

Analisis Beban Kerja Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Wisata Pasir Putih Kabupaten Situbondo

Yona Wahyu Lolita^{1*}, Ramli²

¹Program Studi Ilmu Komputer, Universitas Ibrahimy

²Program Studi Teknologi Hasil Perikanan, Universitas Ibrahimy

yonawahyu.lolita08@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 4 No. 1 Maret 2026

Page: 273-279

Article History:

Received: 19-04-2026

Accepted: 24-04-2026

Abstrak : Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Wisata Pasir Putih memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat melalui analisis beban kerja. Analisis ini penting untuk menentukan jumlah pegawai dan pembagian tugas sesuai kebutuhan organisasi sehingga pengelolaan kawasan wisata dapat berjalan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja pada rencana pembentukan UPTD Wisata Pasir Putih Kabupaten Situbondo. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan dukungan data kuantitatif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis beban kerja dilakukan berdasarkan volume pekerjaan, norma waktu, dan jam kerja efektif yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan UPTD Wisata Pasir Putih membutuhkan 77 pegawai dengan total beban kerja sebesar 94.316 jam kerja efektif per tahun. Lingkup tugas dan fungsi UPTD meliputi tiga layanan utama, yaitu layanan wisata, layanan hotel, serta layanan sewa lahan dan fasilitas. Berdasarkan hasil tersebut, pembentukan UPTD Wisata Pasir Putih dinilai layak sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas pengelolaan, dan optimalisasi pendapatan daerah dari sektor pariwisata.

Kata Kunci : Beban Kerja; UPTD; Wisata Pasir Putih

PENDAHULUAN

Pengembangan objek wisata pantai memberikan kontribusi yang luas. Dari sisi ekonomi, sektor ini mampu meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pajak, retribusi, dan aktivitas ekonomi di sekitar kawasan wisata. Kehadiran wisatawan di pantai mendorong tumbuhnya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seperti kuliner *seafood*, penyewaan perahu, jasa pemandu *snorkeling*, penginapan, hingga penjualan souvenir khas pesisir (Rahmad, 2025). Dengan

demikian, pariwisata pantai berperan penting dalam memperkuat perputaran ekonomi lokal.

Salah satu destinasi wisata pantai unggulan di Kabupaten Situbondo adalah Wisata Pasir Putih. Wisata ini terkenal dengan keindahan Wisata Pasir Putih yang membentang luas, panorama laut yang tenang, serta aktivitas wisata bahari seperti snorkeling, diving, perahu kaca, hingga wisata kuliner berbasis hasil laut. Dengan daya tarik tersebut, Destinasi Wisata Pasir Putih menjadi ikon pariwisata Situbondo dan telah banyak dikunjungi wisatawan baik domestik maupun mancanegara (Adrianus et al., 2025).

Pengelolaan wisata pasir putih dibawah Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Situbondo, dengan *core* bisnis Wisata Pasir Putih terdiri dari tiga unit usaha yaitu layanan wisata, layanan hotel, dan layanan sewa lahan dan fasilitas, bersifat teknis operasional dan berkelanjutan, sehingga tidak dapat dilaksanakan secara parsial atau insidental. Pelayanan wisata pasir putih yang bersifat teknis operasional dalam pengelolaannya dan aktivitasnya yang berlangsung secara terus-menerus tidak mungkin ditangani langsung oleh Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga yang tugas utamanya merumuskan kebijakan bukan kegiatan teknis operasional. Oleh karena itu diperlukan pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah UPTD yang akan memberikan dampak pada pelayanan publik di kawasan wisata pasir putih yang lebih efektif, efisien, dan sesuai kebutuhan masyarakat (Wisatawan). Selain itu dengan pelayanan publik di kawasan wisata pasir putih yang lebih efektif, efisien, dan sesuai kebutuhan masyarakat (Wisatawan) akan berdampak pada meningkatnya kinerja keuangan wisata pasir putih yang pada akhirnya kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD) juga akan meningkat.

Dalam pembentukan UPTD Wisata Pasir putih diperlukan analisis beban kerja untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas yang akan di tempatkan pada UPTD Wisata Pasir putih. Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, maka akan memperoleh waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut atau akan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap pegawai tersebut.

Dalam manajemen kepegawaian, kegiatan penerimaan dan penempatan pegawai mutlak harus dilakukan didalam satu unit organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kegiatan manajemen kepegawaian adalah kegiatan untuk mendapatkan landasan guna penerimaan dan penempatan pegawai yang pada awalnya dilakukan terlebih dahulu melalui analisis jabatan (*job analysis*), yang berarti suatu kegiatan untuk memberikan gambaran tentang syarat-syarat jabatan (*job specification*) yang diperlukan bagi setiap pegawai yang akan diterima dalam menduduki suatu jabatan didalam suatu organisasi (Adhi, et al., 2021). Perencanaan kebutuhan pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah dan waktu, maupun kualitas. Melalui pnelitian analisis beban kerja yang dilakukan akan dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan baik kuantitatif maupun kualitatif yang dirinci menurut jabatan dan unit kerja (Kartika et al., 2025).

Berdasarkan uraian diatas, perlu dilakukan penelitian tentang analisis beban kerja pada pembetulan UPTD Wisata Pasir putih pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Situbondo, dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja pada UPTD Wisata Pasir putih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada November–Desember 2025 di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Situbondo. Lokasi penelitian dipilih karena instansi tersebut berwenang dalam pengelolaan Wisata Pasir Putih dan rencana pembentukan UPTD.

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan kondisi eksisting, kebutuhan organisasi, serta kebijakan pembentukan UPTD Wisata Pasir Putih. Pendekatan ini digunakan karena penelitian berfokus pada pemahaman fenomena kelembagaan, bukan pengujian hipotesis (Azzahra & Firdaus, 2026).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait serta observasi lapangan mengenai kondisi kawasan wisata, fasilitas, dan aktivitas pelayanan. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, data kepegawaian, serta regulasi yang relevan (Kirana et al., 2025).

Analisis data menggunakan metode deskriptif analitis melalui tahapan pengumpulan, penyederhanaan, penyajian, dan penarikan kesimpulan agar diperoleh gambaran yang utuh mengenai permasalahan penelitian (Waruwu, 2023).

Analisis beban kerja dilakukan untuk menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan volume pekerjaan, norma waktu, dan jam kerja efektif. Perhitungan menggunakan pendekatan praktis empiris yang disesuaikan dengan karakteristik tugas pada setiap jabatan. Beban kerja dibedakan menjadi pekerjaan abstrak (administratif dan pelayanan) serta pekerjaan konkret (operasional).

Perhitungan jam kerja efektif mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020, yaitu 330 menit per hari atau 1.250 jam per tahun (Permen PAN RB, 2020). Hasil analisis digunakan sebagai dasar penentuan kebutuhan pegawai dan pembentukan UPTD Wisata Pasir Putih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa beban kerja UPTD Wisata Pasir Putih, didapatkan kebutuhan pegawai dari masing-masing posisi penugasan atau jabatan yang tersedia, seperti yang diuraikan pada Tabel 1 di bawah ini

Tabel 1. Hasil Analisis Beban Kerja UPTD Wisata Pasir Putih

No	Nama Jabatan	Jumlah Kebutuhan Pegawai (orang)	Jumlah Pegawai Eksisting (orang)	Jumlah Jam Kerja Efektif (jam/tahun)	Status Kepegawai an
1	Kepala UPTD (Eselon IVA / Jabatan Pengawas)	1	0	1.437	PNS
2	Kepala sub bagian Tata Usaha(Eselon IVB / Jabatan Pengawas)	1	0	1.233	PNS
3	Adyatama Kepariwisataa dan Ekonomi Kreatif (Jabatan Fungsional)	2	0	2.507	PNS
4	Penata Layanan Operasional (Pejabat Pelaksana)	2	2	2.442	PNS
5	Pengelola Layanan Operasional (Pejabat Pelaksana)	3	3	3.645	PNS
6	Operator Layanan Operasional (Pejabat Pelaksana)	2	2	2.706	PPPK
7	Petugas Kebersihan dan pengolahan limbah	8	8	9.548	Tenaga Alih Daya
8	Petugas Keamanan dan keadaan darurat	8	8	9.263	Tenaga Alih Daya
9	Petugas <i>Ticketing</i> , informasi dan pengaduan	8	8	9.600	Tenaga Alih Daya
10	<i>Front office</i> hotel	5	5	7.180	Tenaga Alih Daya
11	<i>Hosekeeping</i>	17	17	20.422	Tenaga Alih Daya
12	Pramusaji	8	8	9.595	Tenaga Alih Daya
13	Petugas IT, Pemasaran dan Promosi	2	2	2.486	Tenaga Alih Daya
14	Petugas Mekanik dan Pemeliharaan Fasilitas	5	5	6.130	Tenaga Alih Daya
15	<i>Driver</i>	2	2	2.362	Tenaga Alih Daya
16	Juru Parkir	3	3	3.760	Tenaga Alih Daya
	Jumlah	77		94.316	

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan tabel di atas, UPTD Wisata Pasir Putih membutuhkan pegawai sebanyak 77 orang untuk mendukung operasional satu unit organisasi. Hasil analisis beban kerja juga menunjukkan bahwa jumlah jam kerja efektif pada UPTD Wisata Pasir Putih yang akan dibentuk mencapai 94.316 jam kerja efektif per tahun. Adapun lingkup tugas dan fungsi UPTD Wisata Pasir Putih mencakup seluruh kawasan wisata Pasir Putih, dengan tiga fungsi utama yang menjadi *core business*, yaitu: (1) layanan wisata, (2) layanan hotel, dan (3) layanan sewa lahan dan fasilitas.

Berdasarkan Pasal 24 ayat (3) huruf a Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017, UPTD kabupaten/kota Kelas A dibentuk apabila:

1. Lingkup tugas dan fungsinya meliputi dua fungsi atau lebih pada dinas/badan, atau wilayah kerjanya lebih dari satu kecamatan; dan
2. Jumlah beban kerja mencapai 10.000 jam kerja efektif per tahun atau lebih.

Dengan demikian, UPTD Wisata Pasir Putih pada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Situbondo dapat diklasifikasikan sebagai UPTD Kelas A, karena memiliki lebih dari dua fungsi serta beban kerja melebihi 10.000 jam kerja efektif per tahun. Susunan organisasi UPTD Wisata Pasir Putih (UPTD Kelas A) disesuaikan dengan Pasal 27 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017, yang terdiri atas (Permendagri, 2017):

1. Kepala UPTD (Eselon IV.a/Jabatan Pengawas);
2. Subbagian Tata Usaha (Eselon IV.b/Jabatan Pengawas)
3. Kelompok Jabatan Fungsional.

Pembentukan UPTD Wisata Pasir Putih tidak akan menambah jumlah pegawai berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini karena jumlah pegawai pada dinas induk, yaitu Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga, masih memungkinkan untuk ditempatkan pada UPTD Wisata Pasir Putih tanpa mengganggu kinerja organisasi induk. Berdasarkan tabel di atas, dari total kebutuhan 77 pegawai, sebanyak 11 orang merupakan ASN dan 66 orang berstatus tenaga alih daya (*outsourcing*).

Dalam pemenuhan kebutuhan pegawai UPTD Wisata Pasir Putih, pemerintah daerah tidak dapat secara langsung merekrut ASN, baik PNS maupun PPPK, karena harus memperoleh persetujuan pemerintah pusat. Pemerintah daerah tidak diperkenankan melakukan rekrutmen ASN secara mandiri tanpa persetujuan pusat. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024, pengadaan ASN (PNS/PPPK) wajib melalui tahapan perencanaan, pengumuman, dan seleksi yang disetujui pemerintah pusat. Dengan demikian, rekrutmen ASN harus mengikuti kebijakan dan formasi yang ditetapkan oleh Kementerian PAN-RB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) (Permen PANRB, 2024).

Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau sebutan lain di luar Pegawai ASN (Undang-undang, 2023). Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga menegaskan larangan pengangkatan pegawai non-PNS/non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN (Peraturan Pemerintah, 2018).

Penggunaan tenaga alih daya (*outsourcing*) bukan merupakan pengangkatan pegawai oleh pemerintah daerah, melainkan bagian dari pengadaan barang/jasa melalui pihak ketiga. Dalam Peraturan Bupati Situbondo Nomor 13 Tahun 2025 tentang Pedoman Pengelolaan Tenaga Alih Daya di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo, tenaga alih daya didefinisikan sebagai perseorangan yang melaksanakan pekerjaan tertentu melalui mekanisme kontrak kerja yang diserahkan oleh perangkat daerah kepada perusahaan alih daya melalui proses pengadaan barang dan jasa (Peraturan Bupati, 2025).

Untuk pengisian jabatan yang membutuhkan kesesuaian pangkat, golongan, kualifikasi pendidikan, dan keahlian tertentu, kebutuhan tersebut dapat dipenuhi oleh Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga tanpa mengganggu kinerja unit kerja lainnya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan pegawai tersebut dapat dikoordinasikan lebih lanjut dengan BKSDM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Wisata Pasir Putih memerlukan 77 pegawai dengan total beban kerja sebesar 94.316 jam kerja efektif per tahun. Lingkup tugas UPTD mencakup tiga fungsi utama, yaitu layanan wisata, layanan hotel, serta layanan sewa lahan dan fasilitas. Berdasarkan cakupan tugas dan besarnya beban kerja, UPTD Wisata Pasir Putih memenuhi kriteria untuk dibentuk sebagai UPTD Kelas A.

Pembentukan UPTD diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan kawasan wisata, kualitas pelayanan kepada pengunjung, serta optimalisasi pendapatan daerah dari sektor pariwisata.

Disarankan agar Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Situbondo menyiapkan penempatan pegawai sesuai kompetensi jabatan, memperkuat koordinasi kelembagaan, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kebutuhan sumber daya manusia agar operasional UPTD berjalan efektif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Situbondo yang telah memberikan dukungan penuh terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adrianus, V., Hardanti, Y. R., Wuri, J., & Harnoto, L. B. (2025). Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Ekowisata Terhadap Minat Berkunjung Wisatawan. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(9), 3126–3138. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i9.2812>
- [2] Azzahra, S., & Firdaus. (2026). Evaluasi Dokumen Perencanaan Gedung Kantor Balai Pelaksana Pemilihan Jasa Konstruksi (BP2JK) Wilayah Sumatera Selatan. *Rang Teknik Journal*, 9(1), 212–225.
- [3] Kartika, E. R. D., Budiharjo, & Nenobais, H. (2025). Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan dan Beban Kerja pada Sekretariat Jenderal. *Publika: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 11(2), 106–119.

- [4] Kirana, U., Wandani, J., Praditia, R. R., & Gunawan, R. (2025). Keterlibatan Masyarakat Lokal Dalam Pengembangan Pariwisata Di Pangandaran. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 8(1), 159–167. <https://doi.org/10.24198/responsive.v8i1.62197>
- [5] Peraturan Bupati. (2025). *Peraturan Bupati Situbondo Nomor 13 Tahun 2025 Tentang Pedoman Pengelolaan Tenaga Alih Daya Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Situbondo*.
- [6] Peraturan Pemerintah. (2018). *Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja*.
- [7] Permen PAN RB. (2020). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang menghitung jam kerja efektif*.
- [8] Permen PANRB. (2024). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara*. 1–30. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/294203/permen-panrb-no-6-tahun-2024>
- [9] Permendagri. (2017). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah*.
- [10] Rahmad, S. F. (2025). Development Of Coastal Tourism Objects In Increasing Pad Banggai Laut Regency. *Multidisciplinary Journal of Tourism, Hospitality, Sport and Physical Education*, 2(1), 111–117. <https://doi.org/10.37251/jthpe.v2i1.1969>
- [11] Undang-undang. (2023). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- [12] Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>