
ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI SEKSI PENGELOLAAN BIDANG GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Inggit Permatasari

Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia

Correspondence Email: inggitpermatasari@upi.edu

Abstract.

The research background is caused phenomenon that shows the imbalance of workload in The Management Section, namely work time exceeding the specified work time and uneven division of labor. The research objectives are : (1) Identifying job descriptions and work products produced by employees, (2) Measuring employee workload, (3) Calculating employee needs based of workload analysis in the management section. The method used is descriptive research method using a qualitative approach. The results of the study indicate that there are job descriptions and work products that have not been listed in the Employee Work Target and Employee Position Analysis. After measuring the workload 2 positions in The Management Section the respective work volumes were obtained including the Analyst Needs Educators and Education Personnel have a work volume of 11543 and Education Personnel Data Manager has a work volume of 8001. The imbalance is in the form of excess or lack of employees. Ideally the position of the Analyst Needs Educators and Education Personnel filled by 10 people with the number of available employees, namely 4 people, so that in this position there is a shortage of 6 employees. Education Personnel Data Manager filled by 7 people while the existing employees as many as 2 people lack of employees as many as 5 people. The research implication is that the data produced can be used as a reference in human resource planning. The research recommendations are first to re-analyze the Employee Work Target (SKP) and Employee Position Analysis (Anjab) to complete the job descriptions and products that have not been listed. Second, institutions need to carry out an analysis of workload in determining the number of employees so as to reduce the possibility of excessive workload or less. Third, to cover lack of employees in position can be done through seconding honorary employees.

Keyword: Job Description, Work Products, Workloads, Employee Needs.

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau lembaga, sumber daya yang paling berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, keterampilan, dan dorongan. Bagaimanapun, perkembangan teknologi informasi yang pesat, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Adapun bentuk serta tujuan organisasi, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia.

Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia diperlukan guna menyiapkan organisasi menghadapi proses perubahan. Perencanaan sumber daya manusia seperti yang dijelaskan Andrew E Sikula (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 5) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan

tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti memepertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hlm. 6) Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (pegawai), yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. Dari ketiga kepentingan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan karena tidak hanya berdampak pada kemajuan individu, melainkan juga untuk kemajuan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengenai persoalan pendidikan daerah Provinsi Jawa Barat mulai dari perencanaan, pembiayaan, sarana dan prasarana, peserta didik, guru, dan lainnya. Tertera dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tanggung jawab pendidikan setingkat SD/SMP berada pada lingkup pemerintahan kabupaten/kota, sedangkan Pemerintah Provinsi bertanggung jawab atas pendidikan setingkat SMA/SMK dan Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas pendidikan tinggi. Maka berdasarkan peraturan yang telah disebutkan di atas terjadi restrukturisasi kewenangan pengelolaan SMA/SMK dan Pendidikan Luar Biasa yang ditangani langsung oleh pemerintah provinsi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 2 ayat (1) Dinas Pendidikan Provinsi mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus, serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah serta

melaksanakan tugas pembantu sesuai dengan bidang tugasnya.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengenai persoalan pendidikan daerah Provinsi Jawa Barat mulai dari perencanaan, pembiayaan, sarana dan prasarana, peserta didik, guru, dan lainnya. Tertera dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tanggung jawab pendidikan setingkat SD/SMP berada pada lingkup pemerintahan kabupaten/kota, sedangkan Pemerintah Provinsi bertanggung jawab atas pendidikan setingkat SMA/SMK dan Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas pendidikan tinggi. Maka berdasarkan peraturan yang telah disebutkan di atas terjadi restrukturisasi kewenangan pengelolaan SMA/SMK dan Pendidikan Luar Biasa yang ditangani langsung oleh pemerintah provinsi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 2 ayat (1) Dinas Pendidikan Provinsi mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus, serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah serta melaksanakan tugas pembantu sesuai dengan bidang tugasnya.

Menjalankan tuntutan tugas merupakan salah satu bagian dari aspek beban kerja. Jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan dalam bekerja. Sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang kurang maupun berlebih menjadi faktor yang

penting, ini dikarenakan berkaitan erat dengan produktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti berupa observasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya di Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, beban kerja yang berlebih mengakibatkan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, seperti yang terlihat saat melaksanakan Intrenship Manajemen Pendidikan kurang lebih selama 3 bulan, tidak jarang para pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan ini pulang tidak tepat waktu pada pukul 16.00 WIB melainkan, selalu melebihi batas jam pulang kantor.

Berdasarkan hasil pengamatan secara terus menerus, overload pekerjaan yang dialami oleh beberapa pegawai, menyebabkan jam kerja yang seharusnya sesuai standar yaitu 7,5 jam per hari, pada kenyataannya melebihi standar yang ditetapkan, sehingga perlu dilakukan penataan pada aspek penghitungan beban kerja para pegawainya.

Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan memiliki dua jabatan yaitu, Analisis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Pengelola Data Tenaga Kependidikan. Didalamnya memiliki tugas dan fungsi masing-masing untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan. Adapun tugas pokok Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu melaksanakan penyusunan bahan perumusan, koordinasi, pembinaan, dan pembuatan kebijakan, standar, prosedur, kriteria, bimbingan teknis dan supervisi, rencana kebutuhan, pengendalian formasi, dan pemindahan guru pada pendidikan menengah dan sekolah luar biasa.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan membutuhkan sumber daya manusia yang professional dan kompeten untuk melaksanakan tugas dengan baik. Demi terwujudnya sumber daya manusia yang professional dan kompeten

tersebut, dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia melalui analisis beban kerja.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Pasal 1 point 2 Analisis Beban Kerja (ABK) adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Gopher & Doncin (dalam Paramitadewi, 2017, hlm. 378) Mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi dengan kontribusi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila pegawai memiliki hambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kondisi seperti ini bisa disebabkan karena beban kerja pegawai. Beban kerja tinggi akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja, sedangkan beban kerja rendah berarti kelebihan tenaga kerja.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 56 ayat (1) "Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja".

Analisis beban kerja merupakan suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja (Mardianto, 2014, hlm. 126). Analisis beban kerja adalah proses yang dilakukan secara logic, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualifikasi pegawai yang diperlukan berdasarkan beban kerja

(Kep. Men. PAN Nomor KEPMENPAN No. KEP/75/M.PAN/2004). Manfaat dari analisis beban kerja diantaranya sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau yang berlebihan, dan juga sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu dalam Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja disebutkan bahwa Analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang professional, transparan, proporsional dan rasional.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai **“Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

KAJIAN TEORI

Analisis Beban Kerja

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan perlu dilaksanakn penataan kelembagaan dan kepegawaian berdasarkan analisis beban kerja. Seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Ppemerintah Daerah Pasal 1 point 2 Analisis Beban Kerja (ABK) adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Volume kerja adalah sekumpulan tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun.

Analisis beban kerja dapat diartikan “sebagai suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja” (Mardianto, 2014, hlm. 126).

Sedangkan menurut Henry Simomora (2006, hlm. 141) mengemukakan analisis beban kerja adalah banyak karyawan maupun tipe karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan irganisasional. Mengidentifikasi seberapa banyak keluaran yang hendak dicapai organisasi dan jumlah jam kerja karyaan disetiap kategori pekerjaan yang akan diperlukan untuk mencapai tingkat keluaran.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka hal tersebut tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika bekerja dibawah standar mungkin karena beban kerjanya berlebih (Mangkuprawita, 2011, hlm. 86). Respond individu terhadap beban kerja yang diembannya bervariasi. Hal tersebut dikarenakan setiap individu memiliki kemampuan berbeda dalam mengerjakan setiap tugas yang ada. Beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya usia, jenis kelamin, masa kerja dan lainnya. Untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor yang ada, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut karena tidak semua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap individu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Pasal 21. Analisis beban kerja bermanfaat untuk:

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.

5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eslonisasi jabatan struktural.
 6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
 7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
 8. Program promosi pegawai.
 9. *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat.
 10. Bahan penyempurnaan program diklat.
 11. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
- Dalam mengelola data pengukuran beban kerja, ada beberapa hal yang harus dikaji terlebih dahulu, guna memperoleh keabsahan dan kejelasan data nantinya. Adapun hal-hal tersebut yaitu:
- a. Tugas pokok dan fungsi
 - b. Rincian tugas
 - c. Rincian kegiatan
 - d. Pengelolaan data beban kerja

Perhitungan beban kerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, dirumuskan yaitu:

$\text{Jumlah Beban Kerja Jabatan} = \text{Volume Kerja} \times \text{Norma Waktu}$

Keterangan:

- **Jumlah Beban Kerja Jabatan:** Total besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi.
- **Volume Kerja:** Sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu tahun.
- **Norma Waktu:** Waktu yang wajar dan nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kebutuhan Pegawai

Secara sederhana analisis kebutuhan pegawai merupakan proses perhitungan yang dilakukan untuk melakukan jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam menyelesaikan beban kerja yang ada. Perhitungan ini dilakukan melalui rumus yang telah ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran beban kerja yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya.

Analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk memenuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2003, hlm. 11).

Secara sederhana analisis kebutuhan pegawai dapat diartikan sebagai proses memntukan berapa banyak jumlah pegawai yang ideal dalam mengisi suatu jabatan yang ada. Analisis kebutuhan pegawai termasuk kedalam salah satu tahap perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dilakukan guna melaksanakan penyusunan anggaran sumber daya manusia.

Terdapat banyak manfaat yang didapatkan dari proses analisis yang dilakukan guna menentukan jumlah kebutuhan pegawai dalam suatu lembaga. Manfaat analisis kebutuhan pegawai bagi lembaga menurut Mangkuprawita (2011, hlm. 82) diantaranya:

- a. Optimalisasi sistem manajemen informasi khususnya mengenai data pegawai.
- b. Memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.
- c. Mengembangkan sistem perencanaan sumber daya manusia dengan efisien dan efektif.
- d. Mengkoordinasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara optimal.
- e. Mampu membuat perkiraan kebutuhan sumber daya manusia lebih akurat dan cermat.

2. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2013, hlm. 24) menyebutkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Juliansyah Noor (2012, hlm. 111) mengatakan bahwa “Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah aktual peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sebuah pendekatan yang dikenal dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nazir (1986, hlm. 159) Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada gejala-gejala yang bersifat alamiah karena orientasinya demikian, maka sifatnya naturalistik dan mendasar atau bersifat kealamiahannya serta tidak bisa dilakukan di laboratorium melainkan harus terjun di lapangan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara umum uraian tugas merupakan informasi yang menguraikan tanggung jawab serta tugas yang dimiliki oleh setiap pegawai tersebut. Tugas-tugas yang tercantum dalam uraian tugas merupakan tugas yang berkaitan dengan pemenuhan tugas pokok dan fungsi suatu lembaga. Sehingga dapat dikatakan bahwa keberlangsungan suatu lembaga erat kaitannya dengan tugas-tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya. Uraian tugas dapat dilihat dalam dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dokumen Analisis Jabatan Pegawai.

Selain menggambarkan uraian tugas dalam dalam dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dokumen Analisis Jabatan Pegawai tersebut juga memuat produk kerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Produk kerja merupakan keluaran atau hasil kerja yang didapat setelah menyelesaikan uraian tugas yang ada. Kesesuaian antara uraian tugas dan produk

kerja yang dihasilkan di tempat penelitian diadakan dapat dikatakan sudah sesuai. Hal tersebut disimpulkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai sebagai narasumber nya. Namun meskipun telah dikatakan sesuai, masih terdapat beberapa pekerjaan yang belum tercantum dalam SKP yang ada.

Setelah melalui analisis data yang didapatkan yang berkaitan dengan uraian tugas dan produk kerja yang dihasilkan, berikut peneliti sampaikan jumlah uraian tugas dan produk kerja yang didapatkan dari kedua jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan, didapatkan hasil uraian tugas dan produk kerja. jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan terdapat 5 uraian tugas beserta produk kerja yang dihasilkan. Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan terdapat 3 uraian tugas beserta produk kerja yang dihasilkan.

Volume kerja atau banyaknya tugas yang diemban para pegawai di Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ini dihitung berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis sehingga mendapatkan suatu hasil yang valid. Adapun hasil pengukuran beban kerja yang dilakukan terhadap jabatan yang diemban para pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 11543 dan jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 8001. Setelah melakukan pengukuran terhadap beban kerja para pegawai hingga menghasilkan volume kerja, tahapan selanjutnya yaitu melakukan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai yang ideal untuk menyelesaikan beban kerja yang ada.

Terjadi ketidakseimbangan antara jumlah kebutuhan pegawai dengan persediaan pegawai yang ada saat ini. Kekurangan pegawai sebanyak 6 orang pada jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yaitu dengan rincian kebutuhan pegawai 10 orang dan persediaan pegawai

yang ada hanya 4 orang. Selanjutnya kekurangan pegawai juga terjadi pada jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan yaitu kekurangan pegawai sebanyak 5 orang dengan rincian kebutuhan pegawai 7 orang dan persediaan pegawai yang ada hanya 2 orang. Sehingga dapat disimpulkan formasi pegawai yang ada pada Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat belum merujuk pada kebutuhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti akan memaparkan mengenai simpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

Melalui studi dokumentasi dan wawancara ditemukan beberapa uraian tugas dan produk kerja yang dikerjakan oleh pegawai namun belum tercantum dalam dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dokumen Analisis Jabatan Pegawai.

Setelah melakukan pengukuran beban kerja pada 2 jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan didapatkan volume kerja masing-masing jabatan diantaranya yaitu jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 11543 dan jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 8001.

Jumlah kebutuhan pegawai pada masing-masing jabatan idealnya diisi oleh 10 orang pada Jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan 7 orang pada Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan. Terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan persediaan pegawai yang ada. Keseimbangan tersebut berupa kelebihan atau kekurangan pegawai pada kedua jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan. Dengan rincian idealnya 10 orang mengisi Jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan namun

persediaan pegawai yang ada hanya 4 orang, jadi dapat disimpulkan pada jabatan ini kekurangan 6 orang pegawai. Dan Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan idealnya diisi oleh 7 orang namun persediaan pegawai yang ada hanya 2 orang, jadi dapat disimpulkan pada jabatan ini kekurangan 5 orang pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawita, Sjafrri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mardianto, A. (2014). *Optimizing Recruitment Strategy (Recruitment Management)*. Jakarta: Phinastika.
- Nazir, Muhammad. (1986). *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. (2012). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*. 6(6). Hlm. 3370-3397. doi : <https://unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29949>
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.