Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 34376-34380

Analisis Produktivitas Karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat

Subhan Purwadhinata[1], Ahmad Dani Febriadi[2], Baiq Rabiatul Adawiyah[3], Thony Warisman[4]
[1,2,3,4]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia
Corresponding Author: Ahmad Dani Febriadi, e-mail: ahmaddanifebriadi@gmail.com[2]

subhan_purwadinata@staff.unram.ac.id[1], baiqrabiatuladawiyah01@gmail.com[3], Thonywhorlo@gmail.com[4]

Published: December, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat produktivitas pejabat struktural di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Subjek penelitian terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, dan Kepala Subbagian. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan menganalisis beban kerja, yang meliputi penyusunan daftar uraian tugas, perhitungan volume kegiatan, waktu yang diperlukan untuk setiap kegiatan, serta perhitungan skor produktivitas berdasarkan rumus yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pejabat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat memiliki produktivitas yang baik, dengan Kepala Dinas mencapai tingkat Optimal (0,71), dan seluruh pejabat struktural lainnya (n=4) menunjukkan hasil Cukup Optimal (rentang 0,61 hingga 0,69). Faktor-faktor yang menunjang tingginya produktivitas antara lain pengelolaan waktu yang efektif dan peningkatan koordinasi antar unit kerja. Penelitian ini menyarankan perlunya identifikasi dan replikasi praktik manajemen terbaik yang dilakukan oleh Kepala Dinas ke seluruh jajaran struktural. Selain itu, diperlukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem manajemen waktu dan tugas untuk mendukung upaya peningkatan produktivitas yang saat ini berada di kategori Cukup Optimal agar dapat mencapai level Optimal di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Balanced Scorecard*, Produktivitas, *Value for Money*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third-party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pembangunan daerah dalam era desentralisasi menuntut pemerintah daerah untuk mampu mengelola potensi lokal dan merespons tantangan yang semakin kompleks (Suriadi *et al.*, 2024). Keberhasilan pembangunan tidak semata-mata bergantung pada ketersediaan sumber daya alam dan modal, melainkan juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama birokrasi (Riski Pratama *et al.*, 2024). Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran sentral dalam merencanakan, melaksanakan, sekaligus mengevaluasi program pembangunan. Dengan demikian, produktivitas ASN menjadi faktor kunci dalam memastikan tercapainya pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kebutuhan Masyarakat (Prasetia, 2019).

Produktivitas ASN sendiri tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Esti Sapto Rini, 2021). Robbins *et al.*, (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu penentu utama dalam perilaku kerja individu, yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian agar pegawai bekerja sesuai aturan, prosedur, dan etika birokrasi. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, juga memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja yang harmonis. Faktor-faktor ini tidak terpisah, tetapi saling terhubung dan saling mempengaruhi dalam menentukan tingkat produktivitas ASN (Adhika & Astiti, 2025; Nabilah *et al.*, 2025; Septianingrum & Yuliastuti, 2020).

Dalam konteks daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat merupakan instansi yang memegang peran strategis. Dinas ini bertanggung jawab dalam pengelolaan tenaga kerja, pelatihan keterampilan, serta penyediaan lapangan kerja melalui program transmigrasi. Namun, pengamatan awal menunjukkan masih adanya kendala produktivitas ASN, seperti tingkat kedisiplinan yang beragam, motivasi yang berbeda antarpegawai, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian target pembangunan di bidang ketenagakerjaan, padahal isu pengangguran dan dominasi sektor informal masih menjadi persoalan serius di Lombok Barat.

Penelitian mengenai produktivitas ASN sudah banyak dilakukan, tetapi sebagian besar berfokus pada instansi pemerintah pusat atau daerah dengan skala besar (Mattoasi *et al.*, 2021; Putri Nurafifah *et al.*, 2022; Septianingrum & Yuliastuti, 2020; Syafaruddin, 2025). Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas ASN di tingkat dinas daerah, khususnya di Lombok Barat, masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk dijembatani. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi kekosongan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dimaksudkan untuk menilai tingkat produktivitas pejabat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat. Subjek penelitian adalah pejabat struktural di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, yang meliputi Kepala Dinas, Sekretaris, para Kepala Bidang, serta Kepala Sub-bagian.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah daftar uraian tugas yang disusun secara rinci dalam bentuk kegiatan tahunan, serta teknik wawancara terstruktur dengan pejabat terkait. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi dinas, seperti laporan kinerja, perencanaan strategis, dan data kelembagaan.

Produktivitas karyawan diukur dengan melakukan analisis beban kerja antara lain:

1. Merumuskan daftar uraian tugas secara sistematis ke dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan selama satu tahun periode kerja
2. Untuk setiap kegiatan, dilakukan pengukuran volume kegiatan serta estimasi waktu yang diperlukan untuk penyelesaiannya, yang dinyatakan dalam satuan menit.
3. Merumuskan skor setiap kegiatan dengan mengalikan volume kegiatan dengan waktu penyelesaiannya, menggunakan rumus: Skor per kegiatan = Volume Kegiatan × Waktu (dalam menit).menit).
4. Menghitung tingkat produktivitas dengan Menjumlahkan seluruh skor kegiatan, kemudian membaginya dengan total jam kerja efektif selama satu tahun. Rumus yang digunakan adalah: Produktivitas per karyawan = (Volume × Waktu) / Jumlah jam kerja efektif tahunan, dengan jumlah jam kerja efektif dalam satu hari dikonversi ke dalam menit dan dikalikan dengan 236 hari kerja, sehingga diperoleh total 106.200 menit per tahun.
5. Menghitung total beban kerja seluruh karyawan dalam satu unit kerja dengan mencari rerata beban kerja per karyawan, yang selanjutnya dapat dikategorikan ke dalam pemeringkatan tingkat beban kerja unit kerja tersebut.

Tabel 1. Pemeringkatan Makna Beban Kerja

Beban kerja	Makna	Skor
>1,00	Beban Sangat Optimal	5
0,70 – 1,00	Beban Optimal	4
0,60 – 0,69	Beban Cukup Optimal	3
0,50 – 0,59	Beban Kurang Optimal	2

<0,50	Beban Tidak Optimal	1

Sumber: Patnership for Governance Reform in Indonesia kerjasama dengan BPK wilayah III dan FE-UAD Yogyakarta (2003)

Teknik analisis data dilakukan dengan model pengukuran kinerja yang dikembangkan oleh Partnership for Government Reform in Indonesia bersama FE-UAD dan BPK Perwakilan III Yogyakarta (2003). Model ini menggabungkan pendekatan balance scorecard dengan metode FEE (the Federation des Experts Comptables Europeens), yang menekankan pengukuran aspek kepuasan pelanggan, efisiensi, efektivitas, ekonomi, pelayanan prima (excellency), serta keadilan (equity). Produktivitas pejabat kemudian dihitung menggunakan analisis beban kerja dengan rumus penghitungan skor kegiatan berdasarkan volume dan waktu penyelesaian, yang dibandingkan dengan jumlah jam kerja efektif dalam satu tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis tingkat produktivitas pejabat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang difokuskan pada pejabat struktural, seperti Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, dan Kepala Subbagian. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan menggunakan analisis beban kerja berdasarkan volume kegiatan yang dikerjakan serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam penelitian ini, produktivitas setiap pejabat diukur menggunakan skor yang dihitung berdasarkan rumus yang telah ditentukan, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai efisiensi dan efektivitas kerja di setiap jabatan. Berikut adalah hasil dari analisis yang dilakukan, beserta pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pengukuran Produktivitas Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat

No	Pemegang Jabatan	Skor per kegiatan	Jml jam Kerja efektif 1 thn	Prod per karyawan	Makna Kinerja	Skor
1	Kepala Dinas	75540	106200	0.71	Optimal	4
2	Sekretaris Dinas	65140	106200	0.61	Cukup Optimal	3
3	Kepala Bidang Penempatan	64800	106200	0.61	Cukup Optimal	3
4	Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas	65920	106200	0.62	Cukup Optimal	3
5	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek	73280	106200	0.69	Cukup Optimal	3

Berdasarkan hasil pengukuran produktivitas yang dilakukan pada pejabat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pejabat struktural di

dinas ini telah menunjukkan tingkat produktivitas yang meningkat dan berada dalam kategori Cukup Optimal hingga Optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur serta menganalisis tingkat beban kerja serta kinerja pejabat di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, yang meliputi Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang, dan Kepala Subbagian.

Kepala Dinas, dengan skor per kegiatan sebesar dan produktivitas, menunjukkan hasil yang Optimal. Hasil ini menandakan bahwa kinerja Kepala Dinas telah maksimal, dan beban kerja yang diterima sebanding dengan pencapaian yang diperoleh. Pengelolaan tugas dan waktu telah dilakukan dengan efisien, serta pengorganisasian yang tepat dalam menjalankan tugas telah menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Sekretaris Dinas juga memiliki hasil yang sangat baik dengan skor dan produktivitas. Hasil ini menempatkan kinerja Sekretaris Dinas pada tingkat Cukup Optimal. Hal ini mencerminkan adanya perbaikan signifikan dalam koordinasi dan prioritas tugas, sehingga waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif.

Kepala Bidang Penempatan, dengan skor dan produktivitas, menunjukkan bahwa produktivitasnya berada pada tingkat Cukup Optimal. Hal ini menggambarkan keseimbangan yang baik antara jumlah kegiatan yang dilakukan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Peningkatan ini kemungkinan didukung oleh perbaikan dalam pengorganisasian dan alur kerja di bidang penempatan, termasuk komunikasi antar unit kerja yang lebih baik.

Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas mencatatkan hasil yang baik dengan skor dan produktivitas. Kinerja Kepala Bidang ini telah mencapai tingkat Cukup Optimal. Meskipun bidang ini berfokus pada peningkatan produktivitas, hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan sudah lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada.

Di sisi lain, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek menunjukkan hasil tertinggi kedua secara keseluruhan, dengan skor per kegiatan sebesar dan produktivitas, yang dikategorikan Cukup Optimal mendekati Optimal. Hasil ini menggarisbawahi kemampuannya dalam mengelola waktu dan beban kerjanya dengan sangat efektif. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi, perlu adanya upaya lebih lanjut dalam hal pemanfaatan sumber daya dan manajemen waktu yang lebih terstruktur.

Secara keseluruhan, hasil penelitian revisi ini menunjukkan bahwa produktivitas pejabat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat telah meningkat secara drastis. Kepala Dinas mencapai tingkat Optimal, sementara seluruh pejabat struktural lainnya berada pada tingkat Cukup Optimal. Untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian ini, diperlukan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem manajemen waktu, pembagian tugas, serta penguatan komunikasi dan alur kerja untuk mendorong semua posisi mencapai tingkat produktivitas yang Optimal.

KESIMPULAN

Hasil pengukuran produktivitas yang dilakukan terhadap pejabat struktural di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat menunjukkan capaian kinerja yang mayoritas berada pada tingkat yang memuaskan dan efisien. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sebagian besar pejabat struktural telah berhasil mengelola beban kerja dan waktu mereka dengan baik, di mana kategori kinerja yang dominan adalah Cukup Optimal dan Optimal.

Pencapaian produktivitas tertinggi tercatat pada posisi Kepala Dinas dengan skor 0,71, menempatkannya dalam kategori Optimal. Hal ini menegaskan bahwa kinerja Kepala Dinas berada di level maksimal, dengan pengelolaan tugas, waktu, dan pengorganisasian kerja yang sangat efisien. Keberhasilan ini menjadi tolok ukur efektivitas kepemimpinan dan manajemen di dinas tersebut.

Sementara itu, empat pejabat struktural lainnya Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Penempatan, Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas, serta Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek mencatatkan skor produktivitas antara 0,61 hingga 0,69, yang secara kolektif menempatkan mereka dalam kategori Cukup Optimal. Untuk mendorong kinerja keseluruhan menuju tingkat Optimal, disarankan agar dinas fokus pada peningkatan marginal, seperti mengidentifikasi dan menerapkan strategi manajemen waktu dan alur kerja yang efektif dari Kepala Dinas ke seluruh jajaran pejabat struktural.

DAFTAR PUSTAKA

Adhika, I. N. R., & Astiti, N. P. Y. (2025). ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *6*(1), 35–44. https://doi.org/10.38076/ideijeb.v6i1.287

Esti Sapto Rini. (2021). PENGARUH EFEKTIFITAS KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN KARAKTER INDIVIDU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI LINGKUNGAN KANTOR CAMAT SE-KABUPATEN TAPIN. *KINDAI*, *17*(3), 347–361. https://doi.org/10.35972/kindai.v17i3.619

Mattoasi, M., Musue, D. P., & Rauf, Y. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jambura Accounting Review*, *2*(2), 100–109. https://doi.org/10.37905/jar.v2i2.34

Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, *2*(2), 34–55. https://doi.org/10.31004/edp.v2i2.122

Prasetia, E. H. (2019). Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik. *Jurist-Diction*, *2*(6), 2079. https://doi.org/10.20473/jd.v2i6.15944

Putri Nurafifah, I., Haliah, H., & Nirwana, N. (2022). ANALISIS PENGUKURAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN VALUE FOR MONEY (STUDI KASUS PADA KABUPATEN NABIRE TAHUN 2019-2021). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, *2*(2), 56–71. https://doi.org/10.51903/jiab.v2i2.170

Riski Pratama, A., Aprison, W., Yulius, Y., Latifa, N., & Syafrudin, S. (2024). Dakwah Digital Dalam Penyebaran Nilai-Nilai Islam di Era Digital. *Tabayyun*, *5*(1). https://doi.org/10.61519/tby.v5i1.68

Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management Series* (18th ed.). Pearson.

Septianingrum, N. M. A. N., & Yuliastuti, F. (2020). COMPARISON BETWEEN PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT IN PBF X YOGYAKARTA. *Jurnal Farmasi Sains Dan Praktis*, *6*(2), 92–98. https://doi.org/10.31603/pharmacy.v6i2.2732

Suriadi, H., Frinaldi, A., Magriasti, L., & Yandri, L. (2024). Desentralisasi Dan Upaya Peningkatan Otonomi Daerah: Menuju Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia. *Menara Ilmu*, *18*(1). https://doi.org/10.31869/mi.v18i1.4869

Syafaruddin. (2025). Evaluating Regional Bureaucratic Capacity in The Implementation of Inclusive Economic Development Policies. *Proceeding of the International Conference on Social Sciences and Humanities Innovation*, *2*(June), 31–40.