

**EFEKTIVITAS ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI DALAM PELAYANAN
ADMINISTRASI**

Rahim, Mat Ramawi, Iswandi

Email

Rahim@gmail.com

matramawi@gmail.com

iswandi@gmail.com

ABSTRACT

The Kerinci District Education Office and government agency, has employees who basically have different character. These differences can be influenced by knowledge, skills, attitudes, discipline and other factors. This situation causes differences in the ability of employees to carry out the tasks assigned to them. So that the level of work effectiveness of employees will also vary, in the implementation of tasks and work functions at the Education Office of Kerinci Regency, it can be seen that there is a gap between the expected performance and the actual performance produced. (a) research title Effectiveness of Workload Analysis of Kerinci District Education Office Employees in Mastering Administrative Services, (b) With the aim of research to identify personnel in mastering service administration and create satisfaction. (c) However, this study uses a qualitative data approach, (d) by using data sourced from interviews and literature studies. (e) The results of the study are as follows: 1. Normal time with employee workload The provisions on the workload of employees have been carefully calculated, but the understanding of employees in interpreting is different, so that in carrying out their duties and responsibilities employees also understand differently. 2. The provisions on the workload of employees have been carefully calculated, employees still do not master the roles and tasks carried out, carrying out the duties of some employees there is still a lack of time discipline, so that the sense of responsibility in work is hampered. However, the understanding of employees in interpreting is different, so that in carrying out their duties and responsibilities employees also understand differently. 3. That the working hours are effective with the employee's workload. The provisions on the workload that are owned have become standard provisions, but the understanding of employees in interpreting is different, so that in carrying out their duties and responsibilities employees also understand differently. For this reason, effective working hours are the accuracy of employees in carrying out the authority given in carrying out their duties so that the target time given is able to be completed properly. The factors that affect the effectiveness of the workload analysis of the Kerinci district education office employees in mastering administrative services. The provisions of the workload that are owned by employees have been carefully calculated, but the understanding of employees in interpreting is different, so that in carrying out their duties and responsibilities employees also understand differently.

Keywords: Effectiveness, Workload, Service

ABSTRAK

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang pada dasarnya mempunyai karakter yang berbeda-beda. Dari perbedaan tersebut bisa saja dipengaruhi oleh pengetahuan, ketrampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Kendaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan putru pegawai dalam hal melaksanakan tugas yang dibebani kepadanya. Sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai juga akan bervariasi, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dapat terlihat kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan. (n) judul penelitian Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi, (b) Dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi personil dalam menguasai administrasi pelayanan dan menciptakan kepuasan. (c) Namun dalam Penelitian ini ini menggunakan pendekatan data kualitatif, (d) dengan menggunakan data yang bersumber dari wawancara dan studi pustaka. (e) Hasil dari penelitian sebagai berikut: 1. Normal waktu dengan beban kerja pegawai Ketentuan beban kerja yang di miliki pegawai sudah di perhitungkan dengan matang, namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda. 2. Ketentuan beban kerja yang di miliki pegawai sudah di perhitungkan dengan matang, masihnya pegawai tidak menguasai peranan dan tugas yang di emban, melaksanakan tugas sebagian pegawai masih terdapat rendahnya disiplin waktu, sehingga rasa tanggung jawab dalam pekerjaan menjadi terhambat. Namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda. 3. Bahwa jam kerja efektif dengan beban kerja pegawai, Ketentuan beban kerja yang di miliki sudah menjadi ketentuan yang baku, namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda. untuk itu jam kerja efektif merupakan ketepatan pegawai dalam menjalankan kewenangan yang di berikan dalam menjalankan tugas sehingga sasaran waktu yang di berikan mampu untuk di selasaikan dengan baik. Faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas analisis beban kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Kerinci dalam menguasai pelayanan administrasi, Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci, ialah masih rendahnya sumberdaya manusia, minimnya pengalaman pegawai dan kurangnya pelatihan kompetensi kerja. Ketentuan beban kerja yang di miliki pegawai sudah di perhitungkan dengan matang, namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda.

Kata Kunci: Efektifitas, Beban Kerja, Pelayanan.

I. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah merupakan kebutuhan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi pemerintahan dengan segala perangkat teknisnya harus lebih diarahkan pada fungsi pokok melayani masyarakat

sebagai hal yang utama sebagaimana tersirat dalam semangat desentralisasi. Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik semakin besar, namun profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Salah satu penyebab utama adalah distribusi pegawai pada suatu unit kerja atau satuan kerja belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada.

II. IDENTIFIKASI MASALAH

Pelaksanaan tugas-tugas sudah tentu memerlukan dukungan personil pegawai yang profesional agar tercipta kinerja organisasi yang optimal dan memuaskan. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja oganisasinya, Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci diperhadapkan pada berbagai kendala. Namun dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini, yakni:

1. Menumpuknya pegawai pada suatu unit kegiatan dan kurang pada unit kegiatan yang lain.
2. Kurangnya penataan pegawai pada satu unit kerja.
3. Tidak terarahnya kerja pegawai.
4. Pengawasan yang kurang.
5. Disiplin pegawai terhadap pekerjaan kurang.
6. Pembagian kerja yang tidak jelas.
7. Rendahnya motivasi dari pimpinan.

Persoalan efektivitas kerja merupakan hal sangat mendasar dalam pelaksanaan kerja. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.

III. PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara penulis mengenai Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Pelayanan Administrasi menurut kementerian RB Nomor 1 tahun 2020.

1. Dari hasil wawancara di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa normal waktu dengan beban kerja pegawai Ketentuan beban kerja yang di miliki pegawai sudah di perhitungkan dengan matang, namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda.
2. Bahwa volume kerja dengan beban kerja pegawai Ketentuan beban kerja yang di miliki pegawai sudah di perhitungkan dengan matang, masuhnya pegawai tidak menguasai peranan dan tugas yang di emban, melaksanakan tugas sebagian pegawai masih terdapat rendahnya disiplin waktu, sehingga rasa tanggung jawab dalam pekerjaan menjadi terhambat. namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda.
3. Bahwa jam kerja efektif dengan beban kerja pegawai, Ketentuan beban kerja yang di miliki pegawai sudah di perhitungkan dengan matang, namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda. untuk itu jam kerja efektif merupakan ketepatan pegawai

dalam menjalankan kewenangan yang di berikan dalam menjalankan tugas sehingga sasaran waktu yang di berikan mampu untuk di selasaiakan dengan baik.

Dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan dalam wawancara kepada informan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas analisis beban kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci dalam menguasai pelayanan administrasi, Penulis dapat menarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci, ialah masih rendahnya sumberdaya manusia, minimnya pengalaman pegawai dan kurangnya pelatihan kompetensi kerja.

Ketentuan beban kerja yang di miliki pegawai sudah di perhitungkan dengan matang, namun pemahaman pegawai dalam menafsirkan berbeda, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai memahami juga berbeda

IV. SARAN

Peneliti menyarankan berdasarkan pengamatan dan observasi pada dinas pendidikan kabupaten kerinci sebagai berikut:

1. Menejemen pelayanan dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci akan memperoleh hasil dengan baik jika di kelola oleh pegawai yang memahami profesionalitas, memahami waktu normal, volume kerja, dan jam kerja efektif serta loyalitas yang tinggi, dan kesadaran tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang di emban, sehingga pelaksanaan pelayanan bisa di kendalikan dengan baik.
2. Pemerintah seharusnya harus lebih jeli melihat dan mendengar betapa besarnya potensi yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan kabupaten kerinci untuk dapat dikembangkan lebih baik agar supaya dalam amanat undang-undang dasar 1945 bisa di wujudkan khusus di kabupaten kerinci.
3. Perlu pembenahan yang extra dan kesadaran yang tinggi untuk memperhatikan dunia pendidikan baik itu berupa anggaran, sarana dan prasarana serta pelatihan kompetensi kerja yang kontinu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma Surya. (2011). *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, cetakan keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. (2014). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Istijanto. 2006., *Riset Sumber Daya Manusia.*, PT Gramedia Pustaka Utama., Jakarta.
- Imam Gunawan, 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, Muh. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentang *Penyelenggaraan Pelayanan Publik*.
- Leibowitz, Z.B., Farren, C., and Kaye, B.L. (2002). *Designing Career Development Systems*. (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Lawang, Robert M. Z. 2004. *Kapital Sosial Dalam Perspektif Sosiologi Suatu Pengantar*. Depok: FisipUi Press.
- Mangkunegara. 2007., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Penerbit PT. Rosda Karya., Bandung.
- Meokijat., 2008., *Analisis Jabatan.*, CV. Mandar Maju., Bandung.
- Mangku Prawira. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muliaty, (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Pada Politeknik Negeri Media Kreatif Makassar Politeknik Negeri Media Kreatif Makassar*. Jurnal Administrasi Publik.
- Pasolong, Harbani. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Pebi Julianto. 2014, *Evaluasi Pelaksanaan Program Satu milyar Satu kecamatan (Samisake) di kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi tahun 2014*. OSF Preprints. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014 tentang *Pedoman Inovasi Pelayanan Publik*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang *Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah*.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang *Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Kinerja ASN*.

Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung; Alfabeta.

Soewarno, (1995), *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*, Jakarta : Gunung Agung.

Steers, Richard M, Terj Magdalena Jamin, (1985) *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

Sudirman, 2002, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektifitas Pelayanan, Bandung, Primako Akademika.

Siagian P Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, CV. Aksara Baru.