

Analisis Beban Kerja Unit Kerja Markas dan Satuan Pengawas Internal Palang Merah Indonesia DKI Jakarta

Rizki Fauzia

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,
Institut Pertanian Bogor
Kampus Dramaga Bogor 16680
e-mail: rizkifauzia69@yahoo.com

Lindawati Kartika

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen,
Institut Pertanian Bogor
Kampus Dramaga Bogor 16680
e-mail: lindawati.kartika@gmail.com

ABSTRACT

Indonesian Red Cross (PMI) province of DKI Jakarta, Indonesia as the social organization is required to always be ready to meet all the needs of society. However, there are some problems in its implementation, such as fundraising target that has not been achieved, there is no Standard Operating Procedure (SOP), and there are some jobs that have not been implemented. Hence, workload analysis is required to determine the composition of the right amount of employees. The purposes of this study are: 1) Describing the business process on PMI's Internal Headquarter Unit and Observer Squad; 2) Composing more accurately job descriptions; 3) Analyzing more efficiently and more effectively the workloads on the Internal Headquarter Unit and Observer Squad; and 4) Giving recommendation about the ideal employee numbers on the Internal Headquarter Unit and Observer Squad. The processing data method which used in this study was Full Time Equivalent (FTE). The result of workload analysis shows that new recruitment is not necessary, but downsizing in storage and pantry staff in general affairs should be conducted.

Keywords: Full Time Equivalent, Job description, Workload Analysis.

ABSTRAK

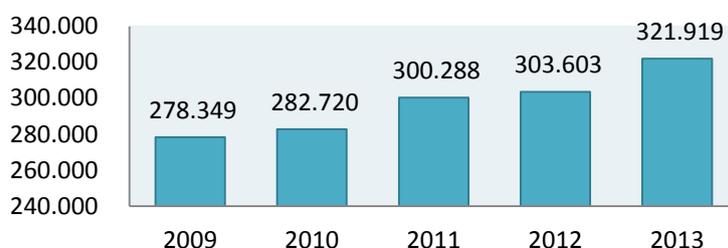
Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi DKI Jakarta sebagai sebuah organisasi sosial dituntut untuk selalu siap dalam memenuhi segala kebutuhan masyarakat. Terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan, seperti belum tercapainya target penggalangan dana, belum adanya *Standard Operating Procedure* (SOP), dan terdapat beberapa pekerjaan yang belum terlaksana. Sehingga, diperlukan analisis beban kerja untuk mengetahui komposisi pegawai dengan jumlah yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Menggambarkan proses bisnis pada unit kerja Markas dan Satuan Pengawas Internal (SPI) PMI DKI Jakarta; 2) Menyusun deskripsi pekerjaan pegawai secara lebih akurat dan terencana; 3) Menghitung dan menganalisis beban kerja pegawai di unit kerja Markas dan SPI secara lebih efektif dan efisien; dan 4) Memberikan rekomendasi kebutuhan jumlah pegawai unit kerja Markas dan SPI PMI DKI Jakarta. Metode pengolahan data yang digunakan ialah *Full Time Equivalent* (FTE). Hasil analisis beban kerja menunjukkan bahwa tidak perlu dilakukan perekrutan pegawai baru namun justru perlu adanya perampingan staf gudang dan staf pantry yang terdapat pada bagian umum. Kata kunci: analisis beban kerja, deskripsi pekerjaan, full time equivalent.

I. Pendahuluan

Setiap organisasi baik organisasi berbasis *profit* maupun *non-profit* memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dalam berbagai bidang serta terus melakukan pengembangan. Guna mencapai hal tersebut, tentu saja tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Mangkuprawira (2003), perencanaan sumberdaya manusia adalah proses proyeksi bagaimana suatu perusahaan merencanakan untuk memperoleh dan memanfaatkan sumberdaya manusia dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal global.

Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu organisasi *non-profit* yang memiliki *core business* dalam bidang penanganan bencana serta pelayanan donor darah. PMI Provinsi DKI Jakarta memiliki tiga unit kerja, yaitu Unit Donor Darah (UDD); Unit Markas; dan Unit Satuan Pengawas Internal (SPI). Menurut buku Organisasi dan Tata Kerja PMI (2012), tugas utama UDD adalah melakukan pelayanan kepada masyarakat dalam pelaksanaan donor darah serta pendistribusian darah bagi masyarakat yang membutuhkan. Unit Markas memiliki tugas dalam pelaksanaan pelayanan sosial, kesehatan, serta penanggulangan bencana. Selain itu, Unit Markas juga melaksanakan penghimpunan dana dari masyarakat melalui berbagai sumber dana, seperti melalui kegiatan bulan dana; pelayanan pelatihan pertolongan pertama; pelayanan ambulan; dan lain sebagainya. Sedangkan Unit SPI memiliki tugas dalam pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pada lingkungan PMI Provinsi DKI Jakarta.

Pegawai PMI dituntut untuk selalu siap memenuhi segala kebutuhan masyarakat, baik dalam penyediaan darah maupun penanganan bencana/konflik. Berdasarkan data laporan UDD PMI (2013), pengumpulan darah pada tahun 2009 – 2013 dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Perbandingan perolehan darah tahun 2009-2013 (dalam satuan kantong darah)

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui bahwa perolehan darah setiap tahunnya cenderung meningkat. Namun perolehan tersebut masih belum dapat memenuhi target harian yang diharapkan oleh UDD PMI DKI Jakarta. Jumlah target darah harian tersebut adalah sebesar 1.000 kantong darah atau setara dengan 356.000 kantong darah setiap tahunnya. Jika dilihat dari data tersebut, pencapaian tertinggi diperoleh pada tahun 2013 dengan jumlah darah sebanyak 321.919 kantong darah. Sehingga masih kekurangan sebanyak 43.081 kantong darah.

Pada unit kerja markas terdapat beberapa target yang belum tercapai, khususnya pada bidang pengembangan sumber daya yang memiliki fungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat melalui kegiatan bulan dana, pelatihan pertolongan pertama,

pelayanan ambulans, dan *hospital expo*. Berdasarkan buku musyawarah kerja Provinsi Palang Merah Indonesia (2013), target yang belum tercapai terdapat pada kegiatan pelatihan pertolongan pertama yang hanya mencapai 95% dan kegiatan pelayanan ambulans yang hanya memenuhi target sebesar 47,08%.

Masalah lainnya yang ditemukan pada unit kerja Markas yaitu terdapat beberapa bidang yang memiliki pekerjaan serupa. Hal ini dikarenakan belum adanya *Standard Operating Procedure* (SOP) pada unit kerja Markas, sehingga para pegawai hanya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan tanpa tahu dengan jelas fungsi dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Dengan demikian hal ini dapat mengakibatkan ketidakefektifan pada beban kerja pegawai.

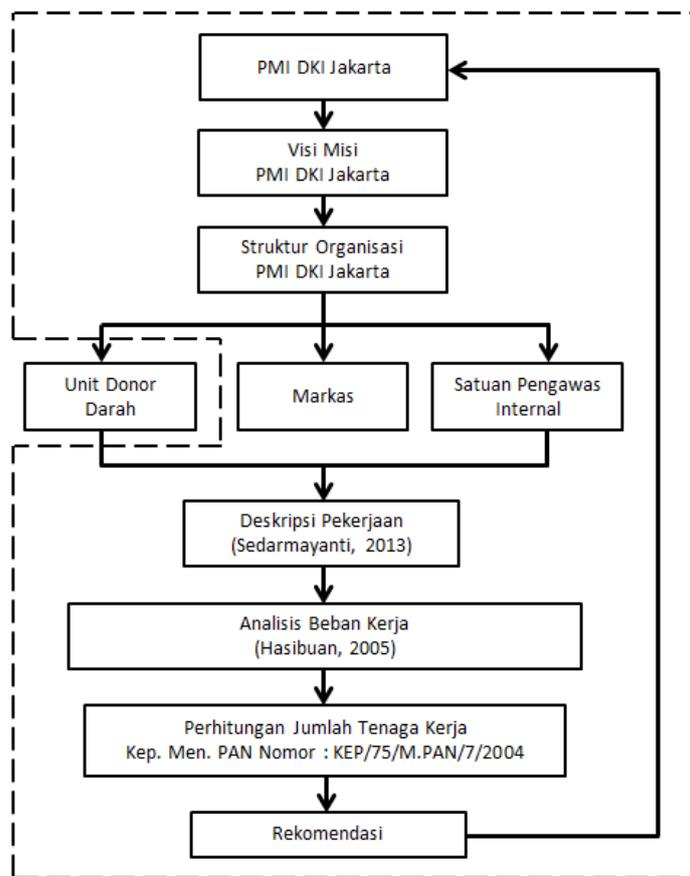
Selain itu pada unit kerja SPI terdapat pekerjaan yang belum terlaksana sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya yang sudah tercantum pada buku organisasi dan tata kerja PMI Provinsi DKI Jakarta. Terdapat hambatan pada SPI untuk melaksanakan tugasnya sebagai suatu unit pengawas, seperti tidak adanya surat tugas untuk mengawasi dan tidak adanya antusiasme yang positif dari para pegawai PMI untuk diawasi. Sehingga terdapat jarak antara SPI dan unit lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa masalah tersebut khususnya pada Unit Markas dan SPI, maka dibutuhkan jumlah dan komposisi pegawai yang tepat. Untuk mengetahui kebutuhan pegawai yang memenuhi komposisi tersebut, maka perlu dilakukan analisis beban kerja. Menurut Chen, *et al.* (2010) beban kerja yang diterima setiap pegawai berbeda satu sama lain, sehingga manajemen perlu mempertimbangkan keseimbangan beban kerja pada seluruh pegawai. Sedangkan menurut Hutagalung, *et al.* (2013) pengukuran beban kerja merupakan suatu instrumen perencanaan yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan riil yang dapat diterima semua pihak, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja hanya dapat diterapkan pada volume pekerjaan atau unit pekerjaan yang mempunyai standar fisik, seperti per potong, per waktu, per meter, per kilo dan per liter (Hasibuan 2005). Dengan demikian dapat diperoleh pegawai dengan komposisi pegawai yang tepat. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Unit Kerja Markas dan Satuan Pengawas Internal Palang Merah Indonesia DKI Jakarta”.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana proses bisnis pada unit kerja Markas dan SPI PMI DKI Jakarta?; 2) Bagaimana deskripsi pekerjaan pegawai pada unit kerja Markas dan SPI PMI DKI Jakarta?; 3) Bagaimana analisis beban kerja pegawai pada unit kerja Markas dan SPI PMI DKI Jakarta?; dan 4) Bagaimana rekomendasi yang dapat diberikan kepada PMI DKI Jakarta dalam menentukan kebutuhan jumlah pegawai? Sedangkan berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Menggambarkan proses bisnis pada unit kerja Markas dan SPI PMI DKI Jakarta; 2) Menyusun deskripsi pekerjaan pegawai secara lebih akurat dan terencana; 3) Menghitung dan menganalisis beban kerja pegawai di unit kerja Markas dan SPI secara lebih efektif dan efisien; dan 4) Memberikan rekomendasi kebutuhan jumlah pegawai unit kerja Markas dan SPI PMI DKI Jakarta.

Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini terdapat pada Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka pemikiran penelitian

Keterangan: Ruang lingkup penelitian

II. Metodologi Penelitian

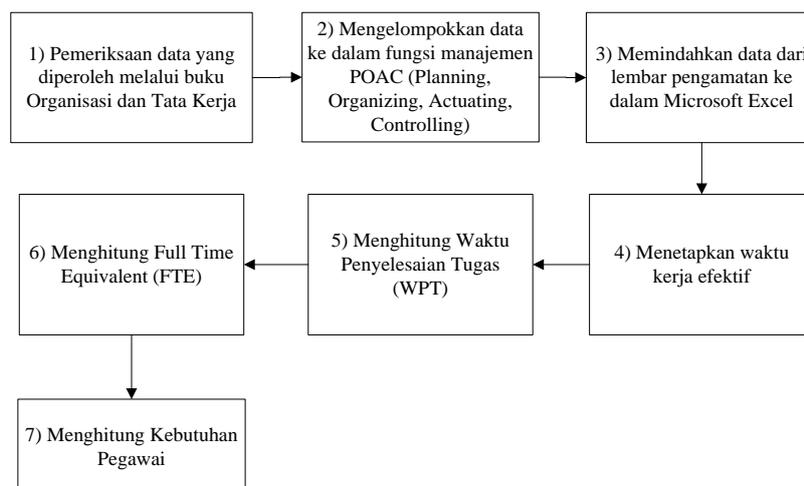
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya, sedangkan data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono 2004). Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui hasil wawancara dengan pegawai, serta observasi langsung di lapangan. Data sekunder diperoleh dari arsip dan catatan organisasi serta dari berbagai sumber, baik berupa buku yang memuat teori-teori, hasil penelitian terdahulu, dan informasi dari internet.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara dan observasi langsung, serta studi pustaka. Wawancara dilakukan pada setiap pegawai pada unit kerja markas dan SPI. Materi wawancara meliputi pertanyaan-pertanyaan mengenai deskripsi pekerjaan dan analisis beban kerja. Wawancara yang dilakukan mengacu kepada kuesioner penelitian yang bersifat non-struktural atau terbuka. Kuesioner yang digunakan sebagai acuan dalam wawancara diperoleh melalui buku Organisasi dan Tata Kerja PMI DKI Jakarta Tahun 2012. Wawancara yang

dilakukan bertujuan untuk melengkapi informasi terkini serta untuk menghindari bias. Beberapa data tertentu yang menunjang penelitian ini juga diperoleh dari dokumen yang dimiliki oleh organisasi. Studi pustaka diperoleh dan dikumpulkan dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip pendapat dari berbagai sumber buku, skripsi, jurnal, internet, atau dokumen organisasi serta sumber lain yang relevan.

Metode yang digunakan untuk penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *non-probability sampling*. Terdapat dua jenis penarikan sampel, yaitu secara sensus dan *purposive sampling*. Sensus diperoleh melalui pegawai dengan level *top* dan *middle management*. Sedangkan *purposive sampling* dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih betul oleh peneliti menurut ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu. Sampel yang *pusposive* adalah sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian (Soeratno dan Arsyad 2008). Jumlah sampel yang terpilih adalah sebanyak 30 pegawai. Perolehan sampel tersebut didapat dengan cara sensus dengan jumlah pegawai 19 orang dan *purposive sampling* sebanyak 11 orang.

Metode pengolahan data yang digunakan adalah aturan sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja. Adapun tahapan proses pengolahan data ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Tahapan Metode Pengolahan Data

Berdasarkan Gambar 3 tersebut dapat diketahui tahapan terakhir pada pengolahan data yaitu dengan menghitung FTE kemudian dapat diketahui kebutuhan pegawai ideal. Nilai indeks FTE yang berada di antara 1 sampai 1,28 dianggap *overload*, FTE yang berada di antara nilai 1-1,28 dianggap *normal*, sedangkan nilai FTE yang berada di antara 0-0,99 dianggap *underload* (Tridoyo dan Sriyanto 2013). Melalui perhitungan FTE tersebut, maka akan didapatkan jumlah kebutuhan pegawai yang tepat.

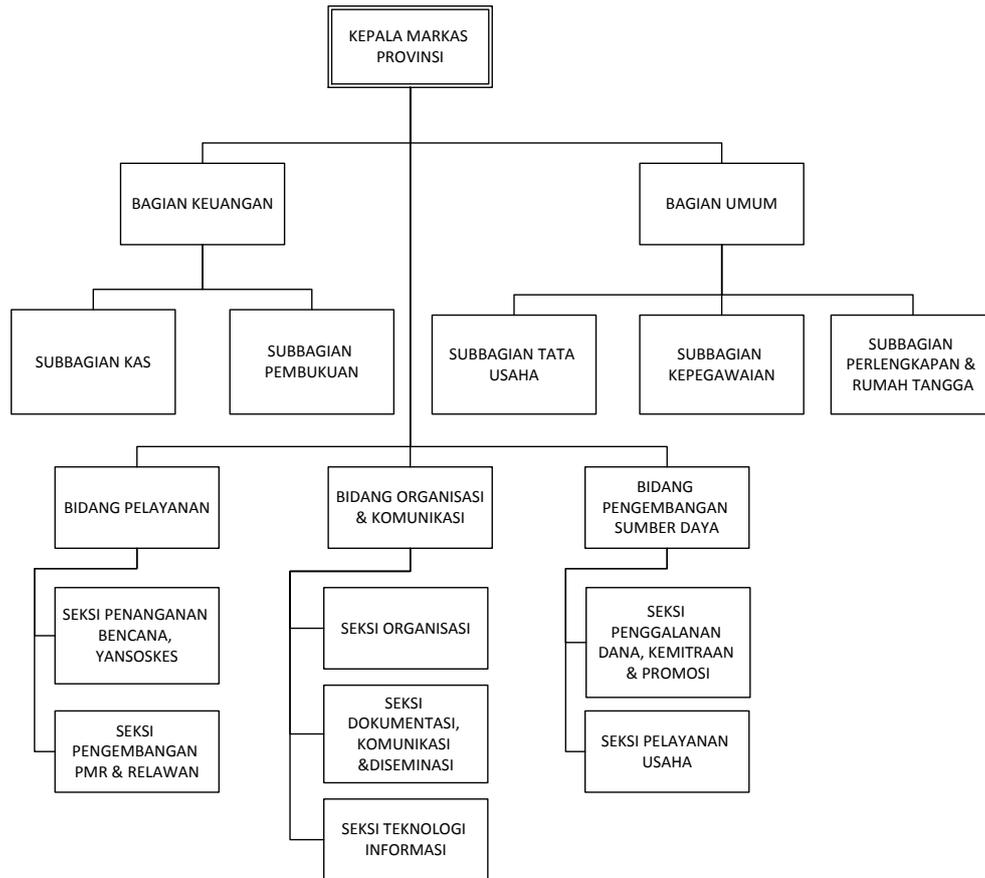
Penelitian ini dilakukan di PMI DKI Jakarta yang berlokasi di Jl. Kramat Raya No. 47, Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai bulan Agustus 2015.

III. Hasil Dan Pembahasan

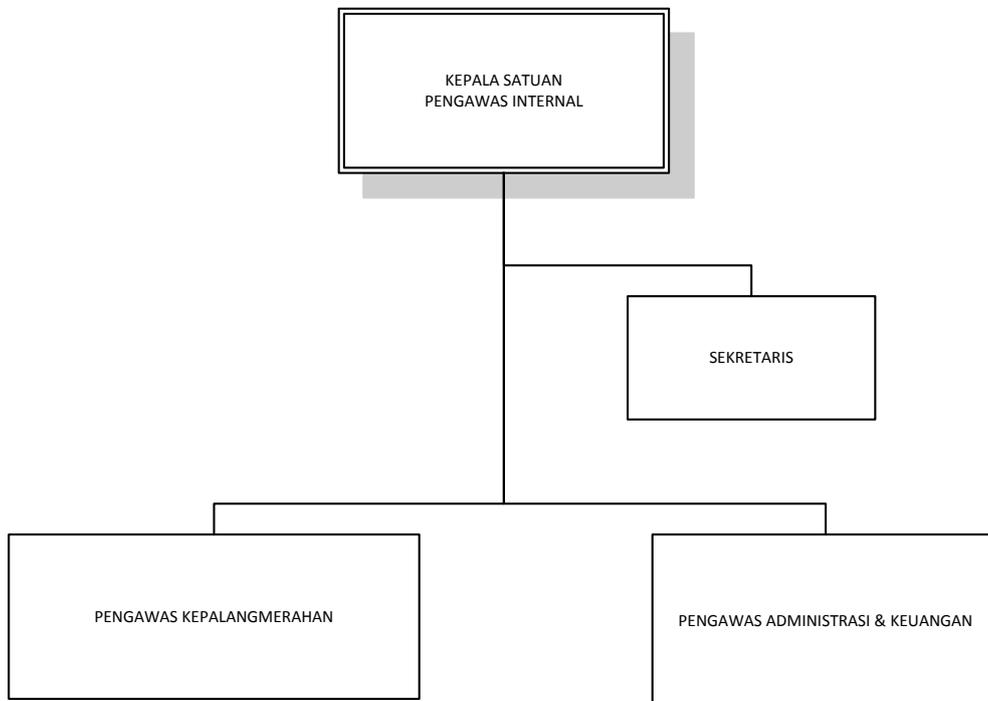
Palang Merah Indonesia (PMI) adalah satu-satunya organisasi kepalangmerahan yang berstatus badan hukum dan disahkan dengan Keputusan Presiden Nomor 25 Tahun 1950, dan Keputusan Presiden Nomor 246 Tahun 1963. Selain itu terdapat PMI Provinsi DKI Jakarta yang merupakan lembaga sosial kemanusiaan yang netral dan mandiri, serta keberadaannya berada pada tingkat provinsi yang bertugas membantu meringankan penderitaan sesama manusia akibat bencana, baik bencana alam maupun konflik tanpa membedakan latar belakang korban yang ditolong. Visi PMI adalah Palang Merah Indonesia DKI Jakarta menjadi Organisasi Kemanusiaan yang profesional, tanggap, akuntabel, dan dicintai masyarakat. Adapun Misi PMI adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat dan Mengembangkan Kapasitas Organisasi.
2. Meningkatkan dan Mengembangkan Kualitas SDM (Pengurus, Staf, PMR dan Relawan) yang Kompeten dan Profesional.
3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepalangmerahan dan Mengembangkan Kegiatan Kepalangmerahan yang Berbasis Masyarakat.
4. Meningkatkan dan Mengembangkan Sumber Daya untuk Mendukung Ketersediaan Sumber Daya yang Berkelanjutan.
5. Meningkatkan dan Mengembangkan Jejaring Kerjasama dengan Melakukan Pendekatan Profesional dalam Konsolidasi dan Koordinasi Lintas Sektoral.
6. Mengembangkan Komunikasi, Informasi dan Edukasi Kepalangmerahan dan Membangun Citra melalui Komunikasi yang Efektif dengan Masyarakat.
7. Menyebarkan, Mengadvokasikan dan Melaksanakan Prinsip-prinsip Dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah serta Hukum Perikemanusiaan Internasional.

Sedangkan struktur organisasi unit kerja markas dan SPI terdapat pada Gambar 4 dan Gambar 5.



Gambar 4. Struktur Organisasi Unit Kerja Markas



Gambar 5. Struktur Organisasi Unit Kerja SPI

Karakteristik pegawai Markas dan SPI dibagi menjadi beberapa karakteristik, di antaranya jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja. Karakteristik tersebut dapat berguna dalam melakukan analisis pekerjaan serta dalam perumusan implikasi manajerial.

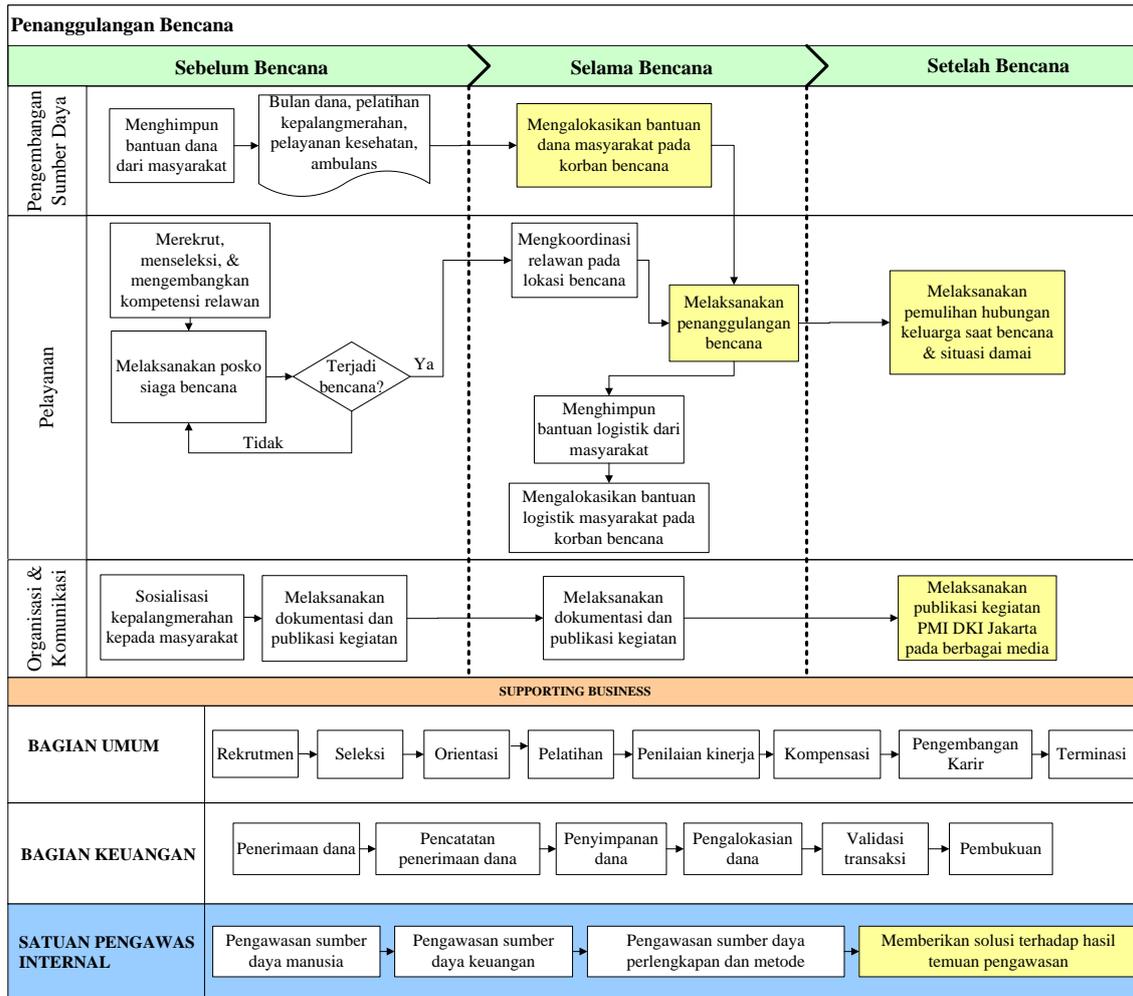
Menurut karakteristik berdasarkan jenis kelamin, terdapat 71,43% pegawai laki-laki dan 28,57% pegawai perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang terdapat pada unit kerja Markas dan SPI membutuhkan lebih banyak pegawai laki-laki daripada perempuan karena pegawai laki-laki dinilai lebih tanggap dalam setiap penanganan bencana/konflik sesuai dengan visi PMI yaitu menjadi organisasi kemanusiaan yang profesional, tanggap, akuntabel, dan dicintai masyarakat.

Menurut karakteristik berdasarkan pendidikan, pegawai dengan jenjang pendidikan S1 menempati urutan tertinggi dalam kategori pendidikan. Hal ini dapat dinilai bahwa pegawai tersebut sudah memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat manajerial. Selain itu pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA menempati urutan kedua dalam kategori pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan pendidikan SLTA dapat menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

Berdasarkan karakteristik usia, jika digambarkan dalam piramida usia, organisasi PMI tergolong piramida terbalik. Usia pegawai dibawah 30 tahun merupakan pegawai dengan jumlah paling sedikit yaitu sebesar 19%. Oleh karena itu dibutuhkan peremajaan organisasi karena mengingat organisasi PMI merupakan organisasi yang bergerak dalam pelayanan sosial, sehingga diperlukan pegawai muda yang lebih kreatif, aktif, dan menyukai tantangan.

Karakteristik berdasarkan masa kerja pegawai Markas didominasi oleh pegawai dengan masa kerja di atas 11 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat banyak pegawai yang sudah mendekati masa pensiun. Namun jumlah pegawai dengan masa kerja di bawah satu tahun juga cukup banyak, yaitu sebesar 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada satu tahun terakhir PMI telah merekrut cukup banyak pegawai, guna mengantisipasi adanya pensiun secara bersamaan pada beberapa tahun ke depan.

Proses bisnis Markas dan SPI digambarkan melalui tiga tahap yaitu *pre* (sebelum), *during* (selama), dan *post* (setelah) terjadinya bencana. Proses bisnis Markas dan SPI terdapat pada Gambar 6.



Gambar 6. Proses Bisnis Unit Kerja Markas dan SPI

- Keterangan:
- Output/Keluaran
 - Process
 - Decision
 - Document

Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan di mana pekerjaan dilaksanakan, dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut (Sedarmayanti 2013).

Deskripsi pekerjaan markas provinsi memiliki tugas melaksanakan kebijakan organisasi berdasarkan Rencana Program Pokok Pelaksanaan Tugas PMI Provinsi DKI Jakarta serta kebijakan Pengurus Provinsi berupa dukungan administratif dan pelayanan kepalangmerahan. Terdapat tumpang tindih pekerjaan pada beberapa bagian/bidang, sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efisien karena dilaksanakan lebih dari satu bidang/bagian. Tumpang tindih pekerjaan tersebut terdapat pada Tabel 1. Sedangkan deskripsi pekerjaan keseluruhan pada unit kerja Markas tercantum dalam uraian hasil perhitungan beban kerja.

Tabel 1. Tumpang tindih pekerjaan antar bagian/bidang

No	Bagian/Bidang				Organisasi dan Komunikasi
	Umum	Keuangan	Pengembangan Sumber Daya	Pelayanan	
1	<u>Pengelolaan Sumber Daya Manusia</u>	Pengelolaan sumber dana	Pengelolaan sumber dana	Pengelolaan sumber dana	Pengelolaan sumber daya manusia
2			Pelayanan usaha ambulans (<i>event</i>)	Pelayanan ambulans (kesehatan)	
3	Pelaksanaan siaga bencana			<u>Pelaksanaan siaga bencana</u>	
4	<u>Pengelolaan logistik</u>			Pengelolaan bantuan logistik	
5	<u>Pengadaan barang dan jasa</u>	Pengadaan barang dan jasa	Pengadaan barang dan jasa	Pengadaan barang dan jasa	Pengadaan barang dan jasa

Melalui Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa pada beberapa bagian/bidang terdapat deskripsi pekerjaan yang serupa. Pekerjaan yang serupa tersebut ditandai dengan menggunakan warna yang sama dan pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan sesuai pada bidangnya ditandai menggunakan huruf tebal dan garis bawah.

Sedangkan pada unit kerja SPI memiliki tugas melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya, yang meliputi sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya perlengkapan dan sumber daya metode. Adapun deskripsi pekerjaan Satuan Pengawas Internal antara lain sudah tercantum dalam uraian hasil perhitungan beban kerja.

Analisis beban kerja dihitung dengan berdasarkan standarisasi bobot acuan perhitungan beban kerja. Berdasarkan hasil perhitungan standarisasi total menit efektif kerja pada tahun 2014 adalah 96.600 menit/tahun, 8.050 menit/bulan, 2.013 menit/minggu dan 403 menit/hari. Acuan-acuan tersebut sangat diperlukan dalam memperoleh nilai FTE dari setiap tugas dan fungsi atas suatu jabatan.

Hasil analisis beban kerja Kepala markas PMI DKI Jakarta memperoleh nilai FTE sebesar 1,37. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja kepala markas masuk ke dalam kategori *Overload* karena melebihi rentang 1 – 1,33.

Bagian umum terdiri dari tiga sub bagian, yakni sub bagian tata usaha, sub bagian kepegawaian, dan sub bagian perlengkapan dan rumah tangga. Rekapitulasi hasil analisis beban kerja bagian umum dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Beban Kerja Bagian Umum

Bagian Umum	FTE	Keterangan
Kepala bagian Umum	1,05	<i>Fit</i>
Kepala sub bagian Tata Usaha	1,29	<i>Fit</i>
Staf Pengelola Surat Masuk	1,06	<i>Fit</i>
Lanjutan Tabel 2		
Bagian Umum	FTE	Keterangan
Staf Pengelola Surat Keluar	1,33	<i>Overload</i>
Kepala sub bagian Kepegawaian	1,18	<i>Fit</i>

Staf Kepegawaian	1,41	<i>Overload</i>
Kepala sub bagian Perlengkapan & Rumah Tangga	1,10	<i>Fit</i>
Staf Pantry	0,90	<i>Underload</i>
Staf Administrasi Gudang	0,72	<i>Underload</i>
Staf Gudang	0,52	<i>Underload</i>
Staf Pelaksana Kendaraan bermotor	0,50	<i>Underload</i>

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa pada bagian umum didominasi oleh pegawai dengan FTE *fit*, yaitu sebanyak lima orang. Selain itu terdapat dua orang pegawai yang memperoleh FTE *overload*, yakni pada staf pengelola surat keluar dan staf kepegawaian. Namun selama penelitian berjalan, pada kedua bagian tersebut sudah dilakukan perekrutan pegawai baru, sehingga tidak perlu melakukan perekrutan pegawai baru. Selain itu terdapat empat pegawai di bawah kepemimpinan sub bagian perlengkapan dan rumah tangga yang masih memperoleh nilai *underload*. Untuk mengoptimalkan pekerjaan harian staf gudang, maka perlu adanya penambahan pekerjaan harian.

Bagian keuangan terdiri dari dua sub bagian, yakni sub bagian kas dan sub bagian pembukuan. Rekapitulasi hasil analisis beban kerja bagian keuangan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Beban Kerja Bagian Keuangan

Bagian Keuangan	FTE	Keterangan
Kepala Bagian Keuangan	1,00	<i>Fit</i>
Kepala sub bagian Kas	0,64	<i>Underload</i>
Kepala sub bagian Pembukuan	0,85	<i>Underload</i>

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, hanya kepala bagian keuangan saja yang memperoleh nilai FTE *fit*. Namun pada sub bagian di bawahnya memperoleh nilai *underload*. Dengan demikian pada bagian keuangan tidak perlu melakukan penambahan pegawai, namun perlu dilakukan pengoptimalan kompetensi yang dimiliki oleh kedua kepala sub bagian tersebut.

Bidang pelayanan terdiri dari tiga seksi, yaitu seksi penanganan bencana dan pelayanan sosial, serta seksi pengembangan Palang Merah Remaja (PMR). Rekapitulasi hasil analisis beban kerja bidang pelayanan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Analisis Beban Kerja Bidang Pelayanan

Bidang Pelayanan	FTE	Keterangan
Kepala Bidang Pelayanan	1,16	<i>Fit</i>
Kepala Seksi Penanganan Bencana, Pelayanan Sosial dan Kesehatan	0,95	<i>Underload</i>
Staf Penanganan Bencana, Pelayanan Sosial dan Kesehatan	0,81	<i>Underload</i>
Kepala Seksi Pengembangan PMR & Relawan	0,92	<i>Underload</i>

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat diketahui bahwa nilai FTE pada bidang pelayanan didominasi dengan nilai *underload*, hanya kepala bidang pelayanan saja yang memperoleh nilai FTE *fit*. Oleh karena itu pada bidang pelayanan tidak perlu menambah pegawai baru.

Bidang organisasi dan komunikasi terdiri dari tiga seksi, yaitu seksi organisasi, seksi dokumentasi, komunikasi, dan diseminasi, serta seksi teknologi informasi. Rekapitulasi hasil analisis beban kerja bidang organisasi dan komunikasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Rekapitulasi hasil analisis beban kerja bidang organisasi dan komunikasi

Bidang Organisasi dan Komunikasi	FTE	Keterangan
Kepala Bagian Organisasi dan Komunikasi	1,17	<i>Fit</i>
Kepala Seksi Organisasi	1,09	<i>Fit</i>
Kepala Seksi Dokumentasi, Komunikasi, & Diseminasi	-	-
Staf Dokumentasi, Komunikasi, & Diseminasi	0,91	<i>Underload</i>
Kepala Seksi Teknologi Informasi	1,18	<i>Fit</i>
Staf Teknologi Informasi	0,95	<i>Underload</i>

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, dapat dilihat bahwa pada bidang organisasi dan komunikasi didominasi dengan nilai FTE *fit*. Walaupun terdapat rangkap jabatan pada Kepala bidang organisasi dan komunikasi yang juga menjabat sebagai kepala seksi dokumentasi, namun tidak perlu manambah pegawai baru pada kepala seksi dokumentasi karena masih masuk dalam kategori *fit*.

Bidang pengembangan sumber daya terdiri dari dua seksi yaitu seksi penggalangan dana, kemitraan, dan promosi, serta seksi pelayanan usaha. Rekapitulasi hasil analisis beban kerja bidang pengembangan sumber daya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Analisis Beban Kerja Bidang Pengembangan Sumber Daya

Bidang Pengembangan Sumber Daya	FTE	Keterangan
Kepala Bidang PSD	0,91	<i>Underload</i>
Kepala Seksi Penggalangan Dana, Kemitraan, dan Promosi	0,93	<i>Underload</i>
Kepala Seksi Pelayanan Usaha	0,96	<i>Underload</i>

Berdasarkan Tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa seluruh pegawai pada Bidang Pengembangan Sumber Daya masih memperoleh nilai FTE *underload*. Jika dilihat pada basis pekerjaannya, bidang Pengembangan Sumber Daya (PSD) masuk dalam kategori pekerjaan yang berbasis target, khususnya untuk seksi penggalangan dana, kemitraan, dan promosi. Namun dalam pelaksanaannya selama ini belum adanya target yang benar-benar dicapai oleh bidang PSD. Sehingga diperlukan adanya dorongan dan motivasi untuk mencapai target tersebut, selain itu perlu diadakan peningkatan kompetensi pegawai dalam bidang pemasaran dengan melakukan pelatihan, agar target yang sudah direncanakan dapat berhasil dicapai.

Unit kerja SPI terdapat tiga bagian yang dibawah oleh Kepala SPI, yaitu Sekretaris, Pengawas Kepalaangmerahan, dan Pengawas Administrasi dan Keuangan. Rekapitulasi hasil analisis beban kerja pada SPI dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Analisis Beban Kerja SPI

Satuan Pengawaas Internal	FTE	Keterangan
Kepala SPI	0,99	<i>Underload</i>
Sekretaris SPI	0,88	<i>Underload</i>
Pengawas Kepalaangmerahan	0,89	<i>Underload</i>
Pengawas Administrasi dan Keuangan	1,01	<i>Fit</i>

Berdasarkan Tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa pada satuan pengawas internal masih didominasi nilai FTE *underload*. Pada dasarnya pekerjaan SPI merupakan pekerjaan rutin yang seharusnya terlaksana setiap harinya. Namun pada pelaksanaannya, SPI belum berjalan secara efektif dikarenakan kurangnya koordinasi antar kepala bidang mengenai surat tugas mengawas. Sehingga hasil perhitungan FTE pada masing-masing pegawai SPI masih kurang dari nilai 1. Oleh karena itu masih banyak pekerjaan yang belum dapat terlaksana secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui sebelum dilakukan analisis beban kerja terdapat 42 pegawai pada unit kerja Markas dan SPI. Namun setelah dilakukan analisis beban kerja diketahui bahwa 40 pegawai saja sudah cukup untuk memenuhi beban kerja yang diberikan. Sehingga implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh PMI DKI Jakarta adalah dengan melakukan perampingan pegawai tersebut yang terdapat pada staf gudang dan staf pantry pada bagian umum.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa proses bisnis pada unit kerja Markas PMI DKI Jakarta digambarkan dengan membagi bidang dan bagian sesuai dengan *core business* dan *supporting business*. *Core business* terdiri dari bidang pelayanan, bidang organisasi dan komunikasi, serta bidang pengembangan sumber daya. Sedangkan *supporting business* terdiri dari bagian umum dan bagian keuangan.

Deskripsi pekerjaan Markas dan SPI ditunjukkan pada hasil perhitungan analisis beban kerja setiap bidangnya. Seperti contohnya pada bidang pelayanan memiliki deskripsi pekerjaan inti menggerakkan dan mengkoordinasikan tenaga palang merah remaja dan relawan pada waktu terjadi bencana, melaksanakan kegiatan pelayanan sosial dan kesehatan kepada masyarakat, dan lain-lain.

Hasil analisis beban kerja yang dilakukan pada seluruh pegawai pada unit kerja Markas dan SPI rata-rata masuk dalam kategori *underload*, namun mengingat *corebusiness* Markas merupakan penanggulangan bencana, maka hal tersebut tidak dapat dikatakan *underload*. Sehingga rekomendasi yang dapat diberikan kepada PMI Provinsi DKI Jakarta untuk unit kerja Markas dan SPI adalah tidak perlu melakukan perekrutan pegawai baru karena masih terdapat banyak pegawai yang memperoleh nilai FTE di bawah satu (*underload*). Selain itu sebaiknya dapat dilakukan perampingan atau pengurangan pegawai pada staf gudang dan staf pantry pada bagian umum atau dengan mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai tersebut.

Daftar Pustaka

- Chen TH, Wu KH, Lin WJ, Horna WI, Shieh CJ. 2010. Incorporating Workload and Performance Levels into Work Situation Analysis of Employees with Application to a Taiwanese Hotel Chain. *American Journal of Applied Science*. Vol 7 No. 5.
- Hasibuan M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Hutagalung R, Gustomo A. 2013. Workload Analysis for Planning Needs of Employees in The Corporate Administration Unit PT Timah (Persero) Tbk. *The Indonesian Journal of Business Administration*. Vol. 2 No. 19.
- Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Mangkuprawira S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta (ID): Ghalia.
- [PMI] Palang Merah Indonesia. 2013. *Laporan UDD PMI Provinsi DKI Jakarta Tahun 2013*. Jakarta (ID): PMI.
- _____. 2013. *Laporan Musyawarah Kerja Provinsi PMI DKI Jakarta Tahun 2013*. Jakarta (ID): PMI.
- _____. 2012. *Organisasi dan Tata Kerja Palang Merah Indonesia Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta (ID): PMI.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung (ID): PT. Refika Aditama.
- Soeratno, Arsyad L. 2008. *Metode Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta (ID): Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sumarsono S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID): Graha Ilmu.
- Tridoyo, Sriyanto. 2013. Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 3 No. 2.