

# EVALUASI KEBUTUHAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN, DAN PERTANAHAN KOTA BEKASI

Siti Rahmah<sup>1</sup>, Hasanuddin<sup>2</sup>, Jumawan<sup>3</sup>, Cahyadi Husadha<sup>4</sup>, Tutiek Yoganingsih<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, 17121

Email: [putrisiti30@gmail.com](mailto:putrisiti30@gmail.com)<sup>1</sup>, [hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>, [jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>, [cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>4</sup>, [tutiekyn@gmail.com](mailto:tutiekyn@gmail.com)<sup>5</sup>

Penulis untuk Korespondensi/Email: [hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil evaluasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan kriteria evaluasi William N. Dunn. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Data penelitian menggunakan data Primer dan data Sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan yang mengetahui masalah yang akan diteliti, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku-buku, jurnal ilmiah, dan dokumen/peraturan pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kelebihan beban kerja yang diberikan pegawai sehingga beberapa pegawai harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja dan aturan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi masih belum sesuai dengan yang telah ditentukan.

**Kata Kunci** : *Evaluasi Kebutuhan Pegawai, Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Kinerja, Kota Bekasi*

## Abstract

*This study aims to determine how employee evaluation improves performance. the research method used is the descriptive qualitative method. The theory used in this study is the evaluation criteria of William N Dunn (2003). Research data using primary data and secondary data. Primary data is obtained through interviews with informants who know the problem to be studied, while secondary data is obtained through books, scientific journals, and government documents/regulations. The results of this study indicate that there is a delay in completing work and an excess workload given by employees so that some employees have to complete work outside of working hours and the rules of job analysis and workload analysis at the Government Office of the Housing, Settlement, and Land of Bekasi City are still not suitable following which has been specified.*

**Keywords** : *Evaluation of Employee Needs, Job Analysis, Workland Analysis, Employee Performance, Bekasi City*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Salah satu faktor keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas individu yang berada di dalamnya. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai apabila kebijakan, prosedur, serta peraturan yang berkaitan dengan manusia dalam organisasi saling berhubungan dan menguntungkan semua

pihak dalam organisasi.

Dukungan ataupun penerapan peraturan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi menjadi sesuatu yang penting. Sebab salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas individu yang ada didalamnya. (Sedarmayanti, 2016). Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai. (Sila et al., 2021).

Organisasi apapun membutuhkan individu-individu yang berkapasitas baik termasuk instansi pemerintah juga memerlukan pegawai yang berkualitas dan mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Pegawai menjadi salah satu unsur penting pada instansi pemerintah, untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memiliki keahlian yang sesuai kebutuhan sangat penting karena menjadi bagian dari perputaran roda organisasi yang sehat.

Pegawai yang bekerja di instansi atau lembaga harus memiliki kecakapan dan berkualitas dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan profesional dan penuh rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki kualifikasi yang baik serta tanggung jawab akan menghasilkan pelayanan atau output yang pada akhirnya mempengaruhi kredibilitas instansi tersebut. (Indrawati et al., 2021).

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi Pemerintahan. Keberadaan PNS sangat dibutuhkan dalam rangka memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat sebab PNS berkedudukan sebagai pelayan masyarakat yang profesional, bertanggung jawab, jujur serta adil dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan. (Manullang & Wardini, 2021).

Pemberian pelayanan tidak hanya berkaitan dengan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya, namun jumlah pegawai yang memberikan pelayanan menjadi unsur penting karena berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Kecukupan jumlah

pegawai terkait dengan beban kerja, semakin tidak mencukupi maka beban kerja yang dirasakan pegawai semakin berat begitupun sebaliknya, jika mencukupi maka beban kerja semakin merata diantara pegawai.

Untuk itu, pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja. Bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2020).

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi merupakan instansi pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur pembantu Wali Kota Bekasi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman serta urusan pemerintahan bidang Pertanahan. Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi ada beberapa formasi jabatan. Dilihat dari daftar Rekapitulasi Analisis Beban kerja (ABK) dan Ketersediaan Pegawai masih terdapat beberapa formasi jabatan yang belum terisi lengkap sesuai dengan Analisis Beban Kerja (ABK) nya. Berikut data formasi pegawai yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Rekapitulasi Analisis Beban Kerja (ABK) dan Ketersediaan Pegawai

No	Nama Jabatan	ABK	Ketersediaan Pegawai	Keterangan Kebutuhan
1	Pengadministrasian Umum	35	12	23
2	Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman	20	3	17
3	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	6	2	4
4	Pengawas Bangunan dan Gedung	14	6	8
5	Pengelola Sarana dan Prasarana Pemakaman Umum	15	6	9

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi, (2022).

Berdasarkan tabel di atas terlihat lima (5) jabatan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi masih kekurangan pegawai termasuk penempatan pegawai belum sesuai dengan keahlian, sehingga hal tersebut

berpengaruh dalam penyelesaian tugas pokok dan sebagai penyedia layanan bagi masyarakat.

## II. KAJIAN TEORITIK

### Evaluasi

Evaluasi merupakan pengumpulan informasi yang akan dipertanggung jawabkan kepada pihak-pihak tertentu. Evaluasi merupakan proses mendapatkan informasi dan memahami serta mengkomunikasikan hasil informasi tersebut kepada pemangku keputusan. (Sukardi, 2015). Selain itu, evaluasi merupakan sebuah instrument yang digunakan untuk memperoleh sebuah hasil akhir. Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan. (Thoha, 2003). Berdasarkan perbandingan dua atau lebih tolak ukur baru dapat dibuat sebuah kesimpulan terhadap objek yang dievaluasi. Dalam melakukan evaluasi dibutuhkan kriteria agar hasilnya dapat diukur dan dipertanggung jawabkan.

Kriteria evaluasi digunakan dalam penelitian untuk memudahkan dalam mengukur kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi. Kriteria evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan dari William N. Dunn. Namun, yang digunakan hanya empat (4) dari enam (6) kriteria evaluasi, hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan ke-4 kriteria yang dimaksud dapat menjawab permasalahan penelitian.

Kriteria evaluasi menurut (Dunn, 2015) yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Efektivitas, tahap ini akan dilihat sisi layanan yang diberikan oleh pegawai kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi, apakah telah sesuai dengan yang diharapkan.
2. Efisiensi, akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimal sehingga suatu tujuan akan tercapai. Berkaitan dengan hal itu akan terlihat efisiensi pegawai dalam bekerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi.
3. Kecukupan, berkenaan dengan penelitian ini adalah seberapa jauh suatu tingkat efektifitas, seperti layanan yang diberikan oleh pegawai dalam memenuhi target pekerjaan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi.
4. Responsivitas, dilihat dari seberapa mampu pegawai dapat memberikan layanan pekerjaan dengan kinerja yang baik pada Dinas

Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi.

### Kebutuhan Pegawai

Kebutuhan pegawai baik di perusahaan swasta maupun di lingkungan instansi pemerintah akan selalu bertambah seiring berkembangnya institusi yang menaungi. Perkembangan perusahaan atau institusi ini tak pelak membutuhkan pegawai baru yang mengisi unit bagian yang semakin banyak. Untuk merekrut pegawai baru, ada beberapa hal yang harus dicermati mengenai kebutuhan pegawai.

Dalam upaya membantu organisasi mencapai tujuannya, diperlukan sumber daya manusia yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan supaya tugasnya dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pengadaan tenaga kerja yang tepat untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu perencanaan sumber daya manusia sangat berperan terhadap kebutuhan dan suplai pegawai di masa yang akan datang. (Martoyo, 2020).

### Analisis Jabatan

Menurut (Moekijat, 1998) Analisis Jabatan adalah terjemahan dari bahasa Inggris *job analysis*. Akan tetapi Analisis Jabatan bukan satu-satunya terjemahan. *Job analysis* ada juga yang menterjemahkan analisis pekerjaan, analisis tugas, analisis tugas pekerjaan, analisis atas suatu macam pekerjaan dan analisis kegiatan pekerjaan. Lembaga administrasi negara dan lembaga-lembaga pendidikan pada umumnya menggunakan istilah analisis jabatan sebagai terjemahan *job analysis*.

### Indikator Analisis Jabatan

Menurut (Sedarmayanti, 2015) terdapat 2 (dua) indikator analisis jabatan, sebagai berikut:

1. Deskripsi Jabatan
2. Spesifikasi Jabatan

### Analisis Beban Kerja

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Analisis Beban Kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Beban kerja

tersebut diperoleh dari hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu. Volume kerja adalah sekumpulan tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 1 tahun. Norma waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas dan efisiensi kerja adalah perbandingan antara bobot/beban kerja dengan jam kerja efektif dalam rangka penyelesaian tugas dan fungsi organisasi.

### Aspek-Aspek Analisis Beban Kerja

Aspek-aspek dalam analisis beban kerja Menurut (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2020) sebagai berikut:

1. Norma Waktu
2. Volume Kerja
3. Jam Kerja Efektif

### Kinerja

(Seymour Muchnsky, n.d.) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

### Kriteria Kinerja

Dalam mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja menurut (Hadari, 2013), antara lain :

1. Kualitas (*Quality*), merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Ketepatan Waktu, (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

## III. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan sifat dari objek penelitian, maka pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Pada pendekatan kualitatif, peneliti berinteraksi secara intens dengan objek penelitiannya agar dapat memahami berbagai fenomena sosial secara alamiah. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu

fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. (Moleong, 2006). Sumber data penelitian berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan yang memahami masalah penelitian ini. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan dokumen-dokumen penting lainnya yang terkait.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM mendukung organisasi dengan energi, kemampuan, serta pemikiran imajinatif mereka. Betapapun hebatnya modal serta mekanik yang dipunyai, tanpa SDM berkualitas maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan dengan mudah digapainya. (Razak & Rusni, 2021). Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan dan kecukupan jumlah pada sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, untuk keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kemampuan penting diadakan evaluasi pegawai.

Evaluasi sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Evaluasi sebagaimana disampaikan oleh (Wirawan, 2011), bahwa salah satu tujuan dari evaluasi adalah mengumpulkan informasi, mengukur kinerja, dan menilai manfaat mengenai objek evaluasi yang berkaitan dengan indikator, tujuan, atau standar dalam objek evaluasi. Lalu menurut (Thoah, 2003) mengatakan bahwa "evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan".

Evaluasi kebutuhan pegawai berdasarkan hasil Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) tahun 2021 pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi dapat dijelaskan bahwa beberapa bagian masih membutuhkan pegawai, seperti:

1. Bagian Pengadministrasian Umum disyaratkan memiliki kualifikasi pendidikan yaitu D3 Manajemen Perkantoran/Administrasi Perkantoran/Tata Perkantoran dan memiliki Pelatihan Administarasi Perkantoran. Pada bagian ini pegawai yang ada sebanyak 12 sementara berdasarkan hasil Anjab dan ABK jumlah pegawai yang dibutuhkan sebanyak 35, sehingga masih kekurangan 23 pegawai.
2. Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman memiliki kualifikasi pendidikan yaitu Diploma III, S1 (Kesehatan Lingkungan/Teknik/Teknik Lingkungan) dengan memiliki Pelatihan Penata Penyehatan Lingkungan Permukiman. Pada bagian ini jumlah pegawai 3 sementara kebutuhan 20 sehingga masih kekurangan pegawai sebanyak 17.
3. Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan memiliki kualifikasi pendidikan S-1 (Strata-Satu) atau D-4 (Diploma-Empat) bidang Ekonomi/Sosial/ Administrasi Negara/Pemerintahan/Kebijakan Publik atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan dengan memiliki Pelatihan Pelatihan Perencanaan dan Evaluasi RPJMD dan RKPD dan Pelatihan Penyusunan Renstra dan Renja SKPD. Distribusi dan beban kerja pada bagian ini masih ditemukan, sebab pegawai yang dibutuhkan belum mencukupi yang hanya 2 dari 6 sehingga masih membutuhkan 4 orang pegawai.
4. Pengawas Bangunan dan Gedung, dengan memiliki kualifikasi pendidikan S-1 (Strata-Satu) atau D-4 (Diploma-Empat) bidang Teknik Sipil/Teknik Arsitektur/Rancang Kota atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan dengan memiliki Pelatihan Pengawasan Pekerjaan Konstruksi. Penyelesaian pekerjaan pada bagian ini belum dapat maksimal sebab kekurangan pegawai masih terjadi dimana yang tersedia saat ini hanya 6 dari 14 yang menjadi kebutruhan sehingga diperlukan penambahan sebanyak 8 pegawai.
5. Pengelola Sarana dan Prasarana Pemakaman Umum, dengan memiliki kualifikasi pendidikan Minimal Diploma III di bidang Manajemen/ Administrasi/ilmu pemerintahan/ Teknik Infomatika/ Manajemen Teknik Infomatika atau bidang lain yang relevan dengan tugas jabatan dengan memiliki Pelatihan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pemakaman Umum. Pegawai pada bagian ini sebanyak 6 pegawai, sementara pada bagian ini

membutuhkan sebanyak 15 pegawai sehingga masih kekurangan sebanyak 9 pegawai.

Penelitian ini menemukan beberapa pegawai mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama pekerjaan yang diberikan secara mendadak, keterlambatan tersebut dikarenakan keterbatasan pegawai. Selain itu, untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan masih terdapat beberapa pegawai yang mengerjakan diluar jam kerja atau harus lembur, hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan banyak namun ketersediaan pegawai masih sedikit.

Selanjutnya masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dikarenakan kekurangan pegawai pada beberapa bagian. Oleh karena itu diperlukan adanya penambahan pegawai untuk mempercepat dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. 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. (Indrayani et al., 2019).

Penetapan jumlah serta menentukan beban kerja pegawai terutama pada instansi pemerintah termasuk pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi digunakan analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK). Analisis jabatan merupakan proses pengumpulan informasi tentang jabatan tertentu dan penentuan unsur pokok yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan tertentu. (Sedarmayanti, 2015).

Analisis jabatan memegang peranan yang sangat penting dalam proses perekrutan dimana analisis jabatan menghasilkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi sehingga memenuhi kebutuhan organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai. (Razak & Rusni, 2021). Selain Anjab, analisis terhadap beban kerja penting dilakukan agar efektifitas dan efisiensi organisasi dapat tercapai.

Analisis beban kerja merupakan teknik manajemen dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2020). ABK merupakan proses menghitung beban kerja suatu jabatan atau unit kerja/pegawai dan

menghitung kebutuhan jumlah orang untuk mengisi unit kerja tersebut. (Razak & Rusni, 2021).

Temuan penelitian pada Dinas perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi mengenai analisis jabatan belum sesuai yang ditetapkan, masih terdapat beberapa formasi jabatan sehingga dibutuhkan adanya penambahan pegawai yang sesuai dengan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan pada bagian yang masih membutuhkan pegawai. Hal ini agar pegawai dapat mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara pada analisis beban kerja (ABK) masih terlihat adanya peningkatan beban kerja, hal tersebut disebabkan karena kekurangan pegawai pada beberapa bagian di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi. Hal ini perlu perhatian, terutama penambahan pegawai agar beban kerja para pegawai dapat terbagi dengan baik sehingga target pekerjaan dapat tercapai. Analisis jabatan dan analisis beban kerja telah dilaksanakan, akan tetapi hasil dari analisis jabatan dan analisis beban kerja belum dilaksanakan secara optimal dalam penempatan pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kab. Bandung. (Warsito, 2021).

Analisis jabatan dan analisis beban kerja dimana pada bagian kepegawaian mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena penempatan dan jumlah pegawai belum sesuai dengan kebutuhan. Pada penempatan pegawai tidak sesuai dengan kapasitasnya dan masih terdapat posisi yang belum terisi membuat pencapaian target pekerjaan sering mengalami keterlambatan.

Dalam perencanaan kepegawaian di lingkungan pemerintahan termasuk pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi perlu dilakukan analisis jabatan. Melalui analisis jabatan juga disusun analisis beban kerja yang dapat memberikan informasi dan sebagai dasar penyusunan formasi, penerimaan, seleksi, penempatan, pengembangan dan penilaian. Dari informasi tersebut keduanya berguna untuk menentukan formasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas organisasi. (Faizal, 2019).

## **V. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi merupakan dinas yang bertugas dalam unsur

pembantu Wali Kota Bekasi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman serta urusan pemerintahan bidang Pertanahan. Sebagai kantor dinas yang mengurus banyak kegiatan tentu saja membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal itu tentu saja membutuhkan kecukupan dan kecakapan pegawai.

Kantor Dinas Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi masih memerlukan penambahan pegawai, sebab pada beberapa bagian masih kekurangan sehingga pegawai yang ada yang harus bekerja lebih ekstra agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Walau demikian hasilnya masih belum maksimal.

Terjadi kelebihan beban kerja pada beberapa bagian yang masih membutuhkan pegawai negeri sipil (pegawai tetap) walaupun sudah dibantu oleh pegawai honorer, namun kinerja masih belum maksimal walaupun dalam menyelesaikan pekerjaan harus mengerjakan diluar jam kerja atau lembur.

Analisis jabatan pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi masih belum terlaksana dengan baik, karena masih terdapat beberapa formasi jabatan atau posisi yang masih kosong yang membutuhkan pegawai tetap yang sesuai dengan kapasitasnya.

Analisis beban kerja pada kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi masih belum sesuai yang telah ditetapkan sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kelebihan beban kerja.

### **Saran**

Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bekasi perlu melakukan penambahan pegawai tetap atau mengisi beberapa posisi yang masih kosong dengan penempatan pegawai berdasarkan keahliannya. Selain itu dalam pengisian kekosongan pegawai dan penempatannya perlu memperhatikan hasil analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK) sesuai yang telah ditetapkan dan diamanahkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Dunn, W. N. (2015). *Public Policy Analysis*. Routledge.

- Faizal, R. (2019). Job Analysis, Workload Analysis, And Employee's Needs Planning Determinant Of Employee Performance Of Civil Servant. *Jurnal Pundi*, 3(1).
- Hadari, A. (2013). *Manajemen Perilaku Organisasi. Edisi II. Jakarta: Gramedia.*
- Indrawati, Y., Idrus, A., Pongtiku, A., & Labo, I. A. (2021). Peran Semangat Kerja Untuk Mengatasi Gap Antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 4(1).
- Indrayani, L., Tripalupi, L. E., Studi, P., Ekonomi, P., & Ganesha, U. P. (2019). *Analisis kebutuhan pegawai pada kantor kelurahan benoa kecamatan kuta selatan kabupaten badung bali*. 11(2).
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
- Martoyo, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. *Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia*, 1–46.
- Moekijat. (1998). *Analisis Jabatan*. Mandar Maju.
- Moleong, L. J. (2006). *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Razak, N., & Rusni, R. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40–47.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Seymour Muchnsky, P. (n.d.). *Job Satisfaction an Job Performance A. Meta Analysis*. Psychological Bulletine.
- Sila, N., Mappamiring, M., & Abdi, A. (2021). Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2038–2055.
- Sukardi. (2015). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya*. Bumi Aksara.
- Thoah, M. C. (2003). *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Warsito, S. (2021). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2(3), 2013–2015.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Raja Grafindo Persada.