

T E S I S

ANALISIS BEBAN KERJA PADA BADAN PENGHUBUNG DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Disusun Oleh:

NAMA : Erwina Hasni Harahap
NPM : 1864001042
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara (M.Tr.APN)**



**PROGRAM MAGISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2021**

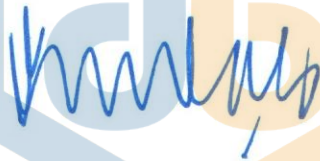
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

JUDUL TESIS :

ANALISIS BEBAN KERJA DI BADAN PENGHUBUNG DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Tesis



Yogi Suwarno, MA., Ph.D

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ERWINA HASNI HARAHAAP
NPM : 1864001042
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : ANALISA BEBAN KERJA PADA BADAN
PENGHUBUNG DAERAH PROVINSI SUMATERA
UTARA

Telah mempertahankan di hadapan Tim Penguji Tesis
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA LAN Jakarta, Pada

Hari : Kamis

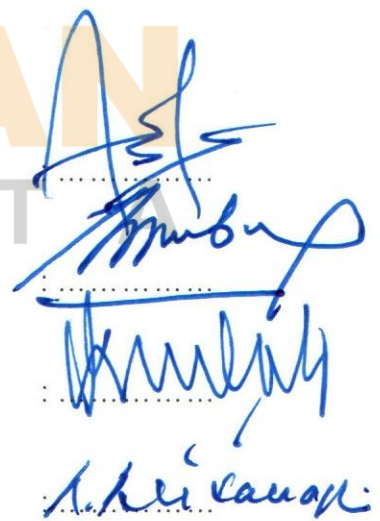
Tanggal : 24 Juni 2021

Pukul : 07.00-08.30 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS

TIM PENGUJI TESIS

Ketua Sidang : Dr. Asropi
Sekretaris : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.
Pembimbing/Anggota : Yogi Suwarno, MA., Ph. D.
Anggota : Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, MPA.



Handwritten signatures of the thesis examination committee members, corresponding to the names listed in the table.

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erwina Hasni Harahap
NPM : 1864001042
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tesis yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta,

2021

Hormat Saya,



Erwina Hasni Harahap

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Karunia dan Ridho Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Analisis Beban Kerja pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Penulis menyusun tesis ini dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Magister Terapan Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penyusunan hingga terselesaikannya Tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, terutama penulis mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada Bapak Yogi Suwarno, MA., Ph. D. selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabarannya membimbing penulis, memberikan masukan-masukan, serta arahan-arahan hingga terselesaikannya tesis ini. Pada kesempatan ini juga, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Drs. Nursalim Affan Hasibuan, M.Si. selaku Kepala Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara di Jakarta yang telah memberikan izin penulis meneliti di lingkungan Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara di Jakarta.
3. Dr. Asropi selaku Ketua Tim Penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang membangun dalam tesis ini.

4. Dr. Bambang Giyanto, M.Pd. selaku Sekretaris Tim Penguji yang telah memberikan koreksi dan saran yang membangun dalam tesis ini.
5. Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, MPA. selaku Anggota Tim Penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam tesis ini.
6. Seluruh Dosen Program Magister Terapan Prodi Administrasi Pembangunan Negara Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membekali penulis untuk selangkah lebih maju hingga Tesis ini terwujud.
7. Seluruh Pegawai Kantor Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara di Jakarta terutama adinda Khairunnisa, ST., MPMA., ME dan Almh. Ruzaria Putri yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam menyusun Tesis ini.
8. Seluruh Staf Politeknik STIA Lan Jakarta yang telah memberikan pelayanan yang baik dari awal perkuliahan hingga akhir Tesis ini terselesaikan.
9. Suamiku tercinta Ir. M.Akmal Nasution dan putra putri kami, Khansa Safira Nasution dan M.Darrell Azmi Nasution yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga tesis ini selesai tepat waktu.
10. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, dan penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu

saran dan masukan serta kritik demi penyempurnaan tesis ini dengan senang hati penulis terima

Kiranya penulis tetap berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membacannya. Amin.



Jakarta,

2021

Erwina Hasni Harahap

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PROGRAM MAGISTER TERAPAN ADMINISTRASI PUBLIK
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

ABSTRAK

ERWINA HASNI HARAHAHAP 1864001042
ANALISIS BEBAN KERJA PADA BADAN PENGHUBUNG DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

103 Halaman, 5 Bab, 22 Tabel, 1 Grafik, 5 Gambar, 4 Lampiran
Daftar Pustaka : 18 Buku, 11 Jurnal, 5 Peraturan

Pelaksanaan analisis beban kerja dilakukan agar dapat memenuhi tuntutan kebutuhan untuk menciptakan ruang lingkup pekerjaan yang efektif dan efisien serta sumber daya aparatur yang professional dalam melaksanakan tugas-tugas di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa beban kerja berdasarkan *job description* yang diterima pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara agar dapat memberikan gambaran kepada organisasi dalam hal pengelolaan sumber daya yang dimiliki.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuisioner, wawancara dan telaah dokumen pendukung. Dengan menggunakan metode Full Time Equivalent dan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2020, penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut.

1. Jabatan Administrator memiliki beban kerja overload, dan untuk mengurangi beban kerja yang overload dapat dilakukan pendelegasian beberapa tugas kepada jabatan di bawahnya.
2. Untuk jabatan Pengawas atau Eselon IV, Kasubbag Tata Usaha memiliki beban kerja overload, Kasubbid HALK dan Kasubbid FPIP memiliki beban kerja normal, serta Kasubbig PPM memiliki beban kerja underload. Kasubbag Tata Usaha yang memiliki beban kerja overload dapat mendelegasikan sebagian tugasnya kepada jabatan Pelaksana atau staf di bawahnya.
3. Untuk jabatan Pelaksana, dari perhitungan FTE, diketahui bahwa pada Subbag Tata Usaha hanya Pengelola Wisma yang memiliki beban kerja underload atau beban kerja kurang. Pada Sub Bidang HALK, hanya Petugas Protokol yang memiliki beban kerja overload dan yang pelaksana lainnya memiliki beban kerja normal. Pada Subbid PPM, jabatan Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan memiliki beban kerja overload sedangkan jabatan lain memiliki beban kerja tugas normal. Pada Subbid FPIP

hanya Pemandu Wisata yang memiliki beban kerja lebih sedangkan jabatan lainnya memiliki beban kerja normal.

4. Dari perhitungan kebutuhan pegawai, Subbid HALK membutuhkan tambahan Petugas Protokol, Subbid PPM membutuhkan tambahan Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan, serta Subbid FPIP membutuhkan tambahan Pemandu Wisata. Namun penambahan pegawai untuk Petugas Protokol dan Pemandu Wisata tidak harus dilakukan mengingat aktivitas Petugas Protokol dan Pemandu Wisata hanya mengalami penumpukan pada waktu-waktu tertentu.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Beban Kerja, FTE, Kebutuhan Pegawai



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

PROGRAM MAGISTER TERAPAN ADMINISTRASI PUBLIK
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

ABSTRACT

ERWINA HASNI HARAHAHAP 1864001042

WORKLOAD ANALYSIS ON REGIONAL LIAISON AGENCY OF NORTH
SUMATRA PROVINCE

103 Pages, 5 Chapters, 22 Tables, 1 Graph, 5 Picture, 4 Attachments

Bibliography : 18 Books, 11 Journals, 5 Regulation

This workload analysis was conducted in order to meet the demands of the need to create an effective and efficient work circle as well as professional apparatus resources in carrying out tasks within the government. This study aims to analyze the workload based on the job description of the employees at the Regional Liaison Agency of North Sumatra Province to provide an overview to the organization in terms of managing its resources.

This study uses a descriptive method with a qualitative approach using with data collection techniques through observations, questionnaires, interviews and review of supporting documents. By using the Full Equipment Equivalent method and the employee requirement calculation based on the Regulation of the Minister of PAN and RB Number 1 of 2020, this study shows the following results.

- 1. The Administrator position has an overloaded workload, and to reduce the overloaded workload, several tasks can be delegated to the positions below it.*
- 2. For Supervisory or Echelon IV positions, the Head of the TU Subdivision has an overload workload, the Head of the HALK Sub-Division and the FPIP Sub-Division Head has a normal workload, and the Head of the PPM Sub-Division has an underload workload. The Head of the TU Subdivision who has an overloaded workload can delegate some of her duties to the Staff position below her.*
- 3. For the staff position, from the FTE calculation, it is found that in the TU Subdivision only the Wisma Manager has an underload or less workload. In the HALK Sub-Division, only Protocol Officers have an overload workload and the other staff have a normal workload. In the PPM Sub-Division, the position of Community and Institutional Empowerment Data Manager has an overload workload, while other positions have a normal workload. In the FPIP Sub-Division only Tour Guides have more workloads while other positions have normal workloads.*

4. *Based on the employee requirement calculation, the HALK Sub-Division requires additional Protocol Officers, the PPM Sub-Division requires additional Community and Institutional Empowerment Data Managers, and the FPIP Sub-Division requires additional Tour Guides. However, the addition of staff for Protocol Officers and Tour Guides does not have to be carried out considering that the activities of Protocol Officers and Tour Guides have the workload accumulation at certain times.*

Keywords: *Human Resources, Workload, FTE, Employee Requirement*



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I MASALAH PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat.....	8
1. Tujuan.....	8
2. Manfaat.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori dan Kebijakan.....	10
1. Tinjauan Teori.....	10
a. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
b. Analisis Pekerjaan dan Beban Kerja.....	13

c. Deskripsi Pekerjaan.....	18
d. Kepuasan Kerja.....	19
e. Pengukuran Tanggung Jawab.....	21
2. Tinjauan Kebijakan.....	22
a. Pendekatan Hasil Kerja.....	24
b. Pendekatan Objek Kerja.....	24
c. Pendekatan Peralatan Kerja.....	24
d. Pendekatan Tugas Per Tugas Jabatan.....	25
3. Full Time Equivalent.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Konsep Kunci.....	38
D. Model Berfikir.....	39
E. Pertanyaan Penelitian.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Metode Penelitian.....	40
1. Tempat Penelitian.....	41
B. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Pengumpulan data primer.....	41
2. Pengumpulan data sekunder.....	42
3. Sampel dan Populasi.....	42
C. Prosedur Pengolahan Data dan Analisa Data.....	42
a. Pengeolahan Data.....	42
b. Analisa Data.....	43

1. Perhitungan Waktu Kerja.....	43
2. Susunan Jangka Waktu Penyelesaian Kerja.....	44
3. Hitungan Indeks <i>Full Time Equivalent</i> (FTE).....	44
4. Menganalisis Kebutuhan Pegawai.....	45
a. Hasil kerja.....	45
b. Objek kerja.....	46
c. Peralatan kerja.....	46
d. Tugas tiap jabatan.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	48
A. Gambaran Umum Instansi.....	48
a. Sub Bagian Tata Usaha.....	53
b. Sub Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Kemitraan.....	55
c. Sub Bidang Pelayanan dan Pembinaan Masyarakat.....	58
d. Sub Bidang Fasilitas Program, Informasi dan Promosi.....	60
e. Kelompok Jabatan Fungsional.....	62
B. Analisis Beban Kerja Pegawai Badan Penghubung.....	64
1. Beban Kerja Administrator.....	64
2. Beban Kerja Pengawas.....	67
3. Beban Kerja Pelaksana.....	79
a. Sub Bagian Tata Usaha.....	79
b. Sub Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Kemitraan.....	81
c. Sub Bidang Pelayanan dan Pembinaan Masyarakat.....	83
d. Sub Bidang Fasilitas Program, Informasi dan Promosi.....	84

e. Dampak Perbedaan Beban Kerja.....	88
C. Analisa Kebutuhan Pegawai.....	89
1. Sub Bagian Tata Usaha.....	89
2. Sub Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Kemitraan.....	91
3. Sub Bidang Pelayanan dan Pembinaan Masyarakat.....	93
4. Sub Bidang Fasilitasi Program, Informasi dan Promosi.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

POLITEKNIK
STIA LAN
 J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
Tabel 1.1	Komposisi Jumlah ASN per Sub Bagian/Bidang di Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	5
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 4.1	Susunan ASN menurut Jenjang Pendidikan Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	51
Tabel 4.2	Susunan ASN menurut Golongan Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	51
Tabel 4.3	Susunan ASN menurut Pangkat Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	52
Tabel 4.4	Susunan Jumlah ASN per Sub Bagian/Bidang di Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	52
Tabel 4.5	Uraian Tugas Kepala Badan Penghubung Daerah.....	64
Tabel 4.6	Analisis Beban Kerja Administrator.....	66
Tabel 4.7	Penjabaran Tugas Kepala Sub Bagian Tata Usaha	67
Tabel 4.8	Uraian Tugas Kepala Sub Bidang HALK.....	70
Tabel 4.9	Uraian Tugas Kepala Sub Bidang PPM.....	73
Tabel 4.10	Uraian Tugas Kepala Sub Bidang FPIP.....	75
Tabel 4.11	Analisis Beban Kerja Pengawas.....	78
Tabel 4.12	Analisis Beban Kerja Pelaksana Sub Bagian Tata Usaha.....	79

Tabel 4.13	Analisis Beban Kerja Pelaksana Sub Bidang Hubungan Lembaga dan Kemitraan.....	81
Tabel 4.14	Analisis Beban Kerja Pelaksana Sub Bidang Pelayanan dan Pembinaan Masyarakat.....	83
Tabel 4.15	Analisis Beban Kerja Pelaksana Sub Bidang Fasilitas, Program, Informasi, dan Promosi.....	85
Tabel 4.16	Analisis Kebutuhan Pegawai Sub Bagian Tata Usaha.....	90
Tabel 4.17	Analisis Kebutuhan Pegawai Sub Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Kemitraan.....	92
Tabel 4.18	Analisa Kebutuhan Pegawai Sub Bidang Pelayanan Dan masyarakat.....	94
Tabel 4.19	Analisis Kebutuhan Pegawai Sub Bidang Fasilitas, Program, Informasi dan Promosi.....	95
Tabel 4.20	Rekapitulasi Analisa Beban Kerja dan Analisa Kebutuhan Pegawai.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Badan Penghubung Daerah Provsu.....	4
Gambar 1.2	Peta Jabatan Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	6
Gambar 2.1	Hubungan Analisis Beban Kerja dan Manajemen SDM.....	13
Gambar 2.2	Kerangka Berpikir.....	39
Gambar 4.1	Peta Jabatan Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.....	63
Gambar 4.2	Grafik Kunjungan Wisatawan Anjungan Sumatera Utara TMII Tahun 2018-2019.....	87

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

MASALAH PENELITIAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi ataupun industri baik baru ataupun sudah maju, tidak bisa menyingkirkan peran sumber daya manusia (SDM). Peran SDM dalam suatu organisasi/industri sangat penting, karena semua kegiatan yang dilakukan SDM adalah untuk mencapai tujuannya. Pentingnya peran SDM dalam organisasi/industry dan perencanaan SDM harus dilakukan demi mencapai tujuan perusahaan. Melalui perencanaan SDM yang baik, organisasi atau industri bisa menentukan total pekerja yang diperlukan guna jalannya sistem secara efisien serta efektif. Baik itu jangka pendek maupun panjang, suatu pekerjaan bisa saja memberikan bahaya atau resiko kepada pekerjanya. Hal ini disebut sebagai beban kerja, yang merupakan dampak dari aktivitas kerja sehari-hari penuh. Suatu organisasi diharuskan agar mengatur beban kerja bagi masing-masing pekerja yang merupakan tanggung jawab pejabat penjabat, agar kinerja pekerja dapat ditingkatkan dan diikuti dengan peningkatan semua kinerja organisasi. Meskipun seseorang memiliki kemampuan dan kehebatan yang sangat tinggi, tidak mungkin dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi seorang diri. Beban kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat akan akan memengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan. Karena beban kerja yang berat, pekerjaan yang dilakukan pegawai sering memberikan risiko yang besar. Beban kerja tiap pekerjaan tergantung pada jenis dan lama pekerjaan tersebut dilakukan. Jumlah pekerjaan yang diterima harus

sesuai dengan kesanggupan fisik pekerja. Kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan berbeda, sangat tergantung pada tingkat keterampilan, kesegaran fisik, status gizi, jenis kelamin, usia dan jenis tubuh dari si pekerja.

Kelelahan merupakan pola yang muncul pada tiap orang yang sudah tidak mampu lagi melakukan aktivitasnya. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh dalam mencegah bahaya kerusakan lebih lanjut agar bisa pulih sesudah beristirahat. Istilah kelelahan mengacu pada keadaan yang berbeda dari tiap orang, tapi semuanya bermuara ke hilangnya efisiensi serta turunnya kemampuan kerja sekaligus daya tahan tubuh. Oleh karenanya ketika mengelola beban kerja, perlu juga mempertimbangkan persiapan pekerja agar pekerjaan yang ada dapat diselesaikan tepat waktunya, sesuai dengan tanggung jawab beban kerja agar dapat mencegah pelaksanaan pekerjaan yang tumpang tindih, pemborosan waktu serta saling melempar tanggungjawab kesalahan. Organisasi harus mengamati kapasitas pekerja dalam memberikan beban kerja sesuai pada kemampuan pekerja agar pekerja dapat menjalankan tugas sesuai pada beban kerja yang tersedia, agar proses organisasi juga bisa berjalan dengan lancar. Karena beban kerja yang ditanggung pekerja akan jadi lebih ringan dipegang serta kejelasan dalam pelaksanaannya, agar pekerjaan jadi lebih lancar dan mudah dikerjakan.

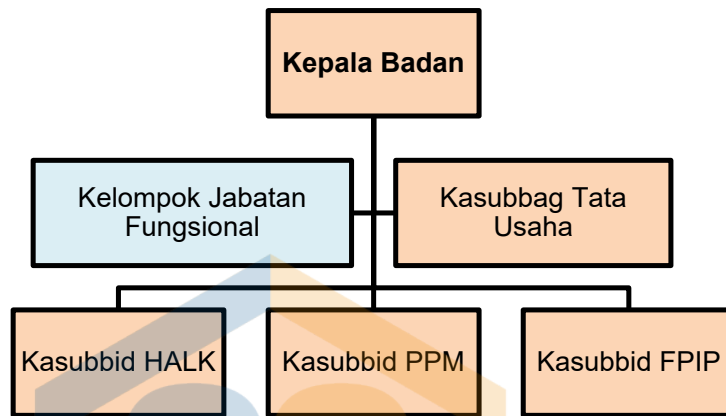
Analisis jabatan dan beban kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) baik di Pemerintah Pusat maupun Daerah diatur pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 mengenai Panduan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja. Pelaksanaan analisa beban kerja

dimaksudkan agar dapat memenuhi permintaan memunculkan ruang lingkup pekerjaan yang efektif dan efisien serta SDM ataupun aparatur profesional saat bertugas di lingkungan pemerintahan.

Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berkedudukan di DKI Jakarta, sesuai Pergub Nomor 40 tahun 2017 tentang Tugas Pokok dan Fungsi tugas utamanya yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang administrasi umum, hubungan antar lembaga pembinaan masyarakat dan pelayanan, fasilitasi promosi dan informasi serta tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara dibagi menjadi satu subbagian serta tiga subbidang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat struktur organisasi Bapenghub Provsu pada gambar berikut:

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Badan Penghubung daerah Provsu



Sumber: Badan Penghubung Daerah Provsu, 2021

Struktur organisasi Badan Penghubung Daerah Provsu terdiri dari Kepala Badan sebagai jabatan tertinggi, yang membawahi Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Sub Bidang Hubungan Antar Lembaga dan Kemitraan, Kepala Sub Bidang Pelayanan dan Pembinaan Masyarakat dan Kepala Sub Bidang Fasilitasi Program, Informasi dan Promosi. Sedangkan pembagian sumber daya aparatur untuk subbbagian serta subbidang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Komposisi Jumlah ASN per Sub Bagian/Bidang
di Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara**

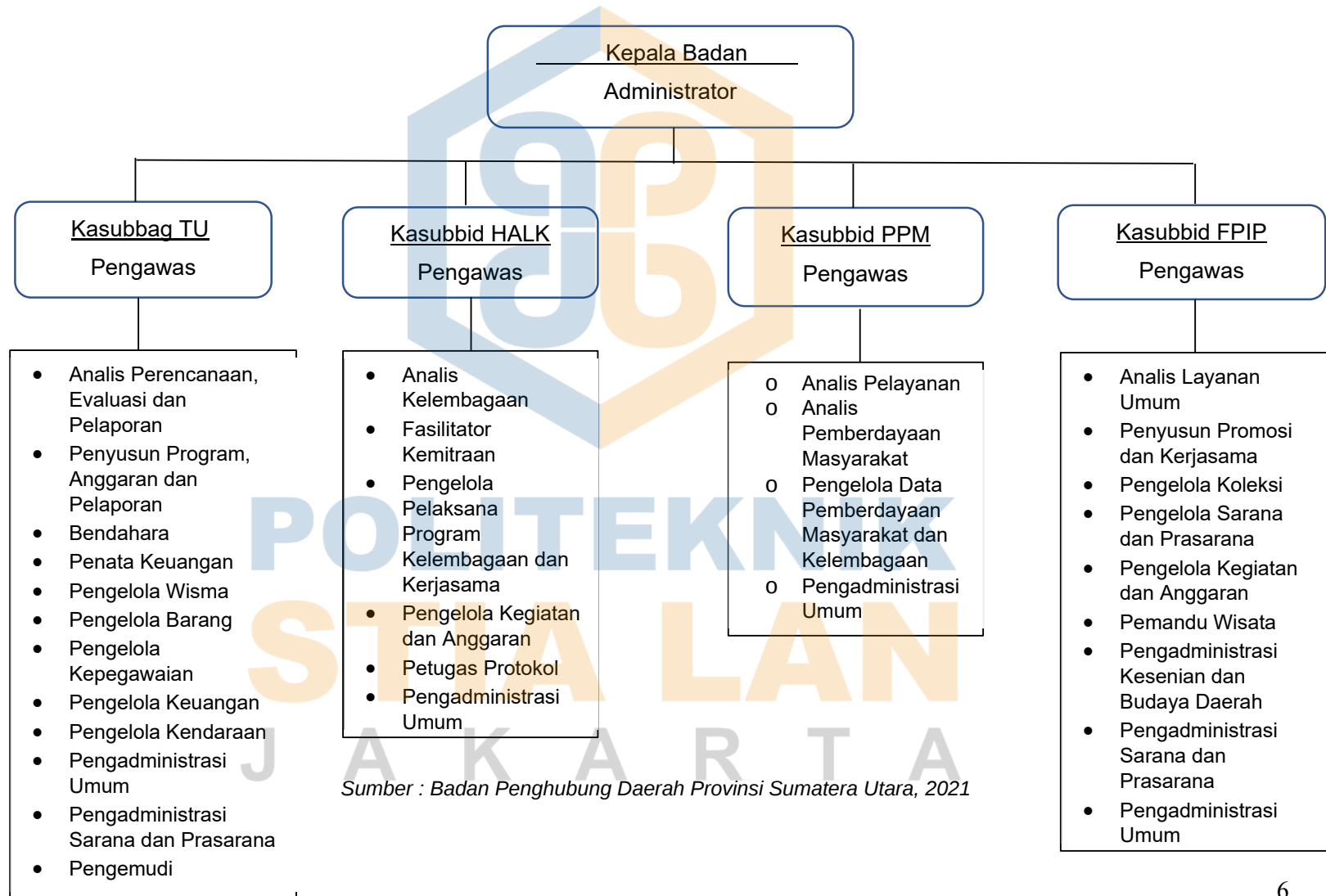
<i>Komposisi Jumlah ASN per Sub Bagian/Bidang di Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara</i>					
Jumlah (org)	Kepala Badan	Tata Usaha	Hubungan Antar Lembaga & Kemitraan	Pelayanan dan Pembinaan Masyarakat	Fasilitasi Program, Informasi dan Promosi
	1	25	10	5	13

Sumber: Data Kepegawaian Badan Penghubung Daerah Provsu, 2021

Dari data di atas terlihat bahwa adanya ketidakmerataan pembagian SDM pada masing-masing sub bagian dan sub bidang. Hal ini tentu mempengaruhi pembagian *job description* masing-masing pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Ketidakmerataan pembagian SDM juga dapat mengindikasikan bahwa pembagian tanggungjawab serta tugas utama pada tiap unit kerja tidak merata. Oleh karena itu perlu dilakukan peninjauan kembali beban kerja untuk masing-masing subbagian serta subbidang.

Adapun Peta jabatan yang ada di Bapenghub Sumatera Utara sebagai berikut:

Gambar 1.2
Peta Jabatan Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara



Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 mengenai Perangkat Daerah dijelaskan bahwa kepala Badan Penghubung Daerah setingkat eselon IIIa atau Administrator. Padahal jika dilihat dari beban tugas dan pelaksanaan tugasnya Kepala Badan tidak hanya berperan sebagai administrator tetapi juga sering kali bertugas mewakili Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam urusan tugas di Jakarta, seperti mewakili Gubernur atau Pejabat lain dalam acara-acara di Jakarta dan berkoordinasi dengan berbagai pimpinan jajaran di Kementerian/Lembaga. Dengan adanya kesenjangan birokrasi pada saat melaksanakan tugas koordinasi dan tugas konsultasi pemerintahan di Jakarta yang disebabkan karena adanya kesenjangan eselonisasi Kepala Kantor Badan Penghubung Daerah dengan pejabat yang dituju, sering kali terjadi kendala dalam penyampaian pendapat, saran maupun usulan terutama dalam kegiatan yang sifatnya kenegaraan maupun rapat-rapat dinas penting lainnya.

Salah satu manfaat analisis pekerjaan dan beban kerja adalah untuk mendapatkan gambaran divisi atau unit kerja yang perlu dikembangkan (Sinambela, 2016). Dengan banyaknya beban tugas dan luasnya cakupan wilayah kerja Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara di Jakarta maka perlu ditinjau apakah beban kerja saat ini sudah sesuai dengan jumlah SDM yang ada ataukah diperlukan peningkatan kompetensi maupun jumlah SDM sesuai dengan kebutuhan.

B. Rumusan Masalah

Peraturan mengenai analisa jabatan serta beban kerja ASN di lingkungan Pemerintah Pusat dan Daerah sebelumnya diterbitkan tidak hanya oleh Kementerian PAN dan RB tetapi juga oleh Kementerian Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 mengenai Analisa Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri serta Pemerintah Daerah, serta Badan Kepegawaian Negara pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 12 Tahun 2011 mengenai Panduan Analisa Jabatan. Adanya lebih dari satu peraturan menyulitkan pengelola kepegawaian saat menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja.

Hingga peraturan terbaru mengenai analisis beban kerja diterbitkan, Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara belum memiliki analisis beban kerja pegawai. Mengingat pentingnya peran Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara, maka perlu dikaji ulang mengenai analisis beban kerja, kebutuhan pegawai serta pemetaan kompetensi agar dapat diperoleh komposisi yang optimal sehingga dapat menunjang kinerja serta Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat melaksanakan wacana peningkatan eselonisasi.

C. Tujuan dan Manfaat

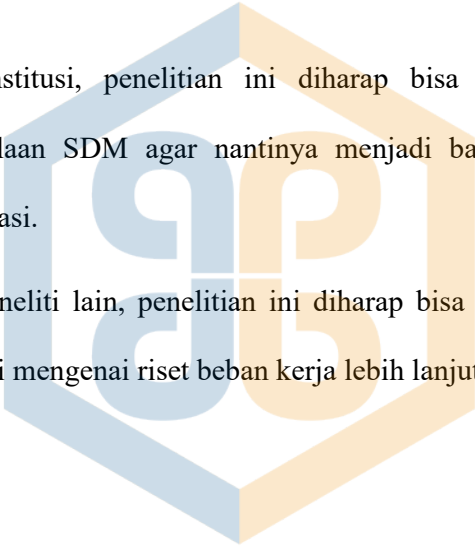
1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan guna menganalisa beban kerja berdasarkan *job description* yang diterima pegawai pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat

Manfaat yang diharap bisa diambil dari riset ini yaitu:

- a. Bagi masyarakat secara umum, penelitian ini diharap bisa menjadikan ilmu pengetahuan dan wawasan lebih tinggi mengenai pengelolaan SDM.
- b. Bagi institusi, penelitian ini diharap bisa menjelaskan gambaran pengelolaan SDM agar nantinya menjadi bahan untuk peningkatan eselonisasi.
- c. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharap bisa menjadi materi ataupun referensi mengenai riset beban kerja lebih lanjut.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A