
KAJIAN PRAKTIS ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA UP PERPARKIRAN DKI JAKARTA

Oleh

Suhada¹, Rifqi Syarif Nasrulloh²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta

Email: ¹suhada@unu-jogja.ac.id, ^{2*}rifqisvarif@unu-jogja.ac.id

Abstrak

Pentingnya analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia pegawai setiap organisasi membantu mengembangkan perencanaan sumber daya manusia agar terus dapat menyesuaikan perkembangan lingkungan dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis alokasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat berbasis analisis jabatan dan beban kerja karyawan Up Perpustakaan di DKI Jakarta. Metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Unit Pengelola Perpustakaan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *judgement sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Data dianalisis dan disajikan dalam bentuk informasi yang sesuai dengan program yang membutuhkan. Pemaduan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan berbagai metode. Deskripsi jabatan disusun berdasarkan fakta jabatan, dan spesifikasi disusun melalui personal judgment dari tim analisis berdasarkan analisis logis terhadap deskripsi jabatannya. Hasil penelitian menemukan jika Perkembangan teknologi ini juga berpengaruh kepada beberapa proses pelaksanaan pekerjaan di beberapa jabatan. Untuk dapat memaksimalkan pola kerja dalam struktur organisasi UP Parkir, maka diperlukan adanya perubahan dalam segi peta jabatan yang telah ada sebelumnya. Salah satu bentuk perubahan yang dapat direkomendasikan adalah munculnya satu jabatan baru dibawah kepala UP Parkir yang dapat menjadi penghubung antara kepala UP dengan jabatan fungsional dibawahnya yaitu jabatan wakil kepala UP Parkir yang bertanggung jawab dalam memfasilitasi pelaksanaan kegiatan maupun koordinasi antara kepala dengan jajaran yang ada dibawahnya

Kata Kunci: Manajemen SDM, Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja

PENDAHULUAN

Transportasi menjadi satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat terutama dalam menunjang mobilitas masyarakat untuk melakukan aktivitasnya sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang tinggi akan berpengaruh terhadap tarikan pergerakan kendaraan yang besar pada jaringan jalan di sekitarnya. Tidak bisa dipungkiri bahwa kendaraan tidak selamanya bergerak, sehingga menjadikan parkir sebagai elemen penting dalam transportasi. Perpustakaan di DKI Jakarta telah muncul sejak masa-masa awal kemerdekaan. Setidaknya sejak tahun 1950-an, di Jakarta telah ada pihak-pihak yang mengelola parkir di jalan-jalan. Kegiatan parkir tumbuh secara alamiah pada masa itu dari penduduk setempat dan belum ada ketentuan perundangan

yang mengatur pengelolaan perpustakaan. Pengelolaan parkir pada masa itu masih sebatas di beberapa pusat kegiatan kota. Tempat-tempat parkir pun terbatas sekitar daerah yang dikenal dengan Pasar Baru, Jakarta Kota, Harmoni, Glodok, Thamrin dan Sudirman (Nainggolan et al., 2008).

Dalam rangka penyelenggaraan pengelolaan perpustakaan di Provinsi DKI Jakarta yang efektif dan efisien, pegawai Unit Pengelola Perpustakaan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta dituntut untuk bekerja secara profesional. Namun pada kenyataannya profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut,



disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum profesional.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan perbaikan dan penataan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian kearah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (*sustainable*). Penataan organisasi Unit Pengelola Perparkiran yang rasional, efektif, efisien dan didukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai yang kompeten dan profesional sudah menjadi kebijakan dalam pendayagunaan pegawai Unit Pengelola Perparkiran. Salah satu instrumen untuk menyusun kebijakan pendayagunaan pegawai Unit Pengelola Perparkiran adalah dengan melakukan analisa beban Kerja (*workload analysis*). Pelaksanaan analisa beban kerja menjadi syarat untuk menata organisasi Unit Pengelola Perparkiran.

Analisa beban kerja merupakan hal yang penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan level manajemen dalam berbagai pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia pegawai. Mengingat pentingnya analisa beban kerja dalam pengembangan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia pegawai, maka perlu kiranya analisa beban kerja dilakukan di jajaran Unit Pengelola Perparkiran Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Hasil analisa beban kerja diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembina/pejabat kepegawaian Unit Pengelola Perparkiran Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta dalam penataan organisasi, mutasi, promosi pegawai, evaluasi pelaksanaan tugas, penilaian prestasi kerja, pelaksanaan pengawasan dan pengangkatan pegawai kontrak.

Mengingat saat ini sudah jumlah pegawai sudah berkurang, maka kebutuhan penggantian formasi tersebut diperlukan dan dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk tahun 2019 dan 2020 dan kebutuhan ideal untuk Unit Pengelola Perparkiran;
- 2) Kebutuhan Tahun 2019 ataupun 2020 dapat segera diakomodir dengan

pengangkatan pegawai kontrak menjadi pegawai tetap yang telah memiliki masa kerja yang dipersyaratkan dan memiliki keahlian yang dibutuhkan dan pengangkatan pegawai kontrak baru sesuai kebutuhan sehingga nantinya dapat diangkat sebagai pegawai tetap bila kinerja dinilai memenuhi persyaratan untuk diangkat;

- 3) Kebutuhan untuk pengangkatan pegawai pada tahun 2019 dan 2020 dibutuhkan karena tahun 2019 jumlah SDM yang purna bhakti sebanyak 15 (lima belas) orang dengan keterangan Asisten Manajer 2 (dua) orang, Korlap 3 (tiga) orang, dan staf 10 (sepuluh) orang.
- 4) Tahun 2020 jumlah SDM yang akan purna bhakti sebanyak 16 (enam belas) orang dengan keterangan Manajer 4 (empat) orang, Korlap 6 (enam) orang dan staf 6 (enam) orang;
- 5) Kebutuhan tersebut harus dilaksanakan dan disesuaikan dengan anggaran belanja yang tersedia.

Berdasarkan data yang diperoleh, maka dapat diambil pokok permasalahan yang akan menjadi rumusan masalah dan focus penelitian ini, yaitu Bagaimana alokasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat berbasis analisis jabatan dan beban kerja karyawan Up Perparkiran di DKI Jakarta.

LANDASAN TEORI Manajemen SDM

Sebagaimana elemen organisasi yang lain sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik, bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi adalah proses pengelolaan manusia (Moekijat,1998). Dalam hal ini jelas sekali bahwa semua organisasi apapun jenis, ukuran, fungsi ataupun tujuannya harus beroperasi melalui manusia. Apabila dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang dinamis dan kompleks. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

dan pengendalian sumberdaya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Zainun, 2010). Proses tersebut mencakup kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan pegawai, pengembangan personil melalui pendidikan dan pelatihan (termasuk pemberian imbalan) penilaian terhadap hasil kerja serta juga pengembangan juga karir serta pemberhentian personil.

Analisis Jabatan

Definisi jabatan menurut Wursanto (1991) diartikan sebagai kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai dalam susunan suatu organisasi. Definisi analisis jabatan menurut Hariandja (2007) adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut. Sedangkan menurut Irawan et al., (2003) analisis jabatan merupakan informasi tertulis mengenai pekerjaan-pekerjaan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

Sofyandi (2008) menjelaskan analisis jabatan (*job analysis*) sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik. Untuk meraih kualitas kerja yang tinggi, organisasi harus memahami dan menyetujui permintaan kerja dan individu. Hal ini disebut analisis jabatan atau analisis pengetahuan pada susunan kepegawaian, pelatihan, penilaian kinerja, dan kegiatan sumber daya manusia lainnya (Rachmawati & Safriantini, 2021). Proses analisa jabatan menghasilkan dua dokumen penting, yaitu uraian jabatan dan persyaratan jabatan. Uraian jabatan mengikhtisarkan kewajiban-kewajiban, tanggung jawab, kondisi kerja, dan kegiatan-kegiatan dari suatu jabatan tertentu. Persyaratan jabatan mengikhtisarkan

syarat-syarat pegawai seperti tingkat pendidikan, pengalaman yang ada hubungannya dengan jabatan, pengetahuan, keterampilan-keterampilan, atau kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu jabatan tertentu (Moekijat, 1998). Analisa jabatan berguna untuk berbagai keperluan perancang organisasi dan perancangan jabatan (Job Design) untuk organisasi yang masih baru dan strukturnya masih berkembang terus lebih baik menekankan pada perancangan jabatan (job design) dan membuat uraian jabatan yang fleksibel sehingga bisa di sesuaikan secara terus menerus.

Analisis Beban Kerja

Komaruddin (1996) menyebutkan 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. Astianto & Suprihhadi (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian



ini adalah pegawai Unit Pengelola Perparkiran Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *judgement sampling*. *Judgement sampling* adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian (Sugiarto, 2017). Pada teknik sampling ini satuan samplingnya dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling yang memiliki karakteristik atau kriteria yang dikehendaki dalam pengambilan sampel. Sampel diambil dengan maksud dan tujuan yang diinginkan peneliti atau karena peneliti menganggap bahwa seseorang tersebut memiliki atau mengetahui informasi yang diperlukan bagi penelitian yang dibuat. Pada desain *judgemental sampling* pemilihan sampling yang representatif didasarkan atas pendapat ahli, sehingga siapa dan dalam jumlah berapa sampel harus dipilih sangat tergantung pada pendapat ahli yang bersangkutan berdasarkan pertimbangan dan kebutuhan (Sugiarto, 2017).

Pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dimana kuisisioner digunakan sebagai alat pengumpul data secara tertulis mengenai analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dibagikan kepada tenaga kerja operasional atau para kepala departemen. Untuk mengisi keterangan dan fakta yang diharapkan. Kuesioner ini akan memuat pertanyaan mengenai pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab yang diberikan, kecakapan, keahlian atau pelatihan yang diperlukan, kondisi yang diharapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan figur atau karakteristik yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan yang terjadi. Informasi yang diperoleh dari wawancara digunakan sebagai data pelengkap yang tidak terungkap saat dilakukannya metode pengambilan data berupa kuesioner yang telah

dilakukan sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur dengan guide yang telah disediakan. Pada proses ini, wawancara dilakukan kepada beberapa pihak yang dapat menjelaskan gambaran jabatan dan pekerjaan secara lengkap seperti kepala unit, kepala bagian, manager pusat, manager wilayah, asisten manager, koordinator lapangan dan orang juru parkir. Metode wawancara juga dilakukan untuk pengumpulan data berupa standar kemampuan rata-rata waktu penyelesaian dan kuantitas beban tugas-tugas pokok pekerjaan. Selain itu pengumpulan data untuk mengidentifikasi tugas-tugas pokok responden dilakukan dengan penggabungan antara metode wawancara dan pengamatan. Pengumpulan data sekunder yaitu melalui studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca dan mengutip informasi dari buku, skripsi, studi-studi terdahulu, maupun dokumen-dokumen yang dimiliki oleh institusi.

Pada analisis jabatan pengolahan data dilakukan dengan penyusunan berbagai bentuk cakupan informasi dengan menggunakan hasil-hasil yang diperoleh dari pengumpulan data jabatan. Data dianalisis dan disajikan dalam bentuk informasi yang sesuai dengan program yang membutuhkan. Pemaduan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan berbagai metode. Deskripsi jabatan disusun berdasarkan fakta jabatan, dan spesifikasi disusun melalui personal judgment dari tim analisis berdasarkan analisis logis terhadap deskripsi jabatannya. Sementara pada analisis beban kerja langkah pertama yang dilakukan dalam pengolahan data yaitu melakukan pemeriksaan terhadap data yang telah diperoleh pada lembar pengukuran beban kerja. Pemeriksaan ditinjau dari segi kelengkapan atau jika ada kesalahan maupun ketidakkonsistenan data kuisisioner dengan data pengamatan. Langkah selanjutnya adalah memasukkan data-data yang diperoleh dari lembar kuisisioner dan pengamatan kemudian dipindahkan ke dalam Microsoft Excel untuk diolah. Melalui data tersebut, kemudian akan diketahui standar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (rataratawaktu) dalam bentuk

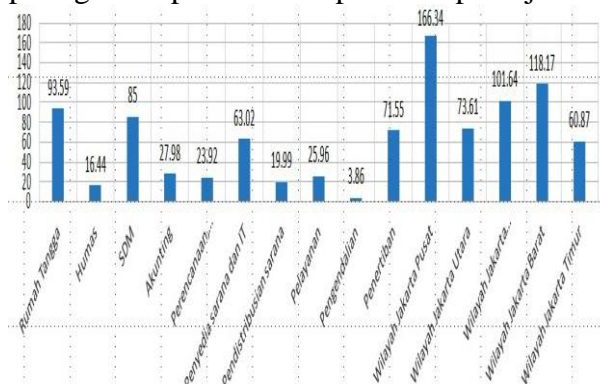
nilai *Full Time Equivalent* (FTE). Langkah terakhir adalah menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari total 69 Jabatan, analisis jabatan pada penelitian ini akan difokuskan pada tiga jabatan yang terkenal dampak paling besar dari kebijakan pemerintah dan penerapan teknologi. Ketiga dampak yang dimaksud adalah: 1) Koordinator lapangan, 2) Staf administrasi, 3) Staf pelaksana pendistribusian. Untuk ketiga jabatan tersebut akan dilakukan analisis primer. Sedangkan analisis sekunder akan dilakukan secara makro terhadap seuruh jabatan yang ada. Untuk dapat melakukan rotasi/mutasi pegawai terlebih dahulu harus dilakukan pemetaan potensi pegawai (*talent mapping*). Pemetaan tersebut akan menjadi basis pemindahan pegawai ke bagian lain yang membutuhkan. Kalau lah kualifikasi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kualifikasi pegawai yang tersedia, perusahaan dapat melakukan pelatihan (*training*) kepada pegawai tersebut. Bentuk-bentuk pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan juga perlu dipetakan. Hal ini adalah solusi yang paling baik khususnya bagi perusahaan-perusahaan dimana para pegawainya mayoritas adalah pegawai tetap yang tidak begitu saja bisa diberhentikan seperti UP Perparkiran.

Untuk pegawai yang telah bekerja dengan jangka waktu lebih dari tiga tahun dan menunjukkan prestasi kerja namun memiliki latar belakang pendidikan yang minimal tetap dapat dipertahankan. Justifikasi dilakukan dengan merumuskan standar kompetensi atau kualifikasi untuk setiap jabatan. Layak tidaknya seseorang menempati jabatan tertentu didasarkan pada evaluasi kompetensi/kualifikasi yang ditujukan kepada pegawai pada jabatan tertentu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Secara normatif, pegawai-pegawai yang telah bekerja dalam waktu lama akan dengan mudah melewati standar kompetensi karena telah rutin menjalani pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis jabatan, terdapat beberapa jabatan yang akan mengalami

perubahan terkait perkembangan teknologi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Salah satunya adalah koordinator lapangan parkir tepi jalan (PTJ), posisi jabatan yang mendapatkan prosentase terbesar dalam perubahan deskripsi pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis jabatan pada koordinator lapangan menunjukkan bahwa koordinator lapangan merupakan jabatan yang berfungsi untuk membantu pelaksanaan tugas dari pelaksana parkir tepi jalan. Hasil lain yang didapatkan dari proses analisis jabatan yang telah dilakukan adalah ditemukannya informasi pekerjaan baru terutama pada pelaksanaan pekerjaan yang ada saat ini. Hal ini tentu berdampak pada perubahan dalam pelaksanaan tugas pada koordinator lapangan parkir tepi jalan, dimana inti pekerjaan yang ada saat ini, di masa yang akan datang akan mengalami peringkasan pelaksanaan prosedur pekerjaan



Gambar 1. Grafik Beban Kerja

Unit dengan beban kerja tertinggi ialah wilayah Jakarta Pusat dengan beban kerja harian sebesar 166,35 jam, sedangkan beban kerja terendah ialah unit pengendalian dengan beban kerja harian sebesar 3,87 jam. Hal ini berbanding lurus dengan jumlah karyawan, dimana jumlah karyawan pada Jakarta Pusat memiliki jumlah terbanyak sebesar 35 orang dan jumlah karyawan pada unit pengendalian ialah jumlah karyawan paling sedikit dengan jumlah 1 orang.

Proses pelaksanaan tugas seorang koordinator lapangan parkir tepi jalan (PTJ) masih dijalankan secara manual sehingga koordinator lapangan masih memiliki peran penuh dalam pelaksanaan parkir baik dari segi pelaksanaan tugas pengawasan maupun pemungutan dan penyetoran uang hasil parkir. Gambaran uraian tugas dari seorang



koordinators lapangan mulai mengalami perubahan terutama pada koordinator lapangan yang sudah melaksanakan uji coba pelaksanaan parkir online di beberapa ruas wilayah parkir. Dari perubahan proses pelaksanaan parkir berbasis teknologi ditemukan beberapa tugas yang sudah mulai diminimalisir dari beberapa koordinator lapangan parkir tepi jalan terutama parkir yang berbasis aplikasi. Salah satu tugas tersebut adalah proses pemungutan dan penyetoran hasil parkir yang sekarang tidak lagi dilakukan oleh koordinator lapangan tetapi cukup dilakukan monitoring hasil wajib setor (wastor) dari para juru parkir. Sehingga untuk kedepan uraian tugas dari seorang koordinator lapangan parkir tepi jalan dapat diminimalisir tanpa mengurangi tanggung jawab pekerjaan saat mulai digunakannya sistem parkir melalui aplikasi ini.

Berdasarkan hasil-hasil temuan tersebut, gambaran tugas koordinator lapangan untuk jangka panjang jika pengembangan aplikasi sudah sepenuhnya terlaksana tentu akan sangat berbeda. Melalui kerja sama antara koordinator lapangan dengan penggunaan aplikasi tentu tugas koordinator lapangan akan semakin sederhana karena tugas pengawasan dan pemungutan hasil parkir akan berkurang hampir 50% dari beban kerja yang ada saat ini. Oleh karena itu, perlu adanya pemaksimalan potensi dan tugas lain yang ada pada koordinator lapangan perparkiran seperti melaksanakan sosialisasi kepada pengguna aplikasi maupun juru parkir, survey potensi pendapatan (real penghasilan), serta pengembangan wilayah yang ada saat ini terutama parkir *on street* yang saat ini sudah semakin berkurang jumlahnya. Selain itu dengan adanya kebutuhan teknologi ini, tentu secara umum tugas koordinator lapangan, terutama pada proses pengawasan, akan lebih mudah karena dibantu oleh aplikasi yang telah disediakan.

Perkembangan teknologi ini juga berpengaruh kepada beberapa proses pelaksanaan pekerjaan di beberapa jabatan lain. Diantaranya adalah posisi jabatan staff administrasi. Tugas yang mengalami perubahan pada staff administrasi ini salah satunya adalah

penerimaan setoran hasil pungutan parkir dari koordinator lapangan berupa lembar faktur dari bank tidak perlu dilakukan karena seluruh pendapatan akan terdata langsung di dalam aplikasi. Begitu pula dengan proses pendistribusian karcis manual akan diganti dengan penggunaan kertas roll yang tentu akan mempermudah proses pelaksanaan pendistribusian. Sehingga berdasarkan hal tersebut diatas, ditemukan bahwa tugas inti dari staff administrasi adalah pengawasan data parkir yang ada didalam aplikasi data aplikasi dan penunjang pelaksanaan IT bagi koordinator lapangan. Begitu pula pada bagian pengadministrasian di kantor pusat dimana proses pengadministrasian surat seperti penomoran dan pendataan surat, serta penyusunan draft laporan bisa dilakukan secara online sehingga penggunaan surat maupun laporan manual kemudian berubah menjadi surat atau laporan elektronik. Perubahan-perubahan tersebut tentu akan dapat mempersingkat waktu pengerjaan dan mengurangi angka beban kerja yang ada pada jabatan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, masih ditemukan permasalahan berkaitan dengan optimalisasi hubungan antar jabatan di dalam struktur organisasi. Salah satunya adalah terputusnya hubungan komunikasi antara kepala UP Parkir dengan jajaran kelompok jabatan fungsional dibawahnya berkaitan dengan pelaksanaan rapat koordinasi maupun tuntutan waktu dalam pengambilan keputusan dikarenakan tidak adanya seseorang yang berwenang dalam pengambilan keputusan yang diperlukan saat kepala UP Parkir berhalangan hadir. Hal ini tampak dari load beban kerja di beberapa posisi jabatan yang ada pada penanggung jawab atau manager operasional dalam melaksanakan tugas untuk mendisposisi tugas dari kepala UP Parkir. Sehingga untuk dapat memaksimalkan pola kerja dalam struktur organisasi UP Parkir, maka diperlukan adanya perubahan dalam segi peta jabatan yang telah ada sebelumnya. Salah satu bentuk perubahan yang dapat direkomendasikan

adalah munculnya satu jabatan baru dibawah kepala UP Parkir yang dapat menjadi penghubung antara kepala UP dengan jabatan fungsional dibawahnya yaitu jabatan wakil kepala UP Parkir yang bertanggung jawab dalam memfasilitasi pelaksanaan kegiatan maupun koordinasi antara kepala dengan jajaran yang ada dibawahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- [2] Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- [3] Irawan, P. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIA-LAN Press
- [4] Komarudin. 1996. *Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>.
- [5] Moekijat. 1998. *Pengembangan Organisasi*. PT Rosada Karya.
- [6] Nainggolan., Tigor, A., Chryсна, M., & Karbiyanto, T, H.2008. *Politik Perparkiran Jakarta*. Jakarta: Forum Warga Kota Jakarta.
- [7] Rachmawati, K., & Safriantini, D. (2021). *Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Seksi Surveilans Dan Imunisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatra Selatan Pada Era COVID-19* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- [8] Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- [9] Sugiarto, E. (2017). *Menyusun proposal penelitian kualitatif: Skripsi dan tesis: Suaka media*. Diandra Kreatif.
- [10] Wursanto IG. 1991. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius
- [11] Zainun, B. 2010, *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*, IPWI, Jakarta

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN