

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Workload Indikator Staffing Need (WISN) Pada Dinas Kominfo Serdang Bedagai

Fadillah Lubis¹, Dian Purnama Sari², Putri Anggun Rumondang Lubis³

¹Sekolah Tinggi, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukmi, Medan, Indonesia

Email: 1*fadillahdilla1010@gmail.com, 2*dianpurnana047@gmail.com 3*putrianggunlbs@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji kebutuhan pekerja Layanan Informasi Telekomunikasi (Kominfo) Serdang Bedagai menurut beban kerja dengan menggunakan pendekatan WISN. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu pengumpulan data melalui pendekatan observasi dan sampel pekerjaan untuk mengetahui pola beban kerja menurut waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini juga didokumentasikan dan wawancara dilakukan. Standar kebutuhan staf yang optimal kemudian dapat ditentukan dengan menggunakan skema WISN. Di Diskominfo Serdang Bedagai melakukan kajian. Selama 5 hari kerja pada bulan Maret 2024, melakukan survei terhadap orang-orang sekarang membutuhkan tiga belas orang untuk bertugas di departemen umum. Sementara itu, total ada tujuh posisi terbuka di wilayah sekitar, dan enam lainnya di wilayah umum. Disarankan untuk memberikan pelayanan yang optimal sebaiknya dilakukan penambahan pegawai sesuai standar kebutuhan berdasarkan beban kerja, sesuai hasil penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Work Sampling, WISN

1. PENDAHULUAN

Dinas Komunikasi dan Informatika (Dinkominfo) Kabupaten Serdang Bedagai memegang peranan penting di dunia saat ini dengan memastikan setiap orang dapat terhubung dan mengakses informasi. Permasalahan pengelolaan kepegawaian sering kali muncul di Dinkominfo dalam menjalankan kewajibannya. Memiliki tenaga kerja yang memadai dan berkualitas sangat penting agar institusi dapat terus berjalan dengan lancar dan efisien. Mencapai dan mempertahankan kinerja puncak suatu organisasi bergantung pada penempatan staf yang tepat.

Selain itu, Dinkominfo dihadapkan pada kesulitan besar terkait SDM dalam memenuhi kebutuhan era digitalisasi yang selalu berubah dan rumit. Menganalisis kebutuhan tenaga kerja secara sistematis berdasarkan beban kerja kini menjadi hal yang paling penting. Di sebagian besar Distrik Dinkominfo, penelitian ini dilakukan. Fakta yang jarang diketahui di Deli Serdang adalah pendekatan sektor personalia dalam perekrutan, baik dalam hal pengembangan awal maupun alur kerja karyawan yang berkelanjutan, tidak terorganisir. Duplikasi beban kerja membuat pekerja terkesan tidak mengikuti SOP.

Oleh karena itu, terdapat masalah dengan materi tambahan yang diperlukan untuk ditawarkan kepada karyawan yang memenuhi syarat. Menyadari hal ini, departemen umum harus meningkatkan sistem kinerjanya untuk memastikan bahwa personelnya bekerja pada efisiensi puncak. Oleh karena itu, perlu direncanakan terlebih dahulu kebutuhan tenaga ahli di Dinkominfo. Menemukan tenaga kerja yang kompeten yang dapat memenuhi tuntutan adalah mungkin jika mendasarkan kebutuhan tenaga kerja pada beban kerja petugas. Mengapa? Sebab, kualitas pelayanan Dinkominfo akan meleset jika melatih stafnya dengan baik.

Oleh karena itu, untuk memaksimalkan produktivitas pegawai, perlu dilakukan pengaturan jumlah pegawai dalam kaitannya dengan beban kerja. Kesalahan dalam pekerjaan tidak bisa dihindari ketika hanya ada sedikit pekerja yang mengambil pekerjaan yang sedang berkembang. Kelelahan petugas kepolisian dalam bekerja akan berdampak buruk pada efisiensi operasional Diskominfo dan kepuasan pelanggan. Demikian pula, jika jumlah pekerja lebih banyak daripada jumlah tugas, akan ada terlalu banyak waktu henti (downtime) yang menyebabkan produktivitas menurun.

Berdasarkan uraian masalah dan konteks yang diberikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Dengan Metode Wisn Pada Dinas Kominfo Serdang Bedagai". unakan alat kutipan Mendeley atau Endnote pada format IEEE

2. TINJAUAN TEORITIS

Tenaga Kerja

Perusahaan swasta, baik domestik maupun internasional, mempekerjakan tenaga kerja asing karena tingginya kebutuhan akan keahlian profesional dan sumber daya teknologi yang memudahkan berbagai proses kerja. tugas sambil mempertahankan penekanan pada perekrutan anggota komunitas.

Seseorang dianggap pekerja jika memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan negara tersebut. Mengelompokkan pekerja menjadi karyawan, pengasuh, dan pengangguran. Pengerahan tenaga mental dan fisik pekerja dalam mengolah barang disebut tenaga kerja.

Selain modal, teknologi, dan sumber daya alam, tenaga kerja merupakan pemain kunci dalam output perekonomian, menurut sejumlah ahli. Upaya tenaga kerja sangat penting untuk mendorong inovasi, kemajuan ekonomi, dan penciptaan barang dan jasa.

Beban Kerja

Karyawan atau bisnis memiliki sejumlah pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu dalam keadaan tertentu. Ada dua kategori utama beban kerja: tugas mental dan tugas fisik. Beban kerja yang sebagian besar bersifat fisik disebut beban kerja fisik, sedangkan beban kerja yang sebagian besar bersifat mental merupakan ciri aktivitas yang memerlukan upaya mental tingkat tinggi dari operator. menyelesaikan tugasnya. Beban kerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah total tugas yang harus diselesaikan oleh profesional kesehatan di fasilitas tertentu pada tahun tertentu.

Tuntutan tugas, dampak elemen lingkungan kerja, kemampuan pekerja, tindakan, dan sudut pandang semuanya berkontribusi terhadap apa yang disebut beban kerja. Tubuh dan pikiran akan dikenakan pajak oleh tugas ini. Oleh karena itu, beban yang ditanggung harus sebanding dengan kemampuan fisik dan mental penerima. Karena beban setiap orang berbeda, menemukan titik terbaik dari intensitas beban sangatlah penting. Overstress terjadi ketika beban terlalu besar, dan kebosanan serta understress disebabkan oleh tingkat beban yang terlalu rendah.

Beban kerja mengacu pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan dalam kondisi tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang semuanya terkait dengan indikator.

Analisis Beban Kerja

Salah satu metodenya adalah perhitungan WESN (kebutuhan staf berbasis beban kerja). Pendekatan WISN dapat digunakan untuk menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada suatu unit dengan melihat: jumlah tugas pokok, klasifikasi sumber daya manusia, jam kerja, norma beban kerja, dan tunjangan.

Pengoperasian yang mudah, mudah digunakan, komprehensif, dan praktis merupakan beberapa manfaat dari pendekatan estimasi beban kerja WISN. Salah satu kelemahan metode ini adalah tidak dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan staf pada unit baru karena memerlukan standar pelayanan setiap pekerja dan standar waktu pelaksanaan tugas. Hal ini juga memerlukan data tahun sebelumnya, seperti daftar hadir dan jumlah kegiatan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Diskominfo, terletak di Jl. Komplek Kantor Bupati Serdang Nomor 300 Negeri, Kecamatan Desa Bedagai Firdaus, menjadi lokasi penelitian ini. Rampah Sei. Teknik penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Kapan dan dimana mencari jawaban dan informasi detail mengenai hal yang pelajari melalui penelitian ini. Informasi dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan catatan internal. Oleh karena itu, penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu cara untuk menjelaskan suatu fenomena dengan mendeskripsikannya menggunakan bahasa dan kata-kata biasa. Enam hari kerja penuh pada bulan Maret 2024 dikhususkan untuk penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan Waktu Kerja Di Diskominfo
Waktu Kerja yang Tersedia Bagian Umum Diskominfo

Kode	Faktor	Jumlah	Ket
A	Hari Kerja	312	Hari/tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/tahun
C	Hari Libur Nasional	3	Hari/tahun
D	Pendidikan dan Pelatihan	1	Hari/tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	2	Hari/tahun
F	Waktu Kerja	8	Jam/hari
Hari Kerja Yang Tersedia		168	Hari/tahun
Waktu Kerja Tersedia		1344	Jam/tahun
Total menit		80640	Menit/tahun

Menyusun Standar Beban Kerja

No.	Kegiatan	Rata-rata Waktu (menit)	Waktu Tersedia	Beban Kerja (detik)
1	Mengelola permintaan staf dalam departemen	90	80640	896
2	Menangani promosi dan lowongan pekerjaan di seluruh unit	120	80640	672
3	Menyusun konsep kenaikan gaji berkala pegawai di lingkungan unit kerja	180	80640	448
4	Pelatihan teknis tempat kerja, pelatihan PIM, dan pengolahan proposal ujian dinas, serta tes promosi penyesuaian ijazah	120	80640	672
5	Mengelola permintaan izin belajar unit dan tugas belajar karyawan	60	80640	1344
6	Memproses usul cuti pegawai di lingkungan unit kerja	45	80640	1792
7	Memproses usul pembuatan Karpeg, Karis/Karsu, BPJS, Taspen pegawai di lingkungan unit kerja	60	80640	1344



8	Menyiapkan bahan pertimbangan Baperjakat dalam pengangkatan jabatan di lingkungan unit kerja	60	80640	1344
9	Menyiapkan bahan pelantikan pejabat di lingkungan unit kerja	90	80640	896
10	Menyusun konsep daftar urut kepangkatan pegawai	90	80640	896
11	Kebutuhan unit kerja harus menjadi acuan dalam pengembangan draft surat kerja.	45	80640	1792
12	Meninjau dan menyetujui petisi anggota staf untuk berganti pekerjaan atau pindah dalam departemen yang sama	45	80640	1792
13	Mengumpulkan dokumen proposal yang diperlukan untuk menghitung angka kredit di lingkungan unit kerja.	60	80640	1344
14	Permohonan pensiun dan pemberhentian pegawai unit kerja harus diproses.	95	80640	849
15	Meninjau nominasi penghargaan Satyalancana Karya Satya dan program pengakuan unit lainnya	75	80640	1075
16	Untuk menjamin ketertiban administrasi, atur surat kepegawaian sesuai prosedur.	120	80640	672
17	Serahkan catatan kehadiran unit.	60	80640	1344

18	Akuntabilitas memerlukan pelaporan pelaksanaan tugas kepada pimpinan.	60	80640	1344
Total Waktu (detik)				20516,04
Total Waktu (menit)		1475		

Terdapat tujuh pekerja di Diskominfo, namun jumlah pekerjaan yang ada tidak cukup untuk menjamin banyaknya orang yang bekerja di sana, menurut bagian umum situs web perusahaan. Penambahan staf pada area Diskominfo umum disarankan dari keseluruhan kuantitas yang dihasilkan. Ada upaya rekrutmen untuk menutupi kekurangan staf, dan kepala departemen umum memverifikasi bahwa kepergian karyawan yang tidak terduga adalah akar permasalahannya. Oleh karena itu, kekurangan staf menjadi pertimbangan utama dalam memperbaiki sebagian besar permasalahan Diskominfo saat ini. Rasio WISN pegawai bagian umum Departemen Komunikasi dan Informatika pada tahun 2024 adalah sebesar 0,53 yang ditentukan dengan membagi jumlah pekerja dengan jumlah kebutuhan tenaga kerja yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin bertambah melampaui kemampuan angkatan kerja saat ini. Tekanan beban kerja berbanding terbalik dengan rasio WISN.

Jika rasio WISN rendah, berarti jumlah staf umum yang ada tidak mencukupi. Kelebihan energi sebesar besarnya usaha yang dilakukan ditunjukkan dengan rasio WISN yang besar (lebih besar dari 1). Stres di tempat kerja, kelelahan, dan konflik adalah kemungkinan akibat dari masalah ini. Para pekerja tidak hanya mengalami kekurangan staf, namun juga merasakan adanya kesenjangan antara beban kerja departemen dan distribusi tenaga kerja. Menurut penelitian, beban kerja yang berat terjadi ketika tanggung jawab seseorang terus-menerus diperluas dan digantikan oleh tanggung jawab karyawan lain. Peningkatan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan ditemukan selama observasi penelitian. Hal ini menyoroti perlunya manajemen dalam memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja, sehingga tidak ada satu orang pun yang terbebani secara berlebihan.

5. KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informasi Serdang Bedagai mempunyai kebutuhan staf yang besar sehingga rencana SDM harus dipertimbangkan. Untuk menentukan berapa banyak pegawai yang dibutuhkan agar segala sesuatunya berjalan lancar, dapat menggunakan pendekatan Workload Indicator Staffing Need (WISN).

Berdasarkan temuan, terdapat disparitas antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan sebenarnya. Oleh karena itu, disarankan untuk menambah pendanaan sumber daya manusia atau menata ulang tugas agar Dinas Komunikasi dan Informatika lebih efisien dan efektif dalam memenuhi kebutuhan beban kerja saat ini. Agar organisasi seperti Dinas Komunikasi dan Informatika dapat berjalan dengan lancar, perencanaan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting, sebagaimana terlihat dalam kesimpulan ini

REFERENCES

- Dyah, Aninda, Hayu Pinasti, Peminatan Administrasi, D A N Kebijakan, Program Studi, Kesehatan Masyarakat, and others, Perawat Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (Wisn) Di Poliklinik Umum Perawat Dengan Metode Workload Indicator Staffing Need (Wisn) Di Poliklinik Umum, 202
- Firmansyah, Taopik, and Eris Darsawati, 'Pengaruh Biaya Tenaga Kerja Langsung Dan Biaya Promosi Terhadap Tingkat Laba Bersih Perusahaan Pada Pd. Mochi Lampion Kaswari Periode 2012-2014', Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi, 5.9 (2016),68-80 <<https://eprints.ummi.ac.id/id/eprint/55>
- Hasibuan, Chalis Fajri, Sirmas Munte, and Syaiful Bahri Lubis, 'Analisis Pengukuran Beban Kerja Dengan Menggunakan Cardiovascular Load (CVL) Pada PT. XYZ', Journal of Industrial and Manufacture Engineering, 5.1 (2021), 65-71 <https://doi.org/10.31289/jime.v5i1.5054>
- Mariono, and Marnis, Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Penerbit Zifatama,2019https://www.academia.edu/download/52402916/BUKU_MSDM_PRI_MARNIS_FINAL.pdf
- Maulidya, Syakhila Bella; Peni Susetyorini; Kholis Roisah, 'Diponegoro Law Review', Law and Justice, 5.41 (2016), 1-13 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/dlr/article/view/10960/10629>

Rizal Nabawi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai',
Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2.2 (2019),170-83
<<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>>
Pertiwi, 'Beban Kerja Fisik', 2017