

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BENOA KECAMATAN KUTA SELATAN KABUPATEN BADUNG BALI

I Ketut Eggy Yudistia Putra¹, Luh Indrayani², Lulup Endah Tripalupi³

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {eggyyudistia22@gmail.com¹, luhindrayani25@gmail.com²,
tripalupilulup@gmail.com³}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan ditinjau dari jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan pekerjaan, dan peralatan yang tersedia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Untuk sumber data didapat dari data primer dan data sekunder. Analisis data meliputi; pengumpulan, analisis, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa pertama ditinjau dari jenis pekerjaan terdapat pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan segala jenis pekerjaan; kedua ditinjau dari sifat pekerjaan terdapat pegawai yang memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan di luar jam kerja; ketiga ditinjau dari analisis beban kerja terdapat pegawai yang kelebihan beban kerja; keempat ditinjau dari prinsip pelaksanaan pekerjaan bahwa pegawai memiliki tugas masing-masing dan harus dikerjakan masing-masing, yang tidak dapat diambil alih oleh pegawai pada bidang lain; dan kelima ditinjau dari peralatan yang tersedia bahwa peralatan yang ada sudah cukup memadai.

Kata kunci: analisis, kebutuhan pegawai, kelurahan

Abstract

This study aims to determine the needs of employees needed at the Benoa Kelurahan Office in South Kuta District in terms of type of work, nature of work, workload analysis, principle of work implementation, and available equipment. This type of research is descriptive research. For data sources obtained from primary data and secondary data. Data analysis includes; data collection, analysis, presentation and conclusion. The results showed that the needs of employees at the Benoa Village Office were first reviewed in terms of the type of work there were employees who had difficulty in completing all types of work; second, in terms of the nature of the work, there are employees who have work that must be done outside working hours; third, in terms of the workload analysis there are employees who are overloaded; fourth, in terms of the principle of work implementation that employees have their respective duties and must be done individually, which cannot be taken over by employees in other fields; and fifth, in terms of the available equipment that the existing equipment is sufficient.

Kata kunci: analysis, employee needs, village

PENDAHULUAN

Undang-Undang (UU) No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian mengamanatkan bahwa setiap organisasi pemerintah pusat maupun daerah dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil (SDM-PNS) yang memenuhi persyaratan kualitas maupun kuantitas. Dalam hal kualitas berarti SDM-PNS dituntut memiliki produktivitas dan efektivitas kinerja yang baik. Berbeda dengan kualitas, kuantitas berarti jumlah pegawai yang mengampu pada suatu instansi harus seimbang dengan beban kerja yang ada serta jumlah penduduk pada wilayah instansi tersebut. Kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) harus sesuai dengan kebutuhan organisasi agar lebih efektif dalam rangka menunjang tercapainya tujuan organisasi (Dewi, 2019). Hartati (2019) menyatakan kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efektif, efisien dan produktif. Yusuf (2015) mengatakan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menurut Jumalia & Djafar (2018) berpendapat bahwa pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Efektivitas kerja sangat diperlukan dalam menunjang eksistensi suatu organisasi di dalam masyarakat. Dengan demikian efektivitas kerja yang tinggi, maka tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai (Sinollah, 2015). Untuk menunjang efektivitas kerja tersebut tentu harus memiliki pegawai yang produktif dan profesional dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Menurut Muchransyah & Rahmawati (2016) menyatakan secara garis besar pegawai harus bekerja secara profesional untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Menurut Moningka (2017) mengatakan bahwa tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang

efektif dan berkualitas terus meningkat dari waktu ke waktu. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi memiliki pegawai yang kurang profesionalisme dalam menyelesaikan kewajibannya sebagai abdi masyarakat. Profesionalisme sebetulnya bukan saja tuntutan dunia global yang membutuhkan keahlian, akan tetapi juga membutuhkan produktivitas. Semakin produktif dan proaktif SDM semakin efektif pula birokrasi. Semakin efektif birokrasi pemerintahan semakin baik juga negara. Negara yang baik adalah negara dengan aparatur yang bersih dan berwibawa. Hal ini tentu akan berakibat pada kinerja pegawai yang dipandang kurang memuaskan di kalangan masyarakat serta akan berujung pada tidak tercapainya produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja karyawannya (Nugroho, 2015). Untuk tercapainya produktivitas kerja pegawai maka perlu adanya manajemen kepegawaian.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Menurut Aprilyanti (2017) mengatakan bahwa pegawai bekerja secara produktif yang tinggi dan mendapat dukungan dari semua pihak, maka akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional maka diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran

dan pengembangan karirnya. Profesionalisme lebih ditunjukkan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan (Hermawan, 2015). Salah satu bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Herdiansyah & Aulawi (2018) menyatakan pegawai yang sesuai baik jumlah maupun kualifikasinya akan sangat menentukan bagi efektivitas dan efisiensi pemanfaatan pegawai tersebut dalam menjalankan aktivitasnya guna pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Mewujudkan SDM yang profesional maka diperlukan adanya perencanaan SDM untuk mendapatkan SDM yang berkualitas.

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dalam menyelenggarakan berbagai aktivitas kelak. Menurut Haqiqi (2017) mengatakan bahwa mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan serta perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM tersebut merupakan bagian dalam perencanaan SDM yang meliputi pencapaian tujuan dan implementasi program-program. Dalam konteks manajemen SDM istilah ini erat kaitannya dengan istilah analisis kebutuhan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 analisis kebutuhan didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan dan peralatan yang tersedia. Dengan perencanaan SDM segala hal dan risiko dalam organisasi dapat diminimalkan (Taroreh dkk., 2016). Hamdi (2015) menyatakan begitu pentingnya perencanaan pegawai dalam rangka penentuan kebutuhan baik secara kualifikasi maupun jumlah yang

dibutuhkan, maka setiap organisasi baik bergerak dalam bidang produksi maupun jasa harus menerapkan perencanaan kebutuhan pegawainya.

Kelurahan Benoa merupakan sebuah instansi dibawah naungan kecamatan Kuta Selatan. Pada instansi pemerintah kelurahan Benoa yang hanya memiliki 19 aparatur dan seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar tercapai tujuan dari organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya, pegawai memiliki kelebihan beban kerja yang berakibat para pegawai kurang memiliki kinerja yang baik. Menurut Yusuf dkk., (2017) menyatakan beban kerja yang didistribusikan secara tidak merata dapat mengakibatkan ketidaknyamanan suasana kerja karena pegawai merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan. kelebihan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai instansi ini sangat dirasakan karena pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan pada jam kerja sehingga harus diselesaikan di luar jam kerja pegawai Kelurahan Benoa. Manuaba (2000) mengatakan bahwa kelebihan beban kerja menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Kelebihan beban kerja pada pegawai ini semata-mata karena pegawai yang tersedia kurang memadai dan tidak sesuainya beban kerja yang dirasakan dengan jam kerja efektif. Organisasi dapat berkembang dengan baik maka diperlukan upaya penentuan tenaga kerja sedapat mungkin sesuai dengan kebutuhan dan beban kerjanya. Kurangnya pegawai pada instansi Kelurahan Benoa dan menumpuknya pegawai pada instansi lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Oleh karena itu pentingnya penempatan pegawai harus sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga kinerja yang mereka lakukan bisa maksimal. Organisasi memiliki pegawai yang memadai pendidikan dan keterampilan yang memadai akan dengan mudah melaksanakan pekerjaan sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dalam mencapai tujuan.

Analisis kebutuhan pegawai merupakan bagian dari pengadaan (*procurement*). Lebih lanjut dikatakan bahwa pengadaan karyawan merupakan masalah penting bagi suatu organisasi. Untuk mendapatkan dan menetapkan orang-orang yang kompeten, serasi serta efektif tidaklah semudah membeli dan menempatkan mesin. Menurut Hasibuan (2001), pengadaan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, sehingga dalam mendiskusikan konsep untuk menganalisis kebutuhan pegawai tidak terlepas dari pembahasan masalah sumber daya manusia yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi. Kelancaran tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari jenis pekerjaan; (2) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari sifat pekerjaan; (3) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari analisis beban kerja; (4) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari prinsip pelaksanaan pekerjaan; dan (5) kebutuhan pegawai yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali ditinjau dari peralatan yang tersedia.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang kebutuhan pegawai yang ditinjau dari jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan pekerjaan dan peralatan yang tersedia di Kantor

Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali.

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Kelurahan Benoa yang terletak di Jalan Praja Central By Pass Nusa Dua yang tepatnya berada di Lingkungan Bualu Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali dan objek dari penelitian ini adalah perencanaan pegawai di Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. Untuk sumber data didapat dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data tersebut dapat diperoleh dengan wawancara secara langsung mengenai mengenai kebutuhan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa yang ditinjau dari jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja, prinsip pelaksanaan pekerjaan dan peralatan yang tersedia. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Lurah dan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Data sekunder merupakan pelengkap bagi data primer. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh melalui mempelajari referensi yang memiliki hubungan dengan sasaran penelitian seperti buku-buku maupun jurnal yang berisi kajian teori sebagai dasar untuk memperkuat penelitian yang akan dilakukan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan pedoman wawancara yang memuat pokok-pokok pikiran yang terkait dengan masalah yang diteliti. Narasumber dalam wawancara ini adalah Kepala Lurah Benoa serta kepala setiap seksi bidang. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, antara lain (1) reduksi data; 2) penyajian data; dan (3) menarik kesimpulan, sejalan dengan yang (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta

Selatan Kabupaten Badung Bali Ditinjau dari Jenis Pekerjaan

Kebutuhan pegawai dapat dilaksanakan berdasarkan jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan merupakan macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Dalam instansi Kelurahan Benoa, setiap pegawai yang berada pada seksi bidang masing-masing sudah memiliki uraian pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan tupoksi (tugas, pokok dan fungsi). Dalam melaksanakan uraian pekerjaan tersebut, pegawai Kelurahan Benoa dituntut untuk memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Jenis pekerjaan berisi tentang uraian pekerjaan yang menyeluruh terkait tugas/ kewajiban, tanggung jawab dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan, sehingga dalam penyelesaian tugas tidak terjadi kendala, Sastrohadiwiryono (dalam Hidayati, 2010). Kenyataannya pegawai yang tersedia pada Kelurahan Benoa masih terdapat beberapa yang mengalami kendala dalam penyelesaian pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil wawancara dengan Kepala Seksi Bidang Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban (Pemtramtib) I Dewa Gd Jana Yogantara, SH yang mengatakan bahwa:

“Sejauh ini rata-rata pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sudah baik dan sudah mengerti mengenai tupoksi, akan tetapi masih terdapat pegawai yang masih memiliki kendala atau kesulitan yang dihadapi saat pelaksanaan pekerjaan. Seperti contoh pada saat meregistrasi jumlah penduduk per-KTP, masih banyak pegawai yang belum paham akan cara kerjanya karena rata-rata para pegawai yang ada pada instansi ini adalah orang yang sudah berumur (sudah tidak muda) yang mengakibatkan para pegawai buta akan teknologi.”

Hasil wawancara tersebut juga sependapat dengan Kepala Lurah I Wayan Karang Subawa, S.Pd., MAP yang mengatakan bahwa:

“masih terdapat pegawai yang berada di instansi ini mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. kebanyakan pegawai pada Kantor Lurah ini kan adalah orang tua, sedangkan segala jenis pekerjaan yang ada itu harus menggunakan IT (Ilmu Teknologi). Jadi para pegawai disini kurang bisa memperdayakan teknologi yang ada jadi pekerjaan yang menggunakan komputer akan dibebankan kepada pegawai yang bisa komputer, otomatis ini akan memperberat pekerjaan pegawai lain.”

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa beberapa pegawai yang terdapat pada instansi Kelurahan Benoa masih mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas yang diberikan karena kurangnya kemampuan akan teknologi. Demi tercapainya tujuan organisasi dan untuk menyelesaikan segala jenis pekerjaan maka harus adanya pegawai yang memahami teknologi karena semua jenis pekerjaan yang ada membutuhkan kemampuan dan keahlian dalam menguasai komputer. Maka dari itu, penambahan pegawai sangat diperlukan guna mengefisienkan segala jenis pekerjaan.

Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali Ditinjau dari Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan dipergunakan sebagai dasar dalam penentuan kebutuhan pegawai. Sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan itu, artinya dalam suatu pekerjaan ada beberapa pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu kerja efektif saja dan ada pula pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu kerja efektif. Selain itu juga terdapat pekerjaan yang harus dilakukan selama 24 jam terus menerus. Pekerjaan yang harus memerlukan waktu selama 24 jam terus menerus cenderung lebih

memerlukan pegawai yang cukup banyak dari pada pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu kerja efektif saja. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Sekretaris Lurah, I Wayan Sudiana, SH.,MH mengatakan bahwa:

“Menurut saya, jika saya mendapatkan pekerjaan yang harus dilakukan di luar jam kerja maka itu akan membuat beban kerja saya akan makin bertambah. Dengan beban kerja bertambah itu akan membuat saya menjadi stres dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk saya pribadi, mendapatkan tugas pekerjaan di luar jam kerja itu saya sering karena memang tugas-tugas yang ada pada instansi ini tidak cukup untuk dikerjakan dalam 8 jam kerja. Misalnya, saya selalu membawa pekerjaan pulang yaitu membuat laporan, dan itu diminta oleh camat secepatnya, maka dari itu mau tidak mau pekerjaan tersebut harus saya lakukan juga di luar jam kerja.”

Sejalan dengan hal tersebut, Kepala Lurah I Wayan Karang Subawa, S.Pd.,MAP mengatakan bahwa:

“Untuk pegawai yang harus bekerja diluar jam kerja itu sangat memberatkan pegawai itu sendiri, karena pegawai di sini kan kebanyakan sudah berumah tangga jadi dengan membebankan pekerjaan kantor lagi yang harus dikerjakan di luar jam kantor itu saya rasa sangat membebankan pegawai itu sendiri. Baru-baru ini kejadian pegawai yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja yaitu pada saat menghadiri undangan melaspas hotel baru dan HUT STT. Pekerjaan itu harus dilakukan di luar jam kerja, selain itu setelah menghadiri acara tersebut pegawai harus mengumpulkan RKA (Rencana Kerja Anggaran) secepatnya dan untuk membuat RKA itu sendiri maka harus dikerjakan di rumah karena harus dikumpulkan keesokan harinya.”

Dari hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang tersedia pada Kantor Kelurahan Benoa memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan pada di luar jam kerja efektif. Pekerjaan yang ada pada instansi tersebut ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh pegawai dengan jam kerja efektif saja yaitu 8 jam perhari. Dari hasil wawancara maka pegawai yang ada pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali masih memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan di luar jam kerja. Pekerjaan yang harus diminta oleh pemerintah pusat membuat para pegawai pada instansi ini harus mengerjakan tugas tersebut di rumah. Maka dari itu, perlu adanya penambahan pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali untuk meningkatkan efektifitas kerja.

Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali Ditinjau dari Analisis Beban Kerja

Beban kerja merupakan dasar dalam perhitungan kebutuhan pegawai. Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Beban kerja tersebut diperoleh dari hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Volume kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu satu tahun. Norma waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan suatu tahapan proses penyelesaian pekerjaan. Berkenan dengan kesesuaian beban kerja dengan jumlah pegawai Kepala Seksi Bidang Sosial, Ni Komang Tuty Lestari, SE mengatakan bahwa:

“Beban kerja yang ada pada setiap masing-masing bidang kerja belum sesuai dengan pegawai yang tersedia saat ini. Saya sebagai

Kepala Seksi Bidang Sosial pun merasa kelelahan dengan pekerjaan yang ada, bahkan saya sering mengerjakan pekerjaan kantor di luar jam kerja biasanya. Saya harus mengerjakan pekerjaan kantor di samping itu saya juga harus mengerjakan urusan ke kantor pusat (kantor camat). Sebaiknya harus menambah pegawai demi terwujudnya pegawai yang memiliki kinerja sempurna.”

Sejalan dengan hal tersebut, Kepala Lurah Benoa I Wayan Karang Subawa, S.Pd.,MAP juga mengatakan bahwa:

“Belum sesuai, karena pekerjaan yang lumayan banyak dan harus diselesaikan dalam satu tahun. Sedangkan, pegawai yang tersedia dalam instansi ini masih belum mengarah pada kebutuhan. Persoalan tentang kurangnya pegawai pada instansi ini memang sering terjadi, ini disebabkan banyak pegawai yang tidak berkenan untuk bekerja pada instansi ini karena jarak kantor lurah ini cukup jauh dengan instansi pusat yaitu kantor camat. Bahkan demi terselesaikannya pekerjaan yang ada maka terkadang pegawai cleaning service dan satpam pun saya suruh untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan melihat kondisi ini, maka saya perlu adanya penambahan pegawai pada setiap unit bidang kerja agar pekerjaan yang ada bisa terselesaikan dengan baik dan kinerja pegawai pun lebih efektif dan efisien.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tersedia pada kantor Kelurahan Benoa masih belum sesuai dengan jumlah pegawai yang tersedia saat ini. Masih perlu adanya penambahan pegawai agar pegawai yang ada saat ini tidak kelebihan beban kerja yang berakibat jika kelebihan beban kerja akan mengakibatkan stres pada pegawai itu sendiri dan demi tercapainya tujuan organisasi.

Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali Ditinjau dari Prinsip Pelaksanaan Pekerjaan

Prinsip pelaksanaan pekerjaan merupakan dasar dalam penentuan formasi pegawai. Prinsip pelaksanaan pekerjaan erat kaitannya dengan uraian pekerjaan, karena uraian pekerjaan atau jabatan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan supaya pejabat tersebut mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang memegang jabatan tersebut. Uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres. Disinilah letak penting peranan uraian pekerjaan dalam setiap organisasi. Tugas dan pekerjaan telah diuraikan pada setiap jabatan dan tugas itulah yang harus dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan dalam hal ini pemegang jabatan. Berkenan dengan seperti apa tindakan pegawai ketika terdapat pekerjaan pada bagian lain yang harus pula dilakukan. Hasil wawancara dengan Kepala Seksi Bidang Pembangunan, I Wayan Sujaka Arianta, SE mengatakan bahwa:

“Menurut saya, untuk melakukan pekerjaan pada bagian lain itu susah, karena belum tentu saya menegerti dengan tugas-tugas yang ada pada seksi bidang lain. Pekerjaan yang dilakukan harus pada bagian-bagian yang telah ditentukan karena kalau tidak begitu nanti terjadi masalah atau kesalahpahaman. Menurut saya pekerjaan yang ada pada uraian jabatan ttiap bidang harus dikerjakan oleh pegawai masing-masing bidang tersebut. Untuk itu menurut saya perlu ada pegawai baru untuk membantu-membantu agar kerjaan cepat selesai.”

Pihak Lurah juga mengatakan hal yang serupa mengenai hal tersebut yaitu:

“Tidak bisa, karena setiap pegawai sudah memiliki uraian tugasnya masing-masing, termasuk saya pun punya uraian tugas saya sendiri. Mana bisa uraian tugas saya dikerjakan dengan pegawai lain, itu tidak bisa.”

Dari hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kelurahan Benoa tidak bisa mengambil alih pekerjaan pada pegawai bidang lain, karena setiap seksi bidang sudah memiliki uraian pekerjaan yang harus dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan. Banyak pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh pegawai pada bidang lain karena keterbatasan kemampuan atau keahlian yang dimiliki. Selain itu, para pegawai harus menyelesaikan pekerjaannya masing-masing, jadi kemungkinan besar dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dalam satu bidang kerja tidak akan dapat membantu pegawai pada bidang kerja lainnya. Hal inilah yang memicu bahwa harus diadakannya penambahan pegawai guna membantu pegawai di setiap masing-masing seksi bidang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali Ditinjau dari Peralatan yang Tersedia

Kebutuhan pegawai ditinjau dari peralatan yang tersedia memang merupakan dasar dalam analisis kebutuhan pegawai. Peralatan yang tersedia atau yang akan diperkirakan akan tersedia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai tugas pokok akan mempengaruhi jumlah dan mutu pegawai yang diperlukan. pada umumnya makin tinggi mutu peralatan yang ada dan tersedia dalam jumlah yang memadai akan mengurangi jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Seksi Bidang Sosial, Ni Komang Tuty Lestari, SE bahwa:

“Peralatan yang ada dalam menunjang pekerjaan pegawai disini sudah cukup memadai, tidak ada kendala dalam hal peralatan. Semua sudah tersedia dalam mengerjakan suatu pekerjaan”

Pada Kelurahan Benoa segala peralatan sudah memadai dan tidak ada keluhan yang disampaikan pegawai terkait peralatan yang tersedia. Segala jenis peralatan yang ada semampu mungkin sudah dilengkapi dengan baik yang diperoleh dari sumber anggaran yang tersedia pada Kantor Kelurahan Benoa. Hal ini sejalan dikatakan oleh Kepala Lurah Benoa, I Wayan Karang Subawa, S.Pd., MAP yang mengatakan bahwa:

“Peralatan yang kami punya pada kantor ini sudah cukup memadai, misalnya pekerjaan yang menggunakan komputer, di kantor ini sudah ada komputer untuk memperlacarkan pekerjaan pegawai di sini.”

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa peralatan yang ada pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali sudah cukup memadai, pihak kelurahan sudah mengusahakan untuk melengkapi peralatan untuk mempermudah dan memperlancar pada saat proses menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan peralatan yang tersedia sudah memadai maka kebutuhan pegawai tidak diperlukan dalam hal ini, karena ketersediaan peralatan yang sudah memadai sudah cukup untuk membantu pegawai yang ada dalam mengerjakan segala jenis pekerjaan yang ada demi terwujudnya tujuan organisasi. Pendapat tersebut diutarakan oleh Kepala Seksi Bidang Sosial yang mengatakan:

“Tidak perlu adanya penambahan pegawai, karena dengan adanya peralatan yang sudah cukup memadai ini sudah dapat menyelesaikan tugas dengan baik.”

Sejalan dengan pendapat tersebut Kepala Lurah juga mengatakan bahwa:

“Untuk saat ini, karena peralatan yang ada pada kantor ini sudah memadai jadi tidak perlu adanya

penambahan pegawai, karena pekerjaan yang dikerjakan pada kantor ini sudah cukup dibantu dengan adanya peralatan yang tersedia.”

Pembahasan

Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali memiliki pegawai sebanyak 19 orang yang terbagi dalam lima seksi bidang kerja yaitu (1) kepala lurah (2) bidang kerja seksi sosial, (3) seksi pembangunan (4) seksi pemerintahan, ketentraman dan ketertiban (pemtramtib), dan (5) sekretaris lurah. Hasil penelitian mengatakan pada tiap masing-masing seksi bidang masih memiliki pegawai yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dari uraian pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bidang tersebut. Kesulitan tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan pegawai karena mayoritas pegawai yang sudah berumur (tua) yang kurang memahami tentang teknologi, dimana teknologi ini dipergunakan dalam proses pelaksanaan tugas untuk mengefisienkan pekerjaan. Hal ini mengharuskan adanya penambahan pegawai untuk mempermudah dan mempercepat kerja dalam proses menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Hasibuan (2001) yang menyatakan bahwa kendala-kendala dalam proses penyelesaian tugas pokok dapat dihindari dengan adanya kebutuhan sumber daya manusia yang mendukung.

Kebutuhan pegawai berdasarkan sifat pekerjaan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali masih adanya pegawai yang memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan di luar jam kerja efektif. Pekerjaan yang harus dikejar dan harus segera dikumpulkan pada pemerintah pusat mengakibatkan pegawai kelurahan harus bekerja secara ekstra dan mengharuskan menyelesaikan pekerjaannya di rumah atau di luar jam kerja seharusnya. Maka dari itu ditinjau dari sifat pekerjaannya perlu adanya penambahan pegawai untuk membantu

dan menghindari adanya pekerjaan di luar jam kerja efektif. Hasil penelitian ini mendukung teorinya Abdullah (2014) yang menyatakan bahwa kinerja yang baik adalah pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan standar waktu kinerja pekerjaan.

Beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali masih mengalami kelebihan beban kerja. Hal ini dilihat bahwa adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kebutuhan pegawai yang tersedia saat ini. Kelebihan beban kerja ini terjadi karena adanya penumpukan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan tepat waktu. Selain itu, para pegawai juga mengalami pekerjaan secara *double* yaitu mengerjakan urusan di Kantor Kelurahan Benoa dan mengerjakan urusan yang berkaitan dengan pemerintah pusat (kantor camat). Kelebihan beban kerja inilah yang mengakibatkan para pegawai menjadi stres dan hasilnya kinerja pun akan semakin menurun. Maka dari itu, adanya kelebihan beban kerja pegawai mengharuskan adanya penambahan pegawai agar beban kerja yang dirasakan sesuai dengan pegawai yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari UU No 43 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa jumlah pegawai negeri sipil (PNS) yang diperlukan ditetapkan berdasarkan beban kerja suatu organisasi. Hal ini juga sejalan dengan teori Manuaba (2000) yang mengatakan bahwa kelebihan beban kerja menimbulkan kelelahan fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.

Prinsip pelaksanaan pekerjaan pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali harus melaksanakan, menyelesaikan dan bertanggung jawabkan segala pekerjaan pegawai pada tiap bidang kerjanya. Pada setiap bidang kerja sudah memiliki uraian pekerjaan yang harus di selesaikan maka pegawai dari bidang lain tidak dapat membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugasnya karena adanya keterbatasan kemampuan dan keahlian

serta setiap pegawai sudah berikan porsi masing-masing dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Banyak pekerjaan yang tidak dapat diambil alih oleh pegawai yang bukan bidang kerjanya. Maka dari itu, maka perlu adanya penambahan pegawai untuk dapat membantu menyelesaikan pekerjaan pada masing-masing bidang kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teorinya Fajar & Heru (2010) yang menyatakan bahwa uraian pekerjaan merupakan langkah-langkah atau tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pegawai untuk menuju kearah profesionalisme dan pelayanan prima. Hal ini juga sejalan dengan teori menurut Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 yang menyatakan prinsip pelaksanaan pekerjaan jika suatu pekerjaan harus dikerjakan sendiri oleh satuan organisasi maka kebutuhan pegawai pada suatu organisasi sangat diperlukan, tetapi sebaliknya jika suatu pekerjaan dapat dikerjakan oleh pihak ketiga maka tidak perlu adanya penambahan pegawai.

Peralatan yang tersedia pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali sudah memadai. Pihak kelurahan sudah menyediakan sebisa mungkin peralatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang ada. Ketersediaan peralatan ini bersumber dari anggaran yang ada untuk pembelian peralatan untuk menunjang pekerjaan pegawai agar lebih mudah dan efisien. Dengan ketersediaan peralatan yang sudah cukup memadai ini maka kebutuhan pegawai dalam hal ini tidak diperlukan karena adanya peralatan tersebut sudah membantu pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan teorinya Rivai (2004) yang menyatakan bahwa organisasi akan bisa melakukan operasional yang baik apabila didukung oleh sarana pekerjaan yang baik pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (1) kebutuhan pegawai ditinjau dari jenis pekerjaan bahwa masih adanya pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan segala jenis pekerjaan, jadi diperlukan adanya pegawai untuk mempercepat dan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan yang ada; (2) kebutuhan pegawai ditinjau dari sifat pekerjaan bahwa masih ada beberapa pegawai yang masih memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan di luar jam kerja, maka penambahan pegawai masih diperlukan; (3) kebutuhan pegawai ditinjau dari analisis beban kerja bahwa pegawai yang ada pada Kantor Kelurahan Benoa masih kelebihan beban kerja yang mengakibatkan ada timbulnya stres, maka dari itu perlu adanya penambahan pegawai; (4) kebutuhan pegawai ditinjau dari prinsip pelaksanaan pekerjaan bahwa pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa memiliki tugas masing-masing dan harus dikerjakan masing-masing, jadi pekerjaan pegawai pada bisang satu tidak dapat diambil alih oleh pegawai pada bidang lain. Maka dari itu untuk telaksananya pekerjaan yang baik dan tepat waktu harus adanya penambahan pegawai; dan (5) kebutuhan pegawai ditinjau dari peralatan yang tersedia bahwa peralatan yang ada pada Kantor Kelurahan Benoa sudah cukup memadai, maka dari itu penambahan pegawai pada hal ini tidak diperlukan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, adapun saran yang peneliti berikan berkaitan dengan penelitian ini; (1) bagi instansi diharapkan untuk merencanakan perekrutan pegawai yang berdasarkan dari analisis kebutuhan pegawai dan diharapkan juga pihak instansi segera melakukan usulan terkait kebutuhan pegawai. Pihak instansi diharapkan berkoordinasi dengan instansi pusat terkait perekrutan pegawai agar kebutuhan pegawai yang diharapkan terpenuhi dan tercapainya tugas serta tanggung jawab dari instansi itu sendiri;

dan (2) bagi mahasiswa diharapkan untuk menyediakan referensi mengenai perencanaan sumber daya manusia untuk lebih mudah dalam pembelajaran yang dilakukan dan mendapatkan tambahan informasi mengenai perencanaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Aprilyanti, S. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72.
- Dewi, D. S. 2019. Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang (Studi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Respon Publik*, 13(5), 53–58.
- Fajar, S. Al, & Heru, T. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hamdi, H. N. 2015. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Hotel “Novotel Lombok” Kuta Lombok Tengah. *Jurnal Valid*, 10(4), 1–8.
- Haqiqi, R. T. F. 2017. Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 57–68.
- Hartati, A. 2019. Efektifitas kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kabupaten Banggai. *Jurnal Sosio Sains*, 5(1), 1–13.
- Hasibuan, M. S. P. 2001. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Y. T., & Aulawi, H. 2018. Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Divisi Administrasi Umum di PT. Indonesia Power Unit PLTP Darajat. *Jurnal Kalibrasi*, 16(2), 1–13.
- Hermawan, A. 2015. Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru. *Jurnal REFORMASI*, 5(1), 8–18.
- Hidayati, N. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Jumalia, M., & Djafar, R. 2018. Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Takalar. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(2), 77–88.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moningka, S. B. 2017. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik di Sektor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon. *Jurnal Politico*, 3(1), 1–11.
- Muchransyah, M. H. Q., & Rahmawati, S. 2016. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(2), 84–97.
- Nugroho, A. 2015. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri. *Jurnal Manajemen*, 1(6), 1–12.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinollah. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Malang. *Jurnal OTONOMI*, 8(2), 136–146.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Research & Development*. Bandung: Alfabeta.
- Taroreh, A., Worang, F., & Mintardj, C. 2016. Perencanaan Sumber Daya

Manusia, Analisis Pekerjaan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1263–1274.

Yusuf, M. 2015. Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 4(7), 1–8.

Yusuf, Y., Anfas, A., & Sudarwo, R. 2017. Analisis Beban Kerja Terhadap Kebutuhan Pegawai Administrasi Dalam Menjamin Optimalisasi Operasional Akademik. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 13(1), 62–70.