

ANALISIS BEBAN KERJA DAN JABATAN BERDASARKAN JOB DESCRIPTION DAN FACTOR EVALUATION SYSTEM PADA PERSONEL DISLAMBAIR KOARMADA II

R. Bambang Ispri Bandono, Arif Setyawan
Jurusan Teknik Manajemen Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut,
Jl. Bumimoro, Morokrembangan, Surabaya 60178, Indonesia
Email : ayip.ayip82@gmail.com

ABSTRAK

Dislambair Koarmada II merupakan satuan operasional Koarmada II yang mempunyai peran penting dalam penyelamatan bawah air, baik lingkungan Koarmada II maupun skala Nasional. Dengan beban tanggung jawab Dislambair Koarmada II yang cukup besar baik di tingkat Koarmada II hingga skala Nasional, terdapat permasalahan dengan jumlah personel meskipun jumlah personel yang ada sudah melebihi DSP yang ditetapkan sehingga diperlukan penghitungan beban kerja fisik berdasarkan PerPang TNI No. 93/XI/2011 dan menganalisa Jabatan yang ada menggunakan metode Factor Evaluation System (FES), namun juga memerlukan penghitungan beban kerja Mental dilihat dari kekhususan tugas yang diemban dengan menggunakan NASA-TLX. Penelitian ini menghitung tingkat beban kerja mental dan fisik Dislambair Koarmada II, membandingkan hasil pengukuran beban kerja fisik dengan mental, menghitung jumlah personel yang dibutuhkan, dan kesesuaian jabatan (job value) serta kelas jabatan (job class) jabatan struktural Kadislambair. Dari perhitungan terdapat rata-rata beban kerja mental yang sangat tinggi dengan nilai 85,27 dan pada beban kerja fisik dengan Indeks Beban Kerja 272% sehingga memerlukan Revalidasi Organisasi, sedangkan jabatan Kadislambair Koarmada II sesuai dengan jabatan Kolonel Mantap dengan kelas jabatan 13. Hasil penelitian ini diharapkan dipertimbangkan sebagai referensi bagi analisa beban kerja mental, fisik maupun keduanya di lingkungan TNI dan penyesuaian tunjangan atau remunerasi sesuai dengan pengevaluasian jabatan.

Kata kunci: NASA-TLX, Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik, *Factor Evaluation System (FES)*

ABSTRACT

Dislambair Koarmada II is operational unit of Koarmada II which has an important role in underwater rescue, within the Koarmada II environment and on a national scale. The large burden of responsibility both at the Koarmada II level to the National scale, has problems with the number of personnel available eventhough the number of personnel already exceeds the specified DSP so a physical workload calculation is required based on Commander Of the Indonesian Armed Forces Regulation No. 93 / XI / 2011 and analyzing existing positions using the Factor Evaluation System method, but also requires calculating Mental workloads seen from the specific tasks carried out using NASA-TLX. This study calculates the level of mental and physical workload of Dislambair Koarmada II, compare it, calculates the number of personnel needed, job value and job class for structural positions of Kadislambair. From the calculation there is a very high average mental workload with a value of 85.27 and on the physical workload with a 272% Workload Index so it requires Organizational Revalidation, while the Kadislambair Koarmada II position is in accordance with the position of Full Captain with class positions 13. This Results expected to be considered as a reference for the workloads analysis of mental, physical or both within the Indonesian Armed Forces and adjustments to allowances or remuneration in accordance the positions evaluation.

Keywords: NASA-TLX, Mental Workload, Physical Workload, Factor Evaluation System (FES)

1. Pendahuluan

Berdasarkan Undang – undang TNI No 34 Tahun 2004 Pasal 9, TNI AL memiliki 5 tugas yang diantaranya adalah melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut. Untuk mewujudkan tugas tersebut, TNI AL selalu menjaga performansi kinerja organisasi agar selalu dalam performa yang terbaik. Oleh sebab itu maka efektifitas dan efisiensi dalam produktivitas kinerja organisasi menjadi suatu tuntutan yang diperhatikan pada tiap-tiap organisasi dalam mencapai tujuan dilingkungan TNI AL pada umumnya dan satuan-satuan di bawahnya pada khususnya. Dengan tuntutan tersebut dapat diketahui optimalisasi sumber daya yang digunakan di dalam pencapaian tujuan utama yang telah ditetapkan dan dijalankan oleh suatu organisasi.

Permasalahan penyesuaian jumlah personel dengan beban kerja merupakan hal penting yang harus dipecahkan. Karena belum adanya penelitian secara akademis pada Dislambair Koarmada II mengenai Beban Kerja, maka pada penelitian ini memperhitungkan beban kerja fisik personel pada setiap bagian/unit kerja, sehingga jumlah personel pada setiap bagian tersebut sesuai dengan beban kerja yang dibebankan. Penelitian ini juga sekaligus menganalisis jabatan tersebut menggunakan FES (Factor Evaluation System) sehingga Diharapkan dari perhitungan jumlah personel berdasarkan beban kerja ini, dapat digunakan sebagai acuan bagi Bagian Administrasi dan Personel.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

a. Mengidentifikasi tingkat beban kerja mental dan fisik Dislambair Koarmada II serta membandingkan hasil pengukuran beban kerja menggunakan Keputusan menPAN No KEP/75/M.PAN/7/2004 dan Peraturan Panglima TNI No PERPANG/93/XI/2011 secara fisik dengan NASA-TLX secara mental.

b. Mengidentifikasi jumlah personel yang dibutuhkan Dislambair Koarmada II sesuai beban kerja fisik (Keputusan menPAN No KEP/75/M.PAN/7/2004 dan PerPang TNI No PERPANG/93/XI/2011).

c. Analisis kesesuaian jabatan (job value) serta kelas jabatan (job class) jabatan

struktural berdasarkan PermenPAN RB No 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan

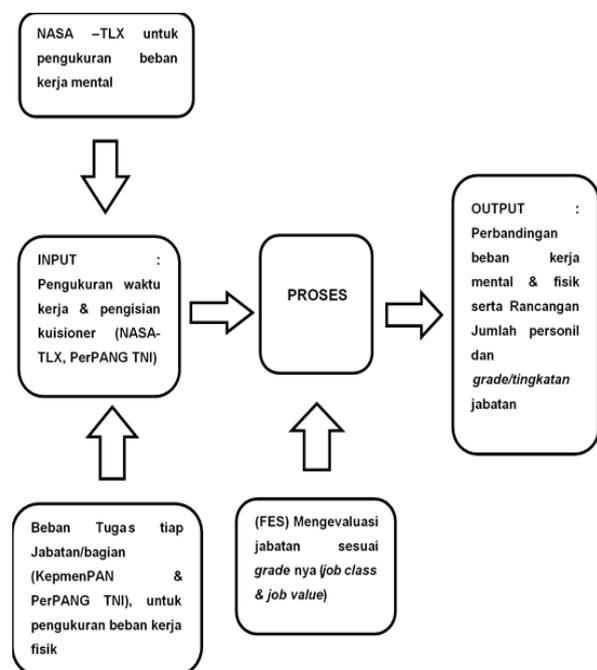
2. Metode Penelitian

2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian mixing kualitatif dan kuantitatif, dimana penelitian kualitatif yang didasarkan atas Job Description dan wawancara dari aspek kemampuan. Kemudian juga menggunakan penelitian kuantitatif dimana pengukuran matematis waktu kerja personil atau waktu penyelesaian tugas setiap jabatan/bagian.

2.2 Sumber Data, Subyek dan Obyek Penelitian

Data pada penelitian ini berasal dari Dislambair Armada II, Subyek penelitian ini adalah observasi dari Job Description, wawancara kemampuan personel, Daftar Susunan Personel (DSP) Dislambair dari periode 2003, dan obyek dari penelitian ini adalah beban kerja baik mental maupun fisik dari setiap satuan kerja yang ada di Dislambair Koarmada II, dan juga jabatan yang ada di Dislambair Koarmada II.



Gambar 1. Hubungan Antar Metode

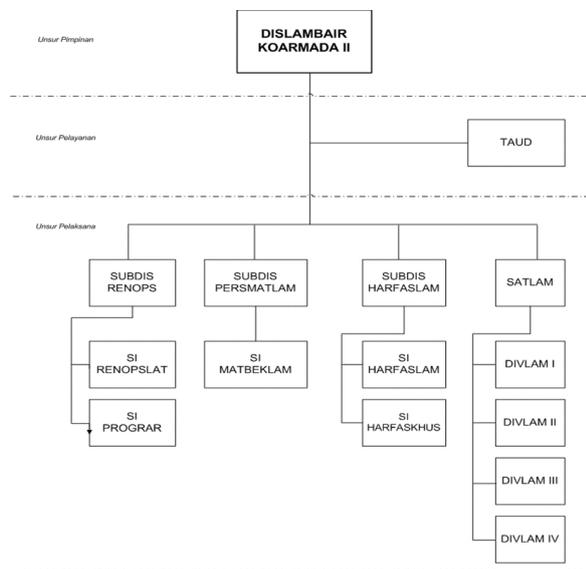
3. Analisis dan Pembahasan

3.1 Analisis data dan Hasil Penelitian

Gambaran umum pada objek penelitian skripsi ini adalah Dislambair Koarmada II

yang berada dalam basis Ujung Surabaya. Dalam deskripsi ini akan diulas mengenai tugas dan tanggung jawab Dislambair Koarmada II, serta bagan organisasi administrasinya.

Bagan Organisasi yang digunakan oleh Dislambair Koarmada II saat ini adalah merupakan bagan organisasi yang mengacu pada Surat Keputusan Kasal Nomor Kep/1845/IX/2016 tanggal 16 September 2016 tentang Daftar Susunan Personel (DSP) Komando RI Kawasan Timur. Pada gambar berikut akan ditampilkan bagan/struktur organisasi Dislambair Koarmada II.



Gambar 2. Bagan Organisasi Dislambair Koarmada II

Dislambair Koarmada II dipimpin oleh Kadislambair, mempunyai tugas dan kewajiban yang meliputi :

- a. Merumuskan dan menyusun sistem penyelaman dan penyelamatan bawah permukaan air, berikut penentuan sarana dan prasarannya, baik untuk kepentingan Koarmada II dalam rangka pembinaan dan pengoperasian sarana kekuatannya, maupun untuk kepentingan pertahanan lainnya dan pendukung pembangunan Nasional.
- b. Menyusun rencana dan program penyelaman dan penyelamatan bawah permukaan air berdasarkan rencana dan program Koarmada II.
- c. Menyelenggarakan/melaksanakan :
 - 1) Pembinaan sistem penyelaman dan penyelamatan bawah

permukaan air, berikut sarana dan prasarannya.

2) Kegiatan pembinaan dan latihan penyelaman dan penyelamatan bawah permukaan air.

3) Kegiatan penyelaman dan penyelamatan bawah permukaan air, baik untuk kepentingan Koarmada II, maupun untuk kepentingan Pertahanan lainnya dan Pembangunan Nasional sebagaimana dibebankan kepada Koarmada II.

d. Mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja Dislambair Koarmada II, guna menjamin pencapaian sasaran programnya secara berhasil guna dan berdaya guna.

e. Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Pangarmada II, khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Tabel 1. Tabel Jabatan/Bagian dan Jumlah DSP

No.	Jabatan/Bagian	Pejabat	DSP saat ini
1	Ur. Tata Usaha		14
	Kaur TU	1	
	Ur TU	2	
	Ur Agenda/Ansip	8	
	Ur BMN	3	
2	Subdis Renops		8
	Kasubdis Renops	1	
	Kasi Renopslat	1	
	Ur Renopslat	3	
	Kasi Progar	1	
3	Subdis Persmatlam		13
	Kasubdis Persmatlam	1	
	Ur Persiam	4	
	Kasi Matbeklam	1	
	Ur Gudmatbeklam	4	
4	Subdis Harfaslam		18
	Kasubdis Harfaslam	1	
	Kasi Harfaslam	12	
	Kasi Harfaskhus	1	
	Ur Lab	4	
5	Sat Lam		101
	Kasatlam	1	
	Kadivlam	4	
	Tim 1	24	
	Tim 2	24	
	Tim 3	24	
	Tim 4	24	
Jumlah Personel Pelaksana			155

3.2 Pengolahan Beban Kerja Mental

Pengolahan beban kerja mental ini menggunakan metode NASA-TLX, yaitu merupakan metode pengukuran yang subjektif dan terdapat 6 komponen

(deskriptor) di dalam pengukurannya. Parameternya antara lain yaitu kebutuhan mental (KM), kebutuhan fisik (KF), kebutuhan waktu (KW), tingkat performansi (P), tingkat frustrasi (TF) dan usaha (U). Dalam pengukuran metode ini, dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu menghitung nilai produk dengan mengkalikan rating dengan bobot, menghitung nilai Weighted Workload (WWL) dan menghitung rata-rata WWL.

sedangkan perbandingan WWL antar jabatan akan ditampilkan pada gambar 4.

Gambar 4. Perbandingan WWL Antar Jabatan



Dari semua data yang ada, rata-rata beban kerja mental Dislambair Koarmada II adalah 85,27 sehingga dapat dikategorikan Sangat Tinggi.

Tabel 2. Kategori Beban Kerja Mental

No	Range Nilai Rata-rata WWL	Kategori Beban Kerja
1	0 – 9	Rendah
2	10 – 29	Sedang
3	30 – 49	Agak Tinggi
4	50 – 79	Tinggi
5	80 – 100	Sangat Tinggi

Tabel 3. Tabel Rekap Nilai Total WWL dan Nilai Rata-Rata WWL

No	Jabatan	Nilai Total WWL	Nilai Rata-rata WWL	Kategori Beban Kerja
1	KAUR TU	1145	76,33	Tinggi
2	PAUR TU	1045	69,67	Tinggi
3	PAUR AGENDA/ARSIP	1205	80,33	Sangat Tinggi
4	PAUR BMN	1265	84,33	Sangat Tinggi
5	KASUBDIS RENOPS	1390	92,67	Sangat Tinggi
6	KASI RENOPSLAT	1410	94,00	Sangat Tinggi
7	PAUR RENOPSLAT	1270	84,67	Sangat Tinggi
8	KASI PROGRAR	1280	85,33	Sangat Tinggi
9	KASUBDIS PERSMATLAM	1335	89,00	Sangat Tinggi
10	KAUR PERSLAM	1195	79,67	Tinggi
11	KASI MATBEK	1300	86,67	Sangat Tinggi
12	KAUR MATBEK	1265	84,33	Sangat Tinggi
13	KAUR GUDMATBEK	1210	80,67	Sangat Tinggi
14	KASUBDIS HARFASLAM	1260	84,00	Sangat Tinggi
15	KASI HARFASLAM	1320	88,00	Sangat Tinggi
16	KASI HARFASKHUS	1290	86,00	Sangat Tinggi
17	PAUR LAB	1300	86,67	Sangat Tinggi
18	KASATLAM	1355	90,33	Sangat Tinggi
19	KADIVLAM	1370	91,33	Sangat Tinggi
20	KATIM	1370	91,33	Sangat Tinggi
Nilai Rata – rata			85,27	Sangat Tinggi

3.3 Pengolahan Beban Kerja Fisik (PerMENPAN dan PerPANG TNI)

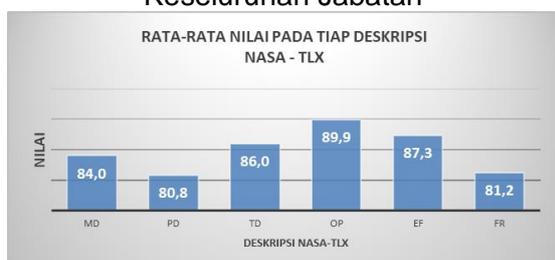
Pengolahan beban kerja ini terlebih dahulu harus dilakukan pengumpulan data mengenai hari kerja aktif, hari libur personel, jam kerja yang diberlakukan di Dislambair Koarmada II dan data waktu aktivitas setiap personel. Selanjutnya data tersebut diolah untuk memperoleh waktu kerja efektif, jam kerja efektif dan waktu penyelesaian tugas yang menjadi beban setiap personel.

a. Waktu Kerja Efektif

Waktu kerja efektif dalam 1 tahun dapat dihitung sesuai dengan rumus pada KeMENPAN atau Sesuai dengan Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia Nomor Perpang/93/XI/2011. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel

Bila sudah diketahui nilai rata-rata WWL, gambar berikut akan dipaparkan deskriptor yang paling berpengaruh dari keseluruhan kerja jabatan.

Gambar 3. Deskriptor Paling Berpengaruh Keseluruhan Jabatan



Tabel 4. Waktu Kerja Efektif

Jumlah hari dalam 1 tahun		365	Hari
Jumlah hari Sabtu dan Minggu dalam 1 tahun	104		Hari
Jumlah hari libur dalam 1 tahun	14		Hari
Jumlah cuti dalam 1 tahun	12		Hari
Jumlah waktu tidak efektif		130	Hari
Waktu kerja efektif		235	Hari

Berdasarkan tabel diatas maka dalam 1 tahun kerja, tiap personel Dislambair Koarmada II hanya memiliki waktu kerja efektif sebanyak 235 hari atau jika dihitung untuk setiap semester, maka waktu kerja efektifnya adalah 117,5 hari.

b. Jam Kerja Efektif

Selanjutnya bila sudah diketahui waktu kerja efektif, maka akan dilakukan perhitungan jam kerja efektif. Dalam langkah ini diperlukan data mengenai jam kerja formal selama 1 minggu. Dan nantinya allowance diperkirakan rata-rata sekitar 20% dari jumlah jam kerja formal tersebut.

Atas ketentuan tersebut, perhitungan jam kerja efektif yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam melakukan analisa beban kerja adalah dengan rumus perhitungan jam kerja efektif sesuai KEP/75/M.PAN/2004 atau Perpang/93/XI/2011, adalah sebagai berikut :

Jam kerja efektif 1 minggu = jam kerja formal – (20% x jam kerja formal).

Maka, jam kerja efektif di Dislambair Koarmada II adalah :

Jam kerja formal per minggu :

Hari senin hingga Kamis = 32 jam dan hari Jum'at = 8,5 jam sehingga Total = 40,5 jam
 Jam kerja efektif/minggu = 2430 – (20% x 2430) = 1.944 menit.

Jam kerja efektif/hari = 1.944/5 = 388,8 menit.

c. Pendekatan Beban Tugas Per Jabatan Menurut PerMENPAN dan PerPANG TNI

Dalam suatu beban tugas merupakan salah satu metode yang digunakan dalam menghitung kebutuhan personel yang hasil kerjanya abstrak atau beragam. Hasil beragam artinya hasil kerja dalam jabatan banyak jenisnya, Sesuai KEP/75/M.PAN/2004 (MENPAN, 2004) atau Perpang/93/XI/2011 (PANGLIMA TNI). Metode ini dipakai karena objek penelitian merupakan personel Dislambair Koarmada II memiliki hasil kerja yang beragam. Selanjutnya hasil kerja ini yang dipakai adalah job description atau jukker tiap jabatan/bagian.

Pendekatan ini yang perlu dilakukan adalah pengukuran waktu pengerjaan tugas masing-masing jabatan perbagian. Selanjutnya untuk langkah-langkah yang harus dilakukan pada perhitungan beban

kerja dengan pendekatan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menjelaskan job description tiap bagian/jabatan dan menghitung waktu penyelesaian untuk tiap jabatan tersebut. Perhitungan dilakukan untuk setiap personel.
- 2) Memasukkan uraian tugas, beban kerja, waktu penyelesaian tugas (WPT) dan waktu kerja efektif.
- 3) Apabila diketahui perbedaan satuan pada waktu penyelesaian tugas (WPT), maka harus dilakukan konversi untuk menyamakan satuan waktu penyelesaian tugas. Yang dipakai dalam penelitian ini adalah waktu penyelesaian disamakan menjadi menit.
- 4) Hasil perkalian beban kerja dan waktu penyelesaian tugas (WPT) kemudian dibagi dengan waktu kerja efektif menghasilkan Indeks Beban Kerja (IBK) per uraian tugas.
- 5) Jumlah dari total indeks beban kerja peruraian tugas dikalikan 100% merupakan Indeks Beban Kerja Dislambair Koarmada II.
- 6) Untuk menentukan jumlah personel yang dibutuhkan, yaitu dengan menggunakan rumus :

$$\text{Jumlah Personil} = \frac{\sum \text{IBK}}{100\%} \times \text{Personel Riil}$$

Tabel 5. Total Indeks Beban Kerja Dislambair Koarmada II

FUNGSI KUNCI	Jumlah INDEX
FUNGSI DASAR	0,509259259
Melaksanakan koordinasi dengan unsur-unsur di dalam dan di luar TNI/TNI - AL serta instansi lain untuk kepentingan tugas pokoknya sesuai dengan tingkat dan lingkup kewenangannya	0,362189169
Mengajukan saran dan pertimbangan kepada Pangarmada II tentang hal-hal yang berhubungan dengan tugasnya.	0,060114044
Mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan program Dislambair, guna menjamin pencapaian sasaran secara berhasil guna dan berdaya guna dengan mengacu kepada peraturan-peraturan baik yang ditetapkan oleh TNI AL maupun pemerintah.	0,450184966
Mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan rencana dan program Dislambair Koarmada II guna pencapaian sasaran secara efektif dan efisien.	0,415476425
Menyelenggarakan pembinaan kemampuan personel, material dan metode penyelamatan bawah air.	0,084925795
Menyiapkan personel dan material penyelamatan bawah air untuk menunjang unsur-unsur Koarmada II.	0,51833793
Menyusun Rencana, Program dan Anggaran Dislambair Koarmada II.	0,220077051
Merencanakan sistem pembinaan dan latihan kemampuan bidang penyelamatan dan penyelaman bawah air.	0,102738377
Total Keseluruhan	2,723303016

Hasil perhitungan untuk pendekatan ini ditampilkan pada tabel 5. Pada tabel tersebut terlihat Total Indeks Beban Kerja dari uraian tugas pada orgaspros dan petunjuk kerja Dislambair Koarmada II, terdapat 144 uraian tugas/pekerjaan pokok. Sedangkan untuk melakukan keseluruhan tugas tersebut,

Total Indeks Beban Kerja adalah 2,7233 atau 272%. Perhitungan ini dilakukan pada jabatan struktural Dislambair Koarmada II. dengan total Indeks Beban Kerja sebesar 272% maka Dislambair Koarmada II masuk dalam katagori memerlukan revalidasi organisasi.

Tabel 6. Hasil Rekap Indeks Beban Kerja (IBK) Subdis, Satlam dan Ur TU.

No	Jabatan	Indeks beban Kerja (IBK)
1	UR TU	0,243573
2	SUBDIS RENOPS	0,296493
3	SUBDIS PERSMATLAM	0,298080
4	SUBDIS HARFASLAM	0,140651
5	SATLAM	1,744506

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada unit/bagian Satlam terdapat Indeks Beban Kerja paling besar diantara unit/bagian lain.

3.4 Perbandingan Hasil Perhitungan Beban Kerja Metode NASA-TLX dengan PermenPAN

Tabel 2. telah memperlihatkan mengenai pemberian nilai beban kerja mental dan pada Tabel 7. akan memperlihatkan lebih jelas mengenai pemberian nilai beban kerja fisik. Berikut ini adalah range beban yang telah ditentukan, yang kemudian diklasifikasikan sebagai kategori beban kerja. Dari masing-masing ketegori inilah nantinya dapat diketahui nilai beban kerjanya.

Tabel 7. Nilai Index Beban Kerja Fisik

Range Index Beban Kerja Fisik	Kategori Beban Kerja	Nilai Beban Kerja Fisik
< 60 %	Dihapus/digabungkan	1
60 % – 79 %	Pengurangan Pers	2
80 % - 119 %	Memenuhi Standart	3
120 % - 140 %	Penambahan Pers	4
>140 %	Revalidasi Organisasi	5

Sumber : (Perpang_TNI, 2011)

Tabel 8. Hasil Analisis Perbandingan Beban Kerja Dislambair Koarmada II

Jenis Beban Kerja	Nilai	Katagori	Nilai Beban Kerja
Nilai Beban Kerja Mental (NASA-TLX)	85,27	Sangat Tinggi	5
Nilai Beban Kerja Fisik (PerMENPAN & PerPANG TNI)	272 %	Revalidasi Organisasi	5

Selanjutnya bila sudah diketahui analisis dari perbandingan beban kerja mental dan fisik, maka ditentukan jumlah personel yang dibutuhkan pada tiap bagian/unit kerja, yaitu sesuai KEP/75/M.PAN/7/2004.

Tabel 9. Hasil perhitungan jumlah personil

No.	Unit Kerja/bagian	Indeks Beban Kerja (IBK)	Jumlah personil yang dibutuhkan
1	UR TU	0,243573	38
2	SUBDIS RENOPS	0,296493	46
3	SUBDIS PERSMATLAM	0,298080	46
4	SUBDIS HARFASLAM	0,140651	22
5	SATLAM	1,744506	270
Total Personel			422

3.5 Perbandingan Perhitungan Jumlah Personel dengan Keadaan Personel Sesuai DSP

Setelah diketahui jumlah personel yang dibutuhkan sesuai metode pada KEP/75/M.PAN/7/2004 dan PerPANG/93/XI/2011, maka selanjutnya Tabel 10. akan ditampilkan perbandingan jumlah personel yang dibutuhkan dengan jumlah personel sesuai DSP.

Tabel 10. Perbandingan Jumlah Personel

No.	Unit Kerja/bagian	Personel sesuai DSP	Personel Sesuai Perhitungan	Keterangan
1	UR TU	14	38	Kurang 24
2.	SUBDIS RENOPS	9	46	Kurang 37
3.	SUBDIS PERSMATLAM	13	46	Kurang 33
4.	SUBDIS HARFASLAM	18	22	Kurang 4
5.	SATLAM	101	270	Kurang 169
TOTAL		155	422	Kurang 267

3.6 Analisa Evaluasi Jabatan Struktural DISLAMBAIR KOARMADA II Berdasarkan Analisa FES

Kepala Dinas Penyelamatan Bawah Air Koarmada II disingkat Dislambair Koarmada II berkedudukan langsung di bawah Panglima Koarmada II. Bertanggungjawab atas penyelenggaraan penyelaman dan penyelamatan bawah

permukaan air baik dalam rangka pembinaan dan pengoperasian kekuatan Koarmada II, maupun untuk kepentingan Pertahanan lainnya dan pendukung Pembangunan Nasional sebagaimana dibebankan kepada Koarmada II.

Metode FES menggunakan 6 Faktor penilaian, yaitu :

a. Faktor 1: Ruang Lingkup dan Dampak Program

1) Jabatan ini bertanggung jawab atas penyelenggaraan penyelaman dan penyelamatan bawah atas air Koarmada II yang meliputi wilayah laut jawa hingga perairan timur sulawesi sebagai tugas pokoknya dan bertanggung jawab kepada Pangarmada II serta sangat dibutuhkan sebagai tenaga ahli dalam penyelaman dan penyelamatan bawah atas air dalam skala Nasional.

2) Jabatan ini berdampak terhadap pencapaian program kerja Dislambair Koarmada II.

Bukti Hasil :

1) Terlaksananya evakuasi bangkai kapal yang karang ditengah alur pelayaran baik nasional maupun internasional.

2) Permintaan dukungan kepada Dislambair dalam setiap SAR laut.

3) Pelaporan operasional penyelaman ke Pangarmada II.

b. Faktor 2: Pengaturan Organisasi

Jabatan ini bertanggungjawab kepada Pangarmada II dalam melaksanakan pertanggungjawaban penyelaman khususnya di lingkungan Koarmada II serta membina seluruh jajaran kekuatannya termasuk sarana dan prasarana pendukung tugas pokok Koarmada II.

Bukti Hasil :

Tersusunnya Renstra Dislambair Koarmada II.

c. Faktor 3: Wewenang Penyeliaan Dan Manajerial

Jabatan ini berwenang menetapkan antara lain:

1) Rencana dan penyusunan Rencana Pengembangan Dislambair Koarmada II dalam pelaksanaan operasional penyelaman dan penyelamatan bawah permukaan air jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

2) Menetapkan tujuan dan sasaran yg diprioritaskan dalam Rencana Strategi dalam bidang operasional penyelaman.

3) Menetapkan biaya anggaran yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan tahunan.

4) Melaksanakan jam kadis dalam rangka mendengarkan masukan atau keluhan dari staf Dislambair Koarmada II.

5) Menyusun dan melaksanakan rencana kerja anggaran kementerian dan lembaga (RKA-KL).

6) Mengevaluasi setiap kegiatan operasional penyelaman.

Bukti Hasil :

1) Tersusunnya Renstra.

2) Tersusunnya Prokera.

d. Faktor 4: Hubungan Personal

1) Sifat Hubungan

Jabatan ini berhubungan dengan :

(a) Kepala Staf Angkatan Laut sebagai pimpinan tertinggi.

(b) Panglima Armada II sebagai atasan langsung.

(c) Instansi lain yang berhubungan dengan Penyelaman dan penyelamatan bawah permukaan air (Basarnas, Pelindo, BNPB/BPBD, Biro Navigasi).

2) Tujuan Hubungan

Hubungan yang dilakukan adalah sebagai tenaga ahli dalam penyelaman dan evakuasi khusus.

Bukti Hasil :

(a) Selalu terlibat langsung sebagai tenaga ahli dalam SAR Laut.

(b) Terlibat langsung dalam evakuasi wreck yang membutuhkan kemampuan khusus.

e. Faktor 5: Kesulitan Dalam Pengarahan Pekerjaan

Jabatan ini mempunyai tingkat kesulitan dalam melaksanakan operasional penyelaman dan evakuasi kepada instansi luar khususnya BNPB dan Basarnas yang berhubungan dengan mata anggaran langsung dan hierarki pelaporan.

Bukti Hasil :

1) Laporan pelaksanaan SAR.

2) Laporan pelaksanaan evakuasi bangkai kapal.

f. Faktor 6: Kondisi Lain

1) Jabatan ini memerlukan koordinasi, integrasi atau konsolidasi pekerjaan

operasional penyelaman dengan instansi luar, Klas 12 memiliki kewenangan teknis secara penuh terhadap operasional .

2) Mengidentifikasi dan mengintegrasikan sistem penyelaman dan evakuasi dengan instansi lainnya yang terkait.

3) Menguji dan memproses serta melaporkan hasil tugas dan tanggung jawab jabatan dibawahnya.

4) Mengembangkan, melaksanakan, mengevaluasi dan menyempurnakan sistem penyelaman dan penyelamatan bawah atas air agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bukti Hasil :

1) Pengefektifan personel untuk tugas operasional yang bersifat external maupun internal Koarmada II.

Dari hasil 6 faktor penilaian tersebut didapatkan hasil :

Tabel 11. Tabel Hasil Evaluasi Jabatan Kadislambair Koarmada II

NO	Faktor Evaluasi	Nilai yang diberikan	Standar Jabatan Struktural	Keterangan
1	Faktor 1	Ruang Lingkup dan Dampak Program	350	Tingkat faktor 1.2
2	Faktor 2	Pengaturan Organisasi	100	Tingkat faktor 2.1
3	Faktor 3	Wewenang Penyelenggaraan dan Manajerial	450	Tingkat faktor 3.1
4	Faktor 4	a. Sifat Hubungan	100	Tingkat faktor 4A.4
		b. Tujuan hubungan	125	Tingkat faktor 4B.4
5	Faktor 5	Kesulitan Dalam Pengarahan Pekerjaan	650	Tingkat faktor 5.5
6	Faktor 6	Kondisi Lain	975	Tingkat faktor 6.3
KESIMPULAN	TOTAL NILAI	2750		2355 - 2750
	KELAS JABATAN	13		

Dari hasil evaluasi jabatan dapat disimpulkan Nilai Jabatan Kadislambair Koarmada II mendapat total nilai sebanyak 2750 termasuk dalam rentang Nilai jabatan antara 2355 – 2750 sehingga dikategorikan Kelas Jabatan 13 atau dengan kelas jabatan setara Kolonel mantap. Untuk hasil nilai evaluasi jabatan struktural Kasubdis, Kasatlam dan Kaur TU ditampilkan pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Evaluasi Jabatan Struktural

NO.	FAKTOR EVALUASI	JABATAN					
		KADIS LAM	KASUBDIS RENOPS	KASUBDIS PERSMATLAM	KASUBDIS HARFASLAM	KASAT LAM	KAUR TU
1	FAKTOR 1 RUANG LINGKUP PROGRAM DAN DAMPAKNYA	350	350	350	350	350	175
2	FAKTOR 2 PENGATURAN ORGANISASI	100	100	100	100	100	100
3	FAKTOR 3 WEWENANG PENYELANGGARAN DAN MANAJERIAL	450	450	450	450	450	450
4	FAKTOR 4 a. SIFAT HUBUNGAN PERSONAL	100	25	25	25	75	25
		b. TUJUAN HUBUNGAN PERSONAL	125	75	75	75	100
5	FAKTOR 5 KESULITAN DALAM PENGARAHAN PEKERJAAN	650	505	505	505	650	340
6	FAKTOR 6 KONDISI LAIN	975	575	575	575	575	310
KESIMPULAN	TOTAL NILAI	2750	2080	2080	2080	2300	1430
	KELAS JABATAN	13	11	11	11	12	9
	STANDART JABATAN STRUKTURAL	Kolonel Mantap	Letkol Mantap	Letkol Mantap	Letkol Mantap	Kolonel Promosi	Mayor

Analisis kesesuaian jabatan (job value) serta kelas jabatan (job class) jabatan struktural yang juga merupakan salah satu tujuan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13, dimana sesuai dengan perhitungan berdasarkan Factor Evaluation System (FES), jabatan-jabatan struktural yang ada dalam DSP mengalami kenaikan baik pada jabatan (Job Value) maupun kelas jabatan (Job Class).

Tabel 13. Perbandingan Job Class sesuai DSP dan FES

No.	JABATAN	DSP		FES	
		KELAS JABATAN	JABATAN STRUKTURAL	KELAS JABATAN	JABATAN STRUKTURAL
1	KADISLAMBAIR	12	KOLONEL PROMOSI	13	KOLONEL MANTAP
2	KASUBDIS RENOPS	10	LETKOL PROMOSI	11	LETKOL MANTAP
3	KASUBDIS PERSMATLAM	10	LETKOL PROMOSI	11	LETKOL MANTAP
4	KASUBDIS HARFASLAM	10	LETKOL PROMOSI	11	LETKOL MANTAP
5	KASATLAM	11	LETKOL MANTAP	12	KOLONEL PROMOSI
6	KAUR TU	8	KAPTEN	9	MAYOR

Dari semua jabatan yang ada mengalami kenaikan kelas jabatan, hal ini sangat dipengaruhi oleh Faktor ke 6 yaitu Faktor Kondisi Lain dimana faktor ini mengukur berbagai kondisi yang mempengaruhi tingkat kesulitan dan kerumitan dalam melaksanakan kewajiban wewenang dan tanggung jawab dimana diketahui bahwa Tugas dan Tanggung jawab Dislambair Koarmada II relatif berat. Hal tersebut menyebabkan nilai yang didapat cukup besar, sehingga berimplikasi pada kenaikan kelas jabatan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

a. Beban kerja di Dislambair Koarmada II mengindikasikan adanya kelebihan beban kerja yang diterima oleh tiap-tiap bagian/unit kerjanya. Sesuai dengan perhitungan dengan pendekatan beban kerja mental yaitu NASA-TLX, diketahui bahwa deskriptor yang paling berpengaruh pada keseluruhan jabatan adalah tingkat keberhasilan atau Performansi (OP/P) dan beban kerja mental terbesar dialami oleh Kasi Renopslat dibawah Subdis Renops dengan nilai rata-rata WWL sebesar 94,00. Sedangkan perhitungan sesuai pendekatan beban tugas per jabatan

yaitu sesuai PerMENPAN atau secara fisik, diperoleh hasil bahwa Satlam memiliki Indeks Beban Kerja tertinggi dari Kasubdis yang lainnya, yaitu sebesar 1,744506. Hal ini relevan dengan banyaknya beban pekerjaan operasional yang harus dilaksanakan oleh Satlam, baik dalam Koarmada II maupun skala Nasional. Untuk perbandingan didapatkan bahwa rata-rata beban kerja mental pada semua pejabat struktural di Dislambair Koarmada II memiliki nilai beban terbesar yaitu 5 dengan kategori Sangat Tinggi. Hal ini juga terjadi pada beban kerja fisiknya, dengan memiliki nilai total Indeks Beban Kerja sebesar 2,723303 atau 272% yaitu katagori angka 5 atau katagori perlu dilaksanakan revalidasi organisasi. Sehingga beban kerja fisik maupun mental pada Dislambair Koarmada II sama-sama memiliki nilai beban yang sangat tinggi.

b. Jumlah personel yang diharapkan pada tiap bagian/unit kerja di Dislambair Koarmada II adalah sesuai dengan beban kerja fisik berdasarkan PerMENPAN (KEP/75/M.PAN/7/2004) dan Perpang TNI (Perpang/93/XI/2011), yaitu bagian Ur.TU diperlukan 38 personel, Subdis Renops 46 personel, Subdis Persmatlam 46 personel, Subdis Harfaslam 22 personel dan Satlam 270 personel. Jadi untuk keseluruhan jumlah personel yang diharapkan dibawah Kadislambair Koarmada II adalah 422 personel.

c. Pengevaluasian jabatan struktural Dislambair Koarmada II sesuai pendekatan FES, untuk memperoleh nilai jabatan (job value) dan kelas jabatan (job class) dilakukan pada 6 jabatan utama, yaitu Kadislambair Koarmada II diperoleh hasil nilai jabatan 2750 dan kelas jabatan 13 serta berpangkat Kolonel mantap, Kasubdis Renops, Kasubdis Persmatlam dan Kasubdis Harfaslam dengan nilai jabatan 2080 dengan kelas jabatan 11 serta berpangkat Letkol mantap, Sedangkan Kasatlam dengan nilai jabatan 2300 dengan kelas jabatan 12 serta berpangkat Kolonel Promosi dan Kaur TU dengan nilai jabatan 1430 dengan kelas jabatan 9 berpangkat Mayor. Hasil dari evaluasi tersebut terdapat kenaikan jabatan dari yang ada dalam DSP saat ini.

5. Saran

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan setelah ditarik kesimpulan maka terdapat beberapa saran yang selanjutnya dapat digunakan untuk penelitian berikutnya dan organisasi Dislambair Koarmada II pada khususnya serta pada bagian Administrasi Personel TNI AL pada umumnya, yaitu antara lain :

a. Hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai referensi bagi analisa beban kerja mental maupun fisik di lingkungan TNI pada umumnya dan TNI-AL pada khususnya.

b. Hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai referensi bagi analisa penggabungan kedua metode beban kerja mental dan beban kerja fisik.

c. Pada Dislambair Koarmada II ataupun organisasi TNI AL lainnya, untuk lebih mengoptimalkan kinerja dari personel dapat dilakukan dengan menentukan jumlah personel berdasarkan beban kerjanya, serta penyesuaian tunjangan atau remunerasi sesuai dengan pengevaluasian jabatan yang telah dilakukan.

Daftar Pustaka

- Chang, S. Y., & Chen, T. H. (2006). Discriminating Relative Workload Level by Data Envelopment Analysis. *Industrial Ergonomic*.
- David, F. R. (2005). *Strategic Management : Concept and Cases*, 10th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Dewi, D., & Zukri, M. (2016, Juni). Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan Pada Lantai Produksi di PT. Pesona Laut Kuning. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*(Vol 13 No 2), 203-210 ISSN 1693-2390 print/ISSN 2407-0939 online.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index) : Result of Empirical and Theoretical Research. In : *Human Mental Workload*. (Eds. Peter A. Hancock and Najmedin Meshkati).

- Norht Holland: Elsevier Science Publisher.
- Hasibuan, S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kiggundu, M. N. (1989). *Managing Organization in Developing Countries : An Operation and Strategic Approach*. Kumarian, Inc.
- Miranti, S. A., & Caecilia, S. W. (2013). *Tingkat Beban Kerja Mental Masinis Berdasarkan NASA-TLX (Task Load Index) di PT. KAI Daop II Bandung*. *Jurnal Jurusan Teknik Industri Itenas, Bandung*.
- Permenpan. (2004). Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 *Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Permenpan. (2011). Nomor 34 Tahun 2011 *Tentang Pedoman Evaluasi Jabatan Menggunakan Metode Sistem Evaluasi Faktor atau Factor Evaluation System (FES)*.
- Perpang_TNI. (2011). Nomor PERPANG/93/XI/2011 *Tentang Petunjuk Administrasi Penilaian dan Perhitungan Beban Kerja di Lingkungan TNI*.
- Renty, A. M., & Safira, N. K. (2017). *Analisis Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode CVL dan NASA-TLX di PT. ABC Spektrum Industri*. Vol 13 No 2, 121-255.
- Retno, W., Dian, E. H., & Adhitya, N. M. (2017). *Penentuan Beban Kerja Mental Perawat Berdasarkan Shift Kerja dan Jenis kelamin Menggunakan Metode National*. *Jurnal Science Tech* Vol. 3, No 2, Agustus 2017.
- Simanjuntak, R. A. (2010). *Analisa Beban Kerja Mental dengan Metode NASA-TLX*. Tugas Akhir Mahasiswa Jurusan Teknik Industri Institut Sains & Teknologi AKPRIND. Yogyakarta.
- Young, G., & Zavelina, L. (2008). *Assessment of Workload Using NASA-TLX (Task Load Index) in Perianesthesia Nursing*.