

SINOPSIS

Program analisis beban kerja muncul karena didasari oleh permasalahan terkait dengan kepegawaian. Analisis beban kerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas perencanaan pegawai, khususnya penyusunan formasi yang rasional dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Sasaran program ini adalah seluruh SKPD dalam suatu wilayah pemerintahan. Program ini dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan saja atau bila terjadi perubahan target, fungsi unit kerja, komposisi pegawai, dan perubahan kebijakan yang dapat mempengaruhi jumlah beban kerja dalam instansi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : ***Bagaimana Implementasi Program Analisis Beban Kerja Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun 2007 (studi kasus pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)?***

Metode dalam penulisan ini adalah deskriptif analisis yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu sumbernya langsung serta data sekunder yaitu dari dokumen, arsip dan buku penunjang lain yang relevan dengan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif.

Sesuai dengan definisi operasional, maka hasil penelitian dapat dilihat dari dua sisi. **Pertama** dilihat dari indikator analisis jabatan, waktu penyelesaian tugas, beban kerja, hasil kerja dan perhitungan. Dari indikator ini disimpulkan bahwa implementasi PABK pada Dishub dinilai belum berhasil karena belum sesuai dengan ketentuan dalam Permendagri dan Kepmenpan. Secara kualitatif, pegawai Dishub masih sangat rendah karena mayoritas tingkat pendidikannya adalah SMU dan belum memenuhi standar syarat jabatan yang telah ditentukan. Sedangkan secara kuantitatif, jumlah pegawai masih sangat kurang, hal ini didasarkan pada Laporan Hasil ABK yang menunjukkan bahwa Dishub membutuhkan 231 pegawai, saat ini hanya ada 120 pegawai, sehingga masih kurang 111 pegawai. Namun tidak ada upaya atau tindak lanjut dari BKD untuk menambah pegawai, sehingga kinerja Dishub menjadi tidak maksimal dan efektif. **Kedua** dilihat dari variabel komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Berdasarkan variabel ini, disimpulkan bahwa implementasi PABK cukup berhasil. Hal ini dibuktikan dengan adanya komunikasi 2 arah antara implementor dengan sasaran sehingga ada timbal balik diantara keduanya, SDM implementor yang berkompeten, finansial yang memadai, disposisi Pemkot yang baik dan struktur organisasi yang sederhana dan tidak berbelit-belit.

Kritik dan saran yang dapat diberikan terhadap jalannya implementasi adalah pertama, sosialisasi program harus lebih ditingkatkan lagi kepada publik terutama sasaran program. Kedua, untuk tahun selanjutnya diharapkan program ini dapat diimplementasikan secara riil, sehingga kerja tim analisis beban kerja menjadi tidak sia-sia dan kebutuhan penambahan pegawai dapat segera terpenuhi. Ketiga, hasil akhir analisis beban kerja harus lebih rinci lagi terkait syarat jabatan dan menyeluruh sampai pada staf terendah. Keempat, koordinasi antara Pemerintah Kota dengan badan-badan pelaksana program yaitu BKD, BPKD, dan BPBD harus lebih ditingkatkan lagi, khususnya BKD karena selama ini tingkat komitmen dari BKD