalisis proses promosi aparatur sipil negara	Dokumen	4	6000	72000	0,33
8	menyusun kerangka kerja mutasi aparatur sipil negara sesuai pedoman dan peraturan perundang-undangan	Dokumen	4	1500	72000	0,08
9	menyusun kerangka kerja penugasan aparatur	Dokumen	4	1500	72000	0,08

Gambar di atas menampilkan informasi uraian kerja, waktu penyelesaian, jumlah hasil, waktu efektif, dan kebutuhan pegawai pada setiap unit. Informasi jabatan di atas berpedoman kepada undang-undang pada setiap unit kerja yang akan dianalisis. Terdapat nama dan kode jabatan, ikhtisar, kualifikasi, hingga tugas pokok pada tiap unit kerjanya. Dengan kualifikasi dibagi menjadi beberapa poin yaitu pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman kerja yang dibutuhkan sebelumnya.

Tabel 2

Informasi Jawaban

NO	URAIAN TUGAS	HASIL KERJA	JUMLAH HASIL (BEBAN KERJA)	WAKTU PENYELESAIAN (MENIT)	WAKTU EFEKTIF	KEBUTUHAN PEGAWAI
1	menyusun rekomendasi kebijakan strategis	makalah kebijakan strategis (Policy Brief)	1	1500	72000	0,02
2	menyusun perencanaan kebijakan/program strategis jangka menengah	dokumen rencana kebijakan/program strategis jangka menengah	1	18000	72000	0,25
3	menentukan kebijakan/program strategis sektoral	dokumen kebijakan/program strategis sektoral	1	18000	72000	0,25
4	mendesain program lintas sektoral	dokumen program lintas sektoral	1	18000	72000	0,25
5	menyusun rencana pelaksanaan Kebijakan, Rencana, dan Program (KRP)	dokumen rencana pelaksanaan Kebijakan, Rencana, dan Program (KRP)	1	8000	72000	0,08
6	menyusun rencana pembangunan sektoral	rencana pembangunan sektoral (termasuk desain Kebijakan, Rencana, dan Program-KRP)	1	8000	72000	0,08
7	menyusun rencana pembangunan lintas sektor	rencana pembangunan lintas sektor (termasuk desain Kebijakan, Rencana, dan Program-KRP)	1	8000	72000	0,08
8	melakukan telaahan lingkup sektoral/regional dalam berbagai forum musyawarah, rapat koordinasi, dan forum konsultasi publik lainnya dalam rangka penyusunan perencanaan pembangunan	laporan telaahan lingkup sektoral/regional	1	18000	72000	0,25
9	melaksanakan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan rencana dan program dan	laporan hasil pengendalian dan pemantauan pelaksanaan rencana pembangunan	1	18000	72000	0,25
10	menyusun desain instrumen dan arahan pelaksanaan evaluasi rencana pembangunan jangka menengah/sektoral	dokumen evaluasi rencana pembangunan jangka menengah/sektoral	1	18000	72000	0,25
JUMLAH						1,77
JUMLAH PEGAWAI						2
				18000 perminggu	72000	
				6000 sebulan	72000	
				18000 3 bulan	72000	
				36000 6 bulan	72000	
				72000 1 tahun	72000	

Tabel di atas merupakan pedoman yang menjelaskan langkah-langkah pembuatan analisis beban kerja. Pada tabel tersebut juga disertakan jumlah pegawai yang diperlukan dalam satu unit kerja

dan disesuaikan dengan DUK Instansi. Berdasarkan perhitungan mengenai jumlah jam kerja yang efektif, maka diperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan adalah sebanyak 2 orang. Angka tersebut diperoleh dari hasil analisis beban kerja karyawan dengan hasil kinerja yang sudah dicapai. Hasil tersebut dapat memberikan gambaran proyeksi mengenai kebutuhan pegawai yang akan datang. Terdapat jumlah kebutuhan pegawai yaitu 2 pegawai yang diperlukan dalam satu jabatan ini untuk memegang uraian tugas yang akan dikerjakan selama masa kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persediaan pegawai dan kebutuhan instansi terhadap sumber daya manusia diantisipasi dengan adanya analisis beban kerja. Pada beban kerja yang akan dikerjakan pada jabatan penanggung jawab yang tepat. Proyeksi kebutuhan dan kompetensi kerja yang tercatat seperti uraian tugas berfungsi untuk menjelaskan bagaimana kebutuhan pegawai terhadap tugasnya yang akan datang, sehingga proyeksi waktu dan hasil kerja yang akan diraih oleh pegawai dapat diprediksi.

Observasi pegawai juga termasuk salah satu tahapan pelaksanaan yang berlangsung, sehingga dapat melihat dan mengetahui bagaimana pelaksanaan pada situasi kerja secara langsung. Lingkungan yang nyaman membuat pegawai mudah dalam aktivitas disertakan dengan fasilitas yang mencukupi. Dengan demikian, poin lebih kepada cara kerja pegawai yang bersangkutan dapat diperoleh. Penerapannya dengan membagi jam kerja sesuai dengan porsinya yaitu terhadap analisis beban kerja yang sudah tercantum dalam pelaksanaan proses analisis ini.

Hasil dari *bezzeting* ini nantinya akan diajukan kepada pihak yang bersangkutan yaitu BKN, agar dapat merekrut pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan porsi seharusnya yang sudah tertera didalam analisis beban kerja dan analisis kebutuhan pegawai menggambarkan jumlah kebutuhan pada 5 tahun kedepan. Tahap-tahap pelaksanaan yang mencakup proses diskusi bersama mentor pada keadaan yang sebenarnya dan proyeksi keadaan yang ingin diraih seperti proyeksi dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Sehingga terlihat jelas dalam bentuk tabel dan dapat dibaca secara keseluruhan pada tiap unit jabatannya.

Tabel 3

Kebutuhan Pegawai

No	Nama Unit Organisasi dan Nama Jabatan	Bezzetting Pegawai Saat Ini	Kebutuhan Pegawai Berdasarkan ABK	Proyeksi									
				Jumlah yang akan Pensiun					Pegawai yang Dibutuhkan				
				2023	2024	2025	2026	2027	2023	2024	2025	2026	2027
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<i>Jumlah Seluruhnya</i>													
1	Analisis Kebijakan	2	3						1	1	1		
2	Analisis Kepegawajian Keahlian	0	9						2	2	2	2	1
3	Penerjemah	0	7						2	1	1	1	2
4	Pengelola PBJ Ahli Pertama	0	6						1	1	1	1	2
5	Perencana	3	6					1	1	1	1	1	2
6	Pranata Komputer	3	16						3	3	3	3	4
7	Pranata Humas	2	6						2	1	1	1	1
8	Arsiparis Keahlian	3	5						1	1	1	1	1
9	Statistisi	0	11						2	2	2	2	3
10	Pengawas Farmasi dan Makanan	0	15						3	3	3	3	3

Tabel di atas menampilkan analisis beban kerja, dan jumlah pegawai yang akan pensiun dan pegawai yang dibutuhkan. Sehingga dapat terlihat dengan jelas sesuai beban kerja yang akan dikerjakan oleh pegawai. Tabel tersebut juga menguraikan hasil *bezzeting* selama 5 tahun kedepan. *Bezzeting* yang tertera untuk pegawai saat ini merupakan jumlah pegawai yang ada saat ini. Pada tabel tersebut juga dapat dilihat jumlah pegawai yang dibutuhkan sesuai dengan nama unit organisasi dan jabatannya.

Tabel 4

Dokumentasi Hasi Bezetting

The image shows a detailed spreadsheet for job load analysis. The main table has columns for 'Jumlah Pegawai yang Ada Saat Ini' (Current Number of Employees) and 'Jumlah Pegawai yang Dibutuhkan' (Required Number of Employees) across various job positions and units. Below the main table, there are summary tables for 'Jumlah Pegawai yang Dibutuhkan' and 'Jumlah Pegawai yang Akan Pensiun' (Number of Employees to be Retired) for the years 2023-2027. The spreadsheet is organized into sections for different units and job positions, with data for each year from 2023 to 2027.

Gambar tersebut merupakan hasil dari *bezzeting* yang telah dibuat dan menampilkan keterangan jumlah keadaan pegawai pada saat ini hingga kebutuhan pegawai 5 tahun ke depan yaitu pada tahun 2023-2027. Dengan dibuatnya analisis *bezzeting*, maka jumlah kebutuhan pegawai selanjutnya dan uraian pegawai yang akan pensiun dapat diproyeksikan. Setelah ini *file* tersebut akan dikirimkan kepada Badan Kepegawaian Negara yang nantinya akan mendapatkan hasil *review* dan hasil jumlah kebutuhan yang seharusnya instansi dapatkan. Sehingga perusahaan memiliki manfaat dapat melihat secara jelas pegawai yang diperlukan dalam suatu jabatan yang sesuai dengan kinerja pada uraian tugas. Manfaat hasil kegiatan ini berguna sebagai timbal balik dengan pelaksanaan dan dapat mengusulkan kebutuhan pegawai 5 tahun kedepan yang sudah sesuai pada kondisi lingkungan dan inovasi terbaru.

Evaluasi yang diadakan sebelumnya terbentuk program ini, terdapat tugas yang tidak sesuai sehingga sangat diperlukannya analisis beban kerja pada perusahaan terutama instansi pemerintah yang akan menjadi bahan evaluasi kinerja ataupun observasi kepegawaian dalam melaksanakan tugasnya. Mitra mengapresiasi dengan adanya analisis ini yang akan segera langsung diajukan kepada Badan Kepegawaian Negara sehingga keperluan dan efektifan pegawai dapat terlaksana dengan baik pada tahun-tahun selanjutnya. Terpenuhinya keseimbangan kepegawaian yang sudah sesuai dengan undang-undang pada jabatan fungsional oleh negara.

Gambar 3

Aktivitas Magang: Mendapatkan Soft Skill Data Statistik



Gambar 4

Aktivitas Magang: Kegiatan Basis Data



Gambar 4

Aktivitas Magang: Berdiskusi bersama mentor



4. KESIMPULAN DAN SARAN

Program yang sudah dijalankan berjalan dengan baik sehingga tujuan dari program ini dapat dicapai. Program ini diterima baik oleh pegawai atau karyawan instansi dan diterapkan dengan baik sesuai dengan uraian tugas yang dikerjakan. Solusi yang ditimbulkan secara efektif mampu mengatasi permasalahan pemberian tugas yang tidak sesuai pada karyawan. Pihak kepegawaian juga bisa mendapatkan data kompetensi yang karyawan miliki. Hal ini dapat membantu yang lainnya dalam mengatasi masalah tersebut. Dengan memperoleh kompetensi tersebut, maka karyawan bisa mendapatkan ilmu baru serta memahami segala seluk beluk pekerjaan atau kompetensi pada pusat lainnya.

Kelebihan pada program ini terletak pada hasil observasi dan tahapan pengisian *g-form*. Kedua metode tersebut berhasil merekam jawaban langsung dari yang bersangkutan. Kelebihan lainnya adalah program ini mampu menghindari adanya kesalahpahaman informasi dan juga mempermudah dalam pengisian uraian tugas sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Proyeksi tersebut dapat dilihat dari persediaan pegawai yang pada setiap tahunnya membutuhkan sumber daya manusia yang meningkat, sehingga tujuan tercapai dengan baik secara optimal.

Berdasarkan kelebihan dan juga keterbatasan yang sudah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya program ini, maka pekerjaan dapat dikerjakan secara lebih sistematis serta pegawai bisa mendapatkan ilmu yang bermanfaat untuk ke depannya. Uraian tugas yang sudah tertera dapat dikerjakan secara maksimal dan pegawai bisa mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dalam rangka mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga Artikel Magang Bersertifikat Kampus Merdeka sebagai *Human Resources Officer* pada salah satu instansi yang ada di Indonesia dapat terselesaikan dengan baik. Tujuan penulisan laporan ini adalah untuk melaporkan kegiatan yang telah penulis laksanakan dan kompetensi yang telah dicapai selama magang. Program ini dibuat dalam proyeksi analisis beban kerja dan analisis kebutuhan pegawai

yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan sehingga mendapatkan keuntungan dalam kinerja pegawai. Pada artikel magang ini sangat memungkinkan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Segala bentuk kritik dan saran akan dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu dalam penulisan laporan selanjutnya agar lebih baik. Semoga artikel ini dapat membantu menambah wawasan bagi para pembaca.

REFERENSI

- Darto, M. (2014). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: Sebuah analisis teoritis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*.
<https://doi.org/http://www.samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/download/167/157/>
- Sutanto, B. S., Halim, A., & Widiastuti, N. (2017). Analisis beban kerja pegawai di bank BRI unit ketro kantor cabang pacitan. *STIE Widya Wiwaha*. <https://doi.org/http://eprint.stieww.ac.id/508/>
- Utami, H. N., Prasetya, A., & Hendrawan, M. R. (2020). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar perencanaan kebutuhan pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2).
<https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4325>
- Muskamal. (2010). *Analisis beban kerja organisasi pemerintah daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.