

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

ELIYUSNADI
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :
eliyusnadistia@gmail.com

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 actor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para 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. (a) 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

Latar Belakang

Reformasi birokrasi baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah merupakan kebutuhan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*). Ini pada dasarnya bertujuan untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif kepada masyarakat. Baik buruknya pelayanan yang diberikan pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai institusi publik yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan publik. 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. Menumpuknya pegawai di satu unit kerja dan kurangnya pegawai di unit kerja yang lain merupakan suatu contoh yang nyata dari permasalahan tersebut. Untuk mengatasi permasalahan di atas, diperlukan perbaikan dan penataan ulang manajemen kepegawaian ke arah yang lebih baik, terarah, mempunyai pola yang jelas, serta berkesinambungan (*Sustainable*). Salah satu komponen yang sifatnya mendesak untuk ditata dan dibenahi saat ini adalah formasi pegawai yang sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi serta fungsi dan tugas pokok yang diemban. 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, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para 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.

Pengamatan awal atau fenomena rendahnya efektivitas kerja pegawai Dalam Pelayanan administrasi di Pendidikan Kabupaten Kerinci, antara lain 1) kepemimpinan, 2) pengawasan, 3) koordinasi antar sub dinas/bagian yang masing-masing membawahi beberapa seksi/sub bagian, 4) disiplin kerja pegawai, 5) motivasi, 6) semangat kerja, 7) pembagian kerja, 8) iklim kerja, 9) tata kerja yang ada, 10) hubungan insani kemampuan pegawai dan sebagainya

Pemandangan yang tidak lazim adalah dimana pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan menjadi terhambat karena aktivitas pegawai yang mengabaikan pekerjaannya, seperti izin di jam kerja yang seharusnya menjadi waktu dimana menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan dengan alasan-alasan yang tidak tepat. Bisa dilihat pada saat apel pagi, dikatakan tingkat kehadiran absensi dan diruangan-ruangan bagian di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci kurang. Kondisi yang normal dapat dilihat di hari senin, dimana di hari tersebut merupakan apel/upacara Bendera Merah Putih bersama. Dan persoalan yang juga terjadi pada saat adanya rotasi pekerja, dimana perpindahan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain membuat para pegawai harus menyesuaikan diri terlebih dahulu pada pekerjaan baru ataupun keadaan sekitar yang membuat pekerjaan yang sebelumnya yang telah di kerjakan pegawai sebelumnya terlambat penyelesaiannya.

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. 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.

Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Sebagaimana disebutkan diatas persoalan efektifitas kerja menjadi persoalan di instansi Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Identifikasi Masalah

Pelaksanaan tugas-tugas sudah tentu memerlukan dukungan personil pegawai yang professional 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.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimanakah Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi?
2. Apa saja Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka, tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi

Manfaat Penelitian

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Efektivitas

Efektivitas adalah sarana dan prasarana yang harus dipenuhi untuk pencapaian sesuatu hal. Efektivitas merupakan rangkaian input, proses dan output dalam memandang suatu hal tertentu. Menurut Steers, dkk. (2003: 55), efektivitas merupakan tolok ukur keberhasilan dari tujuan akhir yang hendak dicapai. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya (Sudirman, 2002: 31).

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda Menurut Moekijat (2010, p.28) beban kerja

adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Pelayanan

Pelayanan pada hakekatnya adalah serangkaian kegiatan atau merupakan proses yang berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat (Muliaty, 2016). Ada pun pelayanan administrasi adalah bagian dari pelayanan publik, dan menjadi ranah negara melalui pemerintah yang berinteraksi dengan lembaga non pemerintah dan warga negaranya dalam menyediakan kebutuhan masyarakat terhadap barang dan jasa publik secara luas. Pelayanan publik menjadi titik strategis untuk mewujudkan *good governance* (Wahyuni, 2014 (Koeswara,dkk, 2014).

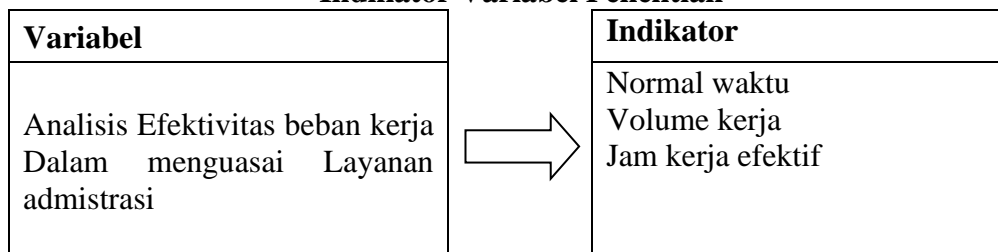
Hasil Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan penelitian *Edi Muhammad Nur (2016)* tentang efektifitas analisis beban pegawai, berkesimpulan bahwa Penggunaan waktu kerja pegawai yang dilaksanakan dan dibagi dalam kegiatan produktif, kegiatan tidak produktif dan kegiatan pribadi dapat disimpulkan bahwa setiap unit kerja masih belum optimal dalam melaksanakan kegiatan administrasi rutinitasnya dan tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan. Penelitian *Muh.Kadirisman, (2019)*, tentang Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok. Hasil penelitian Kinerja ASN di Pemkot Depok ternyata sudah cukup efektif seperti yang diharapkan.

Kerangka Berpikir

Di dalam kerangka berpikir penulis mengaju kepada Peraturan Menteri PAN RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, juga dijelaskan bahwa analisis beban kerja dilakukan terhadap aspek-aspek sebagai berikut : Norma waktu (*variabel tetap*) merupakan waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan tugas/kegiatan. Kemudian norma waktu (*variabel tetap*) ditetapkan dalam standar norma waktu kerja dengan asumsi tidak ada perubahan yang menyebabkan norma waktu tersebut berubah. Volume kerja (*variabel tidak tetap*) diperoleh dari target pelaksanaan tugas untuk memperoleh hasil kerja. Jam kerja efektif merupakan alat ukur dalam melakukan analisis beban kerja.

Kerangka Pemikiran Indikator Variabel Penelitian



Sumber : Kemenpan RB No 1 Tahun 2020

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2003:14) pendekatan kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dengan data kualitatif kita dapat mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologi, menilai sebab-akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kantor Dinas pendidikan Kabupaten Kerinci. Karena penulis ber asumsi bahwa beban kerja khususnya dinas pendidikan kabupaten kerinci terdapat banyak sorotan dalam bidang pelayanan baik itu dari media maupun dari kalangan lainnya

Jenis dan Sumber Data

Data primer

Data primer penelitian di ambil dari informan Pegawai negeri sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

Data Sekunder

Data Sekunder di peroleh dari monografi Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci. Data yang digunakan untuk melihat bagaimana aspek yuridis pengaruhi Analisis Efektivitas beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam menguasai pelayanan Administrasi.

Ternik Pemilihan Informan Penelitian

NO	NAMA	NIP	JABATAN
1	ROMUI ELADIS,S.Pd.MM	196409161986021001	Sekretaris Dinas Pendidikan
2	DENI YANTO,SE. MM	197907092006041015	KaSub Bagian Keuangan dan BMD, Sekretariat Dinas Pendidikan
3	YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si	196912171998031004	KaSub Bagian Umum Dan Kepegawaian, Sekretariat Dinas Pendidikan
4	EKA WADIANTI,S.Pd	197705252012122001	Plt. KaSub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Sekretariat Dinas Pendidikan
5	HERLIUS,S.Pd, M.Pd	196908181995121001	Kepala Bidang PAUD dan Dini dan Pendidikan Non Formal

Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain (Sugiyono, 2007:224).

Teknik Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2007:320). Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk mengujidata yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (Sugiyono, 2007:270).

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

Credibility

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh

peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas/ kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap.

Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhir.

b. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik, sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum. Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.

c. Triangulasi

Wiliam Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu (Sugiyono, 2007:273).

d. Analisis Kasus Negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan mengubah temuannya (Sugiyono, 2007:275).

e. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya (Sugiyono, 2007:275).

f. Mengadakan *Membercheck*

Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *membercheck* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan (Sugiyono, 2007:276).

Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit Implementasi adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas pendidikan Kabupaten Kerinci.

IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan wawancara penulis mengenai Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi menurut kementerian RB no 1 tahun 2020.

Normal Waktu

Dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan dalam wawancara kepada informan mengenai Normal Waktu pegawai dalam menyelesaikan beban kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

Sebagai mana wawancara penulis dengan ROMUI ELADI,S.Pd.MM selaku Sekretaris Dinas Pendidikan menerangkan bahwa :

“berdasarkan peraturan efisiensi beban kerja terhadap waktu normal pegawai melaksanakan tugas yang di beri 5 hari kerja tidak cukup untuk menyelesaikan pelayanan terhadap pelayanan publik dalam satu hari kerja , karena hanya sebagian pegawai yang menguasai administrasi sehingga terkandala dalam penyelesaian dokumen”.

(Wawancara penulis dengan ROMUI ELADI,S.Pd.MM pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 08.30 Wib)

Beban kerja yang banyak akan mempengaruhi waktu normal pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga sebagian yang menguasai akan berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian.

Selanjutnya di tambah oleh YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si selaku KaSub Bagian Umum Dan Kepegawaian, Sekretariat Dinas Pendidikan menjelaskan:

“beban kerja yang di amanat setiap pegawai sudah mengacu pada peraturan yang ada, namun kenyataannya di lapangan masih terdapat tingkat penguasaan pegawai dalam menjalankan tanggungjawab belum maksimal di sebabkan belum maksimalnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sesuai dengan tepat waktu.” (Wawancara penulis dengan YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 09.30 Wib)

Ketentuan beban kerja sudah menjadi tanggung jawab pegawai dalam mengabdikan diri menjadi ASN, sehingga kendala yang di hadapi adalah penyelesaian pelayanan tidak sesuai dengan waktu yang di berikan.

Ditambah oleh EKA WADIANTI,S.Pd selaku Plt. KaSub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Sekretariat Dinas Pendidikan menyampaikan sebagai berikut :

“sebagaimana evaluasi kinerja pegawai di lingkup dinas pendidikan kabupaten kerinci masih terdapat pegawai yang tidak bisa memaksimalkan waktu yang di setiap beban kerja yang di amanatkan, sehingga seharusnya tuntas dengan waktu di tentukan, namun tugas menjadi terlambat”.

(Wawancara penulis dengan EKA WADIANTI,S.Pd pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 10.30 Wib)

Kemampuan di hadapkan dengan beban kerja menjadi tolak ukur dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pegawai dengan waktu yang di tentukan karna masih terdapat sebagian pegawai tidak fokus dalam menyelesaikan tugas yang di amanatkan.

Seperti yang di sampaikan oleh HERLIUS,S.Pd, M.Pd selaku Kepala Bidang PAUD dan Dini dan Pendidikan Non Formal menjelaskan bahwa:

“efisiensi waktu dengan beban kerja pegawai selalu menjadi faktor utama dalam penyelesaian, namun dinas pendidikan kabupaten kerinci selalu di sorot soal kinerja yang buruk, namun itu kalau di lihat dari beban kerja berdasarkan peraturan kementerian RB sudah memenuhi standar.”

(Wawancara penulis dengan HERLIUS,S.Pd, M.Pd pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 11.30 Wib)

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.

Volume Kerja

Dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan dalam wawancara kepada informan mengenai Volume kerja pegawai dalam menyelesaikan beban kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

Sebagai mana wawancara penulis dengan ROMUI ELADI,S.Pd.MM selaku Sekretaris Dinas Pendidikan menerangkan bahwa :

“volumenya kerja berdasarkan peraturan efisiensi beban kerja tidak cukup untuk menyelesaikan pelayanan terhadap pelayanan publik dalam satu hari kerja , karena hanya sebagian pegawai yang menguasai administrasi sehingga terkandala dalam penyelesaian dokumen”.

(Wawancara penulis dengan ROMUI ELADI,S.Pd.MM pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 08.30 Wib)

Selanjutnya di tambah oleh YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si selaku KaSub Bagian Umum Dan Kepegawaian, Sekretariat Dinas Pendidikan menjelaskan:

“Volume kerja yang di amanat setiap pegawai sudah mengacu pada peraturan yang ada, namun kenyataannya di lapangan masih terdapat tingkat penguasaan pegawai dalam menjalankan tanggungjawab belum maksimal di sebabkan belum maksimalnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sesuai dengan tepat waktu.” (Wawancara penulis dengan YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 09.30 Wib)

Ditambah oleh EKA WADIANTI,S.Pd selaku Plt. KaSub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Sekretariat Dinas Pendidikan menyampaikan sebagai berikut :

“sebagaimana evaluasi kinerja pegawai di lingkup dinas pendidikan kabupaten kerinci dalam menyelesaikan beban kerja dengan volume kerja masih terdapat pegawai yang tidak bisa memaksimalkan disiplin waktu yang di setiap beban kerja yang di amanatkan, sehingga seharusnya tuntas dengan waktu di tentukan, namun tugas menjadi terlambat”.

(Wawancara penulis dengan EKA WADIANTI,S.Pd pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 10.30 Wib)

Seperti yang di sampaikan oleh HERLIUS,S.Pd, M.Pd selaku Kepala Bidang PAUD dan Dini dan Pendidikan Non Formal menjelaskan bahwa:

“efisiensi waktu dengan beban kerja pegawai selalu menjadi faktor utama dalam penyelesaian, namun dinas pendidikan kabupaten kerinci selalu di sorot soal kinerja yang buruk, karna pegawai masih mngacu kepada budaya kerja kurang baik d tambah kurangnya kesadaran pegawai, namun itu kalau di lihat dari beban kerja berdasarkan peraturan kemenpanRB sudah memenuhi standar.”

(Wawancara penulis dengan HERLIUS,S.Pd, M.Pd pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 11.30 Wib)

Dari hasil wawancara di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa volume kerja dengan beban kerja pegawai 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.

Jam Kerja Efektif

Dalam penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan dalam wawancara kepada informan mengenai jam kerja efektif pegawai dalam menyelesaikan beban kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

Sebagai mana wawancara penulis dengan ROMUI ELADIS,Pd.MM selaku Sekretaris Dinas Pendidikan menerangkan bahwa :

“setiap pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci wajib mengerjakan pekerjaan yang di bebaskan sesuai dengan tupoksinya dan penggunaan waktu kerja yang tepat dan efisien agar tidak terjadi kelalaian dalam pekerjaan dan tidak menyia-nyiakan penggunaan waktu kerja”.

(Wawancara penulis dengan ROMUI ELADI,S.Pd.MM pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 08.30 Wib)

Selanjutnya di tambah oleh YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si selaku KaSub Bagian Umum Dan Kepegawaian, Sekretariat Dinas Pendidikan menjelaskan:

“sebagai mana waktu yang tersedia dalam 5 hari kerja di anggap mampu setiap pegawai memiliki jam kerja efektif yang penggunaannya harus sesuai dengan beban kerja dan tupoksi kerjanya maing-masing srta tidak melakukan menyia-nyiakan penggunaan waktu kerja.”

(Wawancara penulis dengan YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 09.30 Wib)

Ditambah oleh EKA WADIANTI,S.Pd selaku Plt. KaSub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Sekretariat Dinas Pendidikan menyampaikan sebagai berikut :

“sebagaimana evaluasi kinerja pegawai di lingkup dinas pendidikan kabupaten kerinci masih terdapat pegawai yang tidak bisa memaksimalkan jam kerja efektif yang di setiap beban kerja yang di amanatkan, sehingga seharusnya tuntas dengan waktu di tentukan, namun tugas menjadi terlambat”.

(Wawancara penulis dengan EKA WADIANTI,S.Pd pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 10.30 Wib)

Dari hasil wawancara di atas penulis dapat menarik kesimpulan 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 selasaikan dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi

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 sebagai berikut:

Sebagai mana wawancara penulis dengan ROMUI ELADIS,Pd.MM selaku Sekretaris Dinas Pendidikan menerangkan bahwa :

“setiap pegawai dinas pendidikan kabupaten kerinci wajib mengerjakan pekerjaan yang di bebaskan sesuai dengan tupoksinya dan penggunaan waktu kerja yang tepat dan efisien, menjadi kendala terhadap beban kerja ialah rendahnya SDM, kurangnya pengalaman dalam pengerjaan serta minimnya pelatihan bagi pegawai, sehingga masih terjadi kelalaian dalam pekerjaan dan tidak menyia-nyiakan penggunaan waktu kerja”.

(Wawancara penulis dengan ROMUI ELADI,S.Pd.MM pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 08.30 Wib)

Selanjutnya di tambah oleh YANTO DIUM,S.ST, Par. M.Si selaku KaSub Bagian Umum Dan Kepegawaian, Sekretariat Dinas Pendidikan menjelaskan:

“yang menjadi faktor penghambatnya pegawai memiliki waktu kerja yang penggunaannya harus sesuai dengan beban kerja dan tupoksi kerjanya masing-masing ialah masih rendahnya SDM pegawai dan minimnya pengalaman pegawai serta dalam menjalankan tugas masih belum maksimal.”

(Wawancara penulis dengan YANTO DIUM, S.ST, Par. M.Si pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 09.30 Wib)

Ditambah oleh EKA WADIANTI, S.Pd selaku Plt. KaSub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Sekretariat Dinas Pendidikan menyampaikan sebagai berikut :

“sebagaimana evaluasi kinerja pegawai di lingkup dinas pendidikan kabupaten kerinci masih terdapat pegawai yang tidak bisa memaksimalkan waktu yang di setiap beban kerja yang di amanatkan, di tambah lagi minimnya pelatihan kompetensi kerja sehingga berdampak seharusnya tuntas dengan waktu di tentukan, namun tugas menjadi terlambat”.

(Wawancara penulis dengan EKA WADIANTI, S.Pd pada hari senin, tanggal 23 agustus 2021 pukul 10.30 Wib)

Dari hasil wawancara di atas 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. 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.

V. SIMPULAN

Berdasarkan wawancara penulis mengenai Efektivitas Analisis Beban Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci Dalam Menguasai Pelayanan Administrasi menurut kementerian RB no 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, 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 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 selasaikan 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.

VI. 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.
- Kadarisman, Muh. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 tentang *Penyelenggaraan Pelayanan Publik*. Koeswara,
- 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 Sosiologik Suatu Pengantar*. Depok: Fisip Ui Press.
- Mangkunegara Prabu., 2007., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Penerbit Rosda., Bandung.
- Meokijat., 2008., *Analisis Jabatan.*, CV. Mandar Maju., Bandung.
- 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.
- 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*.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung; Alfabeta.