

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH PARKIR MAKASSAR RAYA KOTA MAKASSAR

Mariah*)

Ridwan*)

***Abstract:** The purpose of this study is to provide an instrument in the process of institutional restructuring in PD Parkir Raya Makassar, by assessing the workload of Unit, the results of which will be used as the material (input) for land-use planning process / improvement of the organizational structure and staffing. It also aims to obtain information about the efficiency and work performance unit / organizational unit / office holders and their use in order to improve the quality of employees. The scope of work includes the load measurement workload across existing employees within the scope of PD. Parkir Makassar Raya both Organic Employees, Employee Contracts and Employees with research methods using the effective working hours, the hours of work that should be filled with work to produce a good product is concrete or abstract (object or service). The results of this study indicate that PD Parking Makassar Kingdom in 2016 this number workload of 121 945 man hours (OJ), the number of employee needs as many as 87 people, while employees who have as many as 76 people, so the PD Parkir Makassar Raya shortage of staff as 11 people.*

***Keywords:** Analysis of workload, Employee Needs*

PENDAHULUAN

Perencanaan kebutuhan pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah dan waktu, maupun kualitas. Melalui studi analisis beban kerja yang dilakukan akan dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan baik kuantitatif maupun kualitatif yang dirinci menurut jabatan dan unit kerja

Dalam manajemen kepegawaian, kegiatan penerimaan dan penempatan pegawai mutlak harus dilakukan didalam satu unit organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kegiatan manajemen kepegawaian adalah kegiatan untuk mendapatkan landasan guna penerimaan dan penempatan pegawai yang pada awalnya dilakukan terlebih dahulu melalui analisis jabatan (*job analysis*), yang berarti suatu kegiatan untuk memberikan gambaran tentang syarat-syarat jabatan (*job*

specification) yang diperlukan bagi setiap pegawai yang akan diterima dalam menduduki suatu jabatan didalam suatu organisasi

Dalam rangka meningkatkan kinerja Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya Kota Makassar berdasarkan Keputusan Walikota Makassar Nomor : 7040 tahun 1999 tentang Susunan Organisasi dan tata kerja Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya Kota Makassar dan dan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 10 Tahun 2000 tentang ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya Kota Makassar.

Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya (PD Parkir Makassar Raya) merupakan perusahaan daerah dibawah naungan pemerintah Kota Makassar. dimana dalam kegiatan operasionalnya mengacu pada peraturan Daerah Kota Makassar No. 10 Tahun 2000 tentang Ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direksi dan

Kepegawaian Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya Kota Makassar. dalam rangka Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan, untuk itu diperlukan organisasi yang efektif, efisien, proporsional dan sesuai dengan perkembangan serta kebutuhan sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Dengan demikian diperlukan monitoring dan evaluasi di bidang organisasi dan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Salah satu alat yang digunakan untuk mendeteksi, memonitor, mengevaluasi serta untuk mengetahui secara lebih objektif jumlah kebutuhan pegawai, tingkat efektif, dan efisiensi kerja jabatan/bagian adalah Analisis Beban Kerja (ABK).

Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan usaha pengelolaan parkir dan memelihara serta meningkatkan usaha bidang perparkiran dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, PD Parkir Makassar Raya di dukung oleh Bagian Umum yang memiliki pegawai sebanyak 24 orang, Bagian Keuangan 17 orang pegawai, Bagian Produksi 24 orang pegawai dan Bagian Pengelolaan 11 orang pegawai, sehingga total pegawai yang ada sebanyak 74 orang ditambah 28 orang pengawas pos, 28 kolektor dan 17 orang petugas pos sehingga total sebanyak 73 orang, dan di pimpin oleh satu orang Direktur sehingga berdasarkan data yang diperoleh dari PD Parkir Makassar Raya adalah sebanyak 150 orang yang terdiri dari Pegawai Organik 50 orang, Pegawai Kontrak 78 orang dan Pegawai Honorer 22 orang.

Apabila kita melihat latar belakang dan disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai PD Parkir Makassar Raya, maka sangat penting bagi Pemerintah kota Makassar terus mendorong perbaikan kualitas sumber daya manusia agar Pegawai yang ada dalam lingkup

PD Parkir Makassar Raya mampu melaksanakan tugas tersebut secara tepat, efektif dan efisien, serta agar selalu memiliki sumber daya manusia yang secara kualitas maupun kuantitas, perlu selalu dilakukan monitoring dan evaluasi mengenai efektivitas dan efisiensi organisasi dan sumber daya manusia yang berkelanjutan

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat efisiensi dan prestasi unit kerja unit dengan memanfaatkan instrument penilaian beban kerja pegawai pada PD Parkir Makassar Raya

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan prestasi kerja unit/satuan organisasi/pemangku jabatan serta pemanfaatannya dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai. Ruang lingkup pengukuran beban kerja meliputi beban kerja seluruh pegawai yang ada dalam lingkup PD. Parkir Makassar Raya baik Pegawai Organik, Pegawai Kontrak dan Pegawai Honorer.

KAJIAN TEORI

Pengertian Analisis Beban Kerja

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau

beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, maka akan memperoleh waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut. Atau akan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap pegawai tersebut.

Metode Analisis Beban Kerja

Dalam rangka mendapatkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan ini dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu :

1. Pendekatan Organisasi

Organisasi dipahami sebagai wadah dan sistem kerja sama dari jabatan-jabatan. Melalui pendekatan organisasi sebagai informasi, akan diperoleh informasi tentang : nama jabatan, struktur organisasi, tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab, kondisi kerja, tolok ukur tiap pekerjaan, proses pekerjaan, hubungan kerja, serta persyaratan-persyaratan seperti : fisik, mental, pendidikan, ketrampilan, kemampuan, dan pengalaman.

Berdasarkan pendekatan organisasi ini dapat dibuatkan prosedur kerja dalam pelaksanaan kerja yang menggambarkan kerja sama dan koordinasi yang baik. Kegiatan dan hubungan antar unit organisasi perlu dibuatkan secara tertulis, sehingga setiap pegawai tahu akan tugasnya bagaimana cara melakukannya serta dengan siapa pegawai itu harus mengadakan hubungan kerja.

Selanjutnya tugas dan fungsi setiap satuan kerja dihitung beban tugasnya. Hambatannya karena belum adanya ukuran beban tugas, hal ini perlu kesepakatan tiap satuan kerja yang sejenis. Dengan demikian ukuran beban tidak hanya satu, tetapi bisa dua, tiga atau lebih.

2. Pendekatan Analisis Jabatan

Jabatan yang dimaksud tidak terbatas pada jabatan struktural dan fungsional, akan tetapi lebih diarahkan pada jabatan-jabatan non struktural yang bersifat umum dan bersifat teknis (ingat kriteria jabatan baik aspek material maupun formal). Melalui pendekatan ini dapat diperoleh berbagai jenis informasi jabatan yang meliputi identitas jabatan, hasil kerja, dan beban kerja serta rincian tugas. Selanjutnya informasi hasil kerja dan rincian tugas dimanfaatkan sebagai bahan pengkajian beban kerja.

Beban kerja organisasi sesuai prinsip organisasi akan terbagi habis pada sub unit-sub unit dan sub unit terbagi habis dalam jabatan-jabatan. Melalui pendekatan analisis jabatan ini akan diperoleh suatu landasan untuk penerimaan, penempatan dan penentuan jumlah kualitas pegawai yang dibutuhkan dalam periode waktu tertentu antara lain :

- a. Sebagai landasan untuk melakukan mutasi;
- b. Sebagai landasan untuk melakukan promosi;
- c. Sebagai landasan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan (Diklat);
- d. Sebagai landasan untuk melakukan kompensasi;
- e. Sebagai landasan untuk melaksanakan syarat-syarat lingkungan kerja;

- f. Sebagai landasan untuk pemenuhan kebutuhan peralatan atau prasarana dan sarana kerja

3. Pendekatan Administratif

Melalui pendekatan ini akan diperoleh berbagai informasi yang mencakup berbagai kebijakan dalam organisasi maupun yang erat kaitannya dengan sistem administrasi kepegawaian

Teknik Penghitungan Beban Kerja

Analisis beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja. Target beban kerja ditentukan berdasarkan rencana kerja atau sasaran yang harus dicapai oleh setiap jabatan, misalnya mingguan atau bulanan. Volume kerja datanya terdapat pada setiap unit kerja, sedangkan norma waktu hingga kini belum banyak diperoleh sehingga dapat dijadikan suatu faktor tetap yang sangat menentukan dalam analisis beban kerja.

Teknik perhitungan yang digunakan adalah teknik perhitungan yang bersifat “praktis empiris”, yaitu perhitungan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman basis pelaksanaan kerja masa lalu, sesuai judgement disana-sini dalam pengukuran kerja dilakukan berdasarkan sifat beban kerja pada masing-masing jabatan, mencakup:

Untuk mengukur beban kerja abstrak diperlukan beberapa informasi antara lain :

1. Rincian / uraian tugas jabatan.
2. Frekwensi setiap tugas dalam satuan tugas.
3. Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap tugas.
4. Waktu Penyelesaian Tugas merupakan perkalian beban kerja dengan norma waktu.
5. Waktu kerja efektif.
6. Pengukuran kerja untuk beban kerja konkret

Analisis Kebutuhan Pegawai

Analisis kebutuhan pegawai dapat diperoleh melalui analisis jabatan untuk mengetahui secara konkrit jumlah dan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan oleh suatu unit organisasi untuk mampu melaksanakan tugasnya secara berdayaguna, berhasilguna, dan berkesinambungan. Analisis jabatan adalah suatu kegiatan mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan informasi tentang jabatan. Analisis jabatan meliputi:

1. Uraian jabatan atau uraian pekerjaan, yaitu informasi yang lengkap tentang tugas dan berbagai aspek lain dari suatu jabatan atau pekerjaan.
2. Kualifikasi atau syarat-syarat jabatan, yaitu keterangan mengenai syarat-syarat yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk dapat melakukan tugas tertentu misalnya pendidikan tertentu,

Peta jabatan, yaitu susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam suatu struktur unit organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi dan jenis jabatan fungsional serta jumlah yang diperlukan.

Uraian Tugas

Tugas ialah sekumpulan dari beberapa unsur pekerjaan. Tugas merupakan kegiatan fisik atau mental yang membentuk langkah-langkah wajar yang diperlukan dalam pelaksanaan kerja. Jabatan ialah sekumpulan pekerjaan (JOB) yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat. Setelah jelas apa yang dimaksud dengan jabatan, belum berarti bahwa permasalahan sudah selesai. Terbatasnya pengetahuan tentang jabatan-jabatan yang ada dalam

perusahaan seringkali terjadi karena tidak adanya keseragaman istilah (nama jabatan) dan juga karena selalu terjadi perubahan-perubahan pada jabatan itu sendiri. Sering dijumpai adanya jabatan yang sama untuk jabatan-jabatan yang mempunyai tugas-tugas yang berbeda. Sebaliknya untuk tugas-tugas yang sama adakalanya diberikan nama jabatan yang berbeda pada perusahaan yang berbeda.

Dalam prosesnya analisa jabatan akan menghasilkan sebuah uraian jabatan. Definisi dari suatu Uraian Jabatan adalah “ringkasan aktivitas - aktivitas yang terpenting dari suatu jabatan, termasuk didalamnya tugas dan tanggung jawabnya”. Dengan kata lain Uraian Jabatan menjelaskan mengenai apa yang harus dikerjakan, mengapa dikerjakan, dimana dikerjakan dan secara ringkas bagaimana mengerjakannya.

METODE ANALISIS

Senin s.d Kamis	07.30-12.15	4 Jam 45 Menit	X 4	= 19 jam
	13.00-17.00	4 jam	X 4	= 16 jam
Jum'at	07.30-11.30	4 jam		= 4 Jam
	13.15-17.00	3 jam 45 Menit		= 3 jam 45 Menit
			Total	= 42 jam 45 Menit
				= 2.565 menit

Jam kerja efektif per minggu dengan *allowance* (waktu luang) 25%

$75/100 \times 2.565 \text{ menit} = 1.923,75 \text{ menit} = 32 \text{ jam}$

Jam kerja efektif per hari :

5 hari kerja = $1923,75 \text{ menit} : 5 = 384,75 \text{ menit} = 6 \text{ jam } 25 \text{ menit/hari}$

Jumlah hari kerja per tahun :

Jumlah hari per tahun 365 hari

Libut Sabtu –Minggu 104 hari

Libur Resmi 14 hari

Hak Cuti 12 hari

130 hari
235 hari

Jam kerja efektif per tahun :

5 hari kerja = $235 \times 384,75 \text{ menit} = 90.416,25 \text{ menit} = \mathbf{1507 \text{ jam}}$

Untuk dapat melakukan analisis beban kerja secara baik dan benar, terlebih dahulu perlu ditetapkan alat ukur sedemikian rupa, sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan secara transparan dan Objektif. Alat ukur yang dimaksud adalah jam kerja efektif, yaitu jam kerja yang harus diisi dengan kerja untuk menghasilkan suatu produk baik bersifat konkrit atau abstrak (benda atau jasa).

Dalam Keputusan Presiden Nomor 58 Tahun 1964 tentang Jam kerja Kantor Pemerintah jis. Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 1972 dan Keputusan Presiden Nomor 68 tahun 1995 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah sebanyak 37 jam per minggu.

Atas ketentuan tersebut, perhitungan jam kerja efektif yang digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan analisis beban kerja adalah:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan usaha pengelolaan parkir dan memelihara serta meningkatkan usaha bidang perparkiran dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah yang dalam kegiatannya menyusun program kerja dalam rangka pengembangan perparkiran di wilayah kota Makassar, membantu mengatur secara teknis ketertiban dan kelancaran lalu lintas kendaraan di tempat-tempat parkir, mengelola pungutan tariff atas parkir di tempat-tempat parkir, bekerjasama dengan pihak Pemerintah/Swasta dalam membangun dan mengusahakan gedung parkir dan pelataran parkir yang disewakan, menyelenggarakan administrasi perizinan Usaha Perpustakaan yang dikelola oleh pihak Pemerintah maupun swasta sesuai ketentuan yang berlaku, membina, mengawasi dan menertibkan kegiatan-kegiatan pengelola parkir yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah/Swasta, Melaksanakan berbagai pungutan yang merupakan Pendapatan Daerah yang berasal dari Perpustakaan, membangun, mengelola dan merawat gedung dan pelataran parkir Pemerintah Daerah termasuk sarananya.

Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya (PD Parkir Makassar Raya) merupakan perusahaan daerah dibawah naungan pemerintah Kota Makassar. dimana dalam kegiatan operasionalnya mengacu pada peraturan Daerah Kota Makassar No. 10 Tahun 2000 tentang Ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya Kota Makassar. dalam rangka Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan, untuk itu diperlukan organisasi yang efektif, efisien, proporsional dan sesuai dengan perkembangan serta kebutuhan sumber

daya manusia yang tepat, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Dengan demikian diperlukan monitoring dan evaluasi di bidang organisasi dan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Salah satu alat yang digunakan untuk mendeteksi, memonitor, mengevaluasi serta untuk mengetahui secara lebih objektif jumlah kebutuhan pegawai, tingkat efektif, dan efisiensi kerja jabatan/bagian adalah Analisis Beban Kerja (ABK).

Pada tahun 2016 salah satu program dari Pemerintah Kota Makassar khususnya yang menangani bidang Ekonomi dan Pembangunan (Ekbang) untuk melakukan kajian Analisis Beban Kerja pada Perusahaan Daerah PD Parkir Makassar Raya. Tujuan dari kajian ini adalah untuk meningkatkan objektivitas, akurasi, kemudahan dan kecepatan dalam pelaksanaan Analisis Beban Kerja, serta dapat mengetahui jumlah kebutuhan pegawai, efektivitas dan efisiensi kerja jabatan/bagian pada seluruh organisasi di lingkungan Perusahaan Daerah PD Parkir Makassar Raya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan pada *stakeholders* khususnya mengenai kepastian waktu dalam pelaksanaan analisis beban kerja dimana akan dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan.

Peningkatan beban kerja terjadi di beberapa bagian, hal ini akan berimplikasi pada yang tidak diimbangi dengan penambahan jumlah pegawai mengakibatkan nilai efektivitas dan efisiensi pada beberapa bagian cenderung tinggi. Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan pada setiap bagian yang ada pada Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya Kota Makassar dapat dilihat pada table Rekapitulasi Kebutuhan Pegawai, Tingkat Efektivitas dan Efisiensi Jabatan (EJ), dan Prestasi Kerja Jabatan (PJ), yang selanjutnya disebut FP4

Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan usaha pengelolaan parkir dan memelihara serta meningkatkan usaha bidang perparkiran dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, PD Parkir Makassar Raya di dukung oleh Bagian Umum yang memiliki pegawai sebanyak 24 orang, Bagian Keuangan 17 orang pegawai, Bagian Produksi 24 orang pegawai dan Bagian Pengelolaan 11 orang pegawai, sehingga total pegawai yang ada sebanyak 74 orang di tambah 28 orang pengawas pos, 28 kolektor dan 17 orang petugas pos sehingga total sebanyak 73 orang, dan di pimpin oleh satu orang Direktur sehingga berdasarkan data yang diperoleh dari PD Parkir Makassar Raya adalah sebanyak 150 orang yang terdiri dari Pegawai Organik 50 orang, Pegawai Kontrak 78 orang dan Pegawai Honorer 22 orang.

Apabila kita melihat latar belakang dan disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai PD Parkir Makassar Raya, maka sangat penting bagi Pemerintah kota Makassar terus mendorong perbaikan kualitas sumber daya manusia agar Pegawai yang ada dalam lingkup PD Parkir Makassar Raya mampu melaksanakan tugas tersebut secara tepat, efektif dan efisien, serta agar selalu memiliki sumber daya manusia yang secara kualitas maupun kuantitas, perlu selalu dilakukan monitoring dan evaluasi mengenai efektivitas dan efisiensi organisasi dan sumber daya manusia yang berkelanjutan

Salah satu alat yang dapat digunakan untuk memonitor serta mengevaluasi serta diagnostik untuk mengetahui secara lebih obyektif dan akurat mengenai efektivitas dan efisiensi organisasi dan SDM, prestasi kerja unit/jabatan serta kebutuhan pegawai dimaksud adalah Analisis Beban Kerja.

Pelaksanaan Analisis Beban Kerja pada PD Parkir Makassar Raya yang dilakukan pada seluruh pegawai yang ada dalam lingkungan PD Parkir Makassar Raya yang terdiri dari empat bagian yaitu bagian umum, bagian keuangan, bagian produksi dan bagian pengelolaan. Dari hasil pengolahan data Analisis Beban Kerja tersebut dapat diketahui mengenai jumlah kebutuhan pegawai, kekurangan/kelebihan pegawai, efektivitas unit, serta prestasi unit setiap bagian

Bagian Umum

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada bagian umum, diketahui bahwa bagian umum memiliki beban kerja unit sebesar 39.975 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi sebesar 17.84. Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja, tampak bahwa kebutuhan pegawai pada bagian umum secara keseluruhan 27 orang, sementara pegawai yang ada berjumlah 24 orang, dengan demikian terdapat kekurangan pegawai sebanyak 3 orang pegawai yakni pada cleaning service 1 orang pegawai, staf administrasi bagian umum 1 orang, dan staf umum 1 orang.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dimana ada dua bagian yakni masing-masing berada pada sekretaris Direktur Utama dan Sekretaris Direktur Operasional dimana prestasi jabatan berada pada kategori cukup, sehingga ini masih memungkinkan untuk di tambah beban kerjanya agar beban kerja setiap pegawai merata dan semua pegawai dapat diberdayakan secara maksimal, sedangkan bagian lain berada dalam kategori baik dan sangat baik dilihat dari efisiensi jabatan dan prestasi kerja jabatan.

Bagian Keuangan

Bagian keuangan memiliki beban kerja 22.785 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi sebesar 7.81.

berdasarkan hasil analisis beban kerja, tampak dalam perhitungan diatas dimana pada bagian staf keuangan kekurangan dua orang pegawai. Secara umum bagian keuangan membutuhkan 19 orang pegawai sedangkan pegawai yang ada hanya ada 17 orang pegawai. Maka pada bagian keuangan perlu adanya penambahan pegawai sebanyak 2 orang khusus untuk staf keuangan, dimana staf keuangan ini merupakan tulang punggung perusahaan walaupun pada staf keuangan telah ada 11 orang pegawai tetapi berdasarkan hasil analisis beban kerja yang telah dilakukan, seharusnya beban kerja 12.120 orang jam (OJ) dikerjakan oleh 13 orang karyawan.

Bagian Produksi

Pada bagian produksi memiliki beban kerja 39.820 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi sebesar 14.20. berdasarkan hasil analisis beban kerja pada bagian produksi dimana kebutuhan pegawai sebanyak 29 orang sedangkan pegawai yang ada hanya 24 orang, dimana dari semua bagian yang ada pada PD Parkir Makassar Raya, maka bagian produksi memiliki kekurangan pegawai paling banyak yakni sebanyak 5 orang, yang terdiri dari bagian penyimpanan barang satu orang, staf produksi kekurangan satu orang, staf kasie penagihan kekurangan 1 orang, staf administarsi bagian produksi kekurangan satu orang dan stafpenagihan kekurangan satu orang. Sehingga khusus untuk bagian produksi membutuhkan tambahan pegawai sebanyak 5 orang. Ada beberapa bagian yang kekurangan pegawai namun prestasi kerja jabatannya masih berada pada level baik bahkan sangat baik, sehingga bisa dikatakan bahwa orang yang berada pada bagian tersebut selama ini sudah bekerja dengan maksimal.

Bagian Pengelolaan

Berdasarkan hasil analisis beban kerja yang telah dilakukan pada bagian pengelolaan sebagaimana terlihat pada tabel 7 diatas adalah bagian pengelolaan memiliki beban kerja 19.365 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi 9.18 berdasarkan hasil analisis beban kerja pada bagian pengelolaan dimana ada kekurangan pegawai sebanyak 1 orang, yaitu pada bagian staf insidentil. Kebutuhan pegawai pada bagian pengelolaan sebanyak 12 orang, sedangkan pegawai yang ada hanya 11 orang, sehingga pada bagian pengelolaan kekurangan pegawai sebanyak 1 orang. Pada bagian staf insidentil efisiensi jabatan berada pada kategori cukup dimana pegawai yang ada pada bagian stafinsidentil sebanyak tiga orang sedangkan kebutuhan pegawai sebanyak empat orang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data analisis beban kerja diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagian umum memiliki beban kerja unit sebesar 39.975 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi sebesar 17.84. Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja, tampak bahwa kebutuhan pegawai pada bagian umum secara keseluruhan 27 orang, sementara pegawai yang ada berjumlah 24 orang, dengan demikian ada kekurangan pegawai sebanyak 3 orang yaitu pada cleaning service, stafadministrasi bagian umum dan staf umum. sehingga data diatas menunjukkan bahwa bagian umum memiliki kekurangan tiga orang pegawai.
2. Bagian keuangan memiliki beban kerja 12.120 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi sebesar 7.81. berdasarkan hasil analisis beban

kerja, tampak dalam perhitungan diatas dimana pada bagian staf keuangan kekurangan dua orang pegawai, dimana pegawai yang ada sebanyak 11 orang sedangkan kebutuhan pegawai sebanyak 13 orang, sehingga pada bagian keuangan perlu adanya penambahan pegawai sebanyak dua orang khusus untuk staf keuangan.

3. Bagian produksi memiliki beban kerja 39.820 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi sebesar 14.20. berdasarkan hasil analisis beban kerja pada bagian produksi dimana kebutuhan pegawai sebanyak 29 orang sedangkan pegawai yang ada hanya 24 orang, dimana dari semua bagian yang ada pada PD Parkir Makassar Raya, maka bagian produksi memiliki kekurangan pegawai paling banyak yakni sebanyak 5 orang, yang terdiri dari bagian penyimpang barang satu orang, staf produksi satu orang, staf kasi penagihan satu orang, staf administrasi bagian produksi satu orang, staf penagihan satu orang. Sehingga khusus untuk bagian produksi membutuhkan tambahan pegawai sebanyak 5 orang.
4. Bagian pengelolaan sebagaimana terlihat pada tabel 7 diatas adalah bagian pengelolaan memiliki beban kerja 19.365 orang jam (OJ), dengan tingkat efisiensi 9.18. berdasarkan hasil analisis beban kerja pada bagian pengelolaan dimana ada kekurangan pegawai sebanyak 1 orang, yakni pada bagian staf insidentil sebanyak satu orang pegawai. Kebutuhan pegawai pada bagian pengelolaan sebanyak 12 orang, sedangkan pegawai yang ada hanya 11 orang, sehingga pada bagian pengelolaan kekurangan pegawai sebanyak 1 orang.

Saran

Dalam rangka mewujudkan Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya yang selalu mampu melaksanakan tugas secara tepat, efektif dan efisien, serta menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, tuntutan publik, mewujudkan tata kelola untuk meningkatkan mutu pelayanan pada masyarakat, serta memiliki sumber daya manusia yang tepat secara kualitas maupun kuantitas, beberapa hal yang dapat dilakukan berdasarkan data hasil analisis beban kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pada PD Parkir Makassar Raya, maka perlu meningkatkan kualitas pelayanan pada seluruh *stakeholder* yang ada dan bagaimana dapat menjalin kerjasama yang baik dengan berbagai pihak
2. Pada masa yang akan datang, untuk mendapatkan data analisis beban kerja yang lebih objektif, akurat dan komprehensif, serta pelaksanaan analisis beban kerja pada masa yang akan datang dapat mudah dilakukan dengan mudah dan tepat waktu sehingga dapat segera digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan Pimpinan dalam menentukan kebijakan mengenai penataan organisasi, tata laksana, SDM, dan bidang proses bisnis lainnya.
3. Melakukan penyusunan/pembuatan instrument yang dapat digunakan untuk mendokumentasikan seluruh kegiatan para pegawai untuk menghasilkan suatu produk, agar seluruh pegawai tersebut tercatat dengan baik dan pasti sehingga memudahkan dalam menginventarisasi kegiatan dan frekuensinya untuk pengisian form analisis beban kerja
4. Melakukan penyempurnaan proses untuk menghasilkan produk beserta standar norma waktunya, disesuaikan dengan tahapan dan

waktu riil yang digunakan, perubahan maupun pembentukan unit organisasi baru, serta perkembangan dan tuntutan masyarakat pengguna jasa Parkir, sehingga dapat menghasilkan data analisis beban kerja yang lebih obyektif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar Teguh sulistiani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. Rosdakarya.
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu. S. P. Hasibuan, 2003, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Nurdin, Ali, dkk, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung
- Umar, Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Anonim. 2000. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Anonim. 2000. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Menpan, Jakarta.
- Widjaja, A.W. 2005. *Administrasi Kepegawaian : Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- *) Penulis adalah Dosen Tetap Yayasan pada STIE Nobel Indonesia Makassar**
- *) Penulis adalah Dosen Kopertis Wil. IX Sulawesi DPK Pada STIE Nobel Indonesia Makassar**

