

## **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKSI KURIKULUM DAN PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DASAR PADA BIDANG PENDIDIKAN DASAR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KEBUMEN**

**Bibit Kurniawan dan Uswatun Chasanah**  
Program Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha

### ***Abstrak***

Dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat Dinas Pendidikan sangat memerlukan tenaga yang handal, namun kenyataannya saat ini tenaga pegawai sangat minim, dan itupun pada penempatan tidak sesuai dengan profesi yang dimiliki. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai Dinas Pendidikan dirasa sangat berat dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Analisis beban kerja sangat berkaitan dengan penyusunan kebutuhan pegawai. Penyusunan kebutuhan pegawai tersebut terdiri dari tugas pokok dan fungsi, analisis dan informasi jabatan seperti nama dan ikhtisar jabatan, uraian tugas, kemudian analisis beban kerja, kebutuhan pegawai, dan peta jabatan kebutuhan. Kegiatan analisis dimulai dari peraturan yang mengatur adanya analisis jabatan, penghitungan beban kerja, dan evaluasi jabatan. Hasilnya adalah uraian jabatan, beban kerja per jabatan, peta dan bobot jabatan. Hasil beban dari kerja evaluasi jabatan adalah deskripsi kerja, peta jabatan, beban kerja per jabatan, dan bobot jabatan. Semua faktor tersebut nantinya berkaitan dengan standar kompetensi, syarat jabatan, indikator kerja pegawai, nilai dan peringkat jabatan.

Waktu dalam penelitian ini selama 3 bulan yaitu bulan Juli 2019 sampai dengan bulan September 2019. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut (Sugiyono, 2011:80): Wawancara, Observasi, Dokumentasi dan Studi pustaka. Penelitian ini merupakan penelitian observasional atau non eksperimental pada pegawai di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Pengambilan data dengan menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi data variabel bebas dan variabel terikatnya hanya satu kali pada satu saat (Notoadmodjo, 2012).

Hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa total dari rata-rata faktor eksternal dan faktor internal beban kerja pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yaitu faktor eksternal meliputi: tugas-tugas fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja dan faktor internal yaitu psikis yang tertinggi adalah tugas-tugas fisik, dengan skor nilai rata-rata 4,12 dan tugas-tugas fisik yang sudah dijalankan pegawai sudah baik dan harus terus dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan. Beban kerja pegawai kurang dengan skor nilai rata-rata 3,70, dan harus terus ditingkatkan dengan memberikan bimbingan dan pengarahan. Sedangkan lingkungan kerja juga masih rendah dengan skor nilai rata-rata 3,73 sehingga harus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Dan psikis (faktor internal) juga masih harus ditingkatkan karena

rata-ratanya 3,80. Pegawai harus terus mencari cara dan upaya untuk meningkatkan bimbingan dan arahan dan semua pegawai meningkatkan hasil beban kerja yang lebih baik. Faktor tugas-tugas yang bersifat fisik pegawai sudah mendapatkan nilai kategori baik. Faktor organisasi kerja pegawai yang masih rendah sehingga pegawai menangani masalah kompleks, dengan baik dan pembagian tugas dan wewenang sudah sesuai kurang baik.

**Kata kunci** : Beban kerja dan kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Iklim yang kondusif untuk mencetak personil handal dan professional serta mampu melahirkan gagasan-gagasan dengan keunggulan kompetitif sesuai dengan tuntutan reformasi, globalisasi dan perdagangan bebas yang ada sekarang sebagai basis pengembangan mutu amat dibutuhkan. Sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas dituntut untuk mampu bertahan, berkembang dan bersaing sehingga kelangsungan hidup suatu organisasi dapat terus berjalan dan bertahan melawan perubahan yang sangat cepat dan ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap semua sendi kehidupan baik di bidang ekonomi, sosial, budaya dan politik.

Pelayanan Dinas Pendidikan yang dibutuhkan saat ini adalah pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat, pembudidaya pendidikan formal, pembudidaya pendidikan *non* formal yang prima sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai produktivitas yang tinggi akan menunjang peningkatan kualitas dan produktivitas pelaksanaan program-program Dinas Pendidikan sehingga dapat bersaing di lingkungan lokal maupun global yang tidak terbelenggu oleh dimensi jarak dan waktu. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat menentukan dalam suatu organisasi diperlukan dalam mengelola, menangani dan mememanajemeni Dinas Pendidikan dalam persaingan yang sangat ketat saat ini.

Dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat Dinas Pendidikan sangat memerlukan tenaga yang handal, namun kenyataannya saat ini tenaga pegawai sangat minim, dan itupun pada penempatan tidak sesuai dengan profesi yang dimiliki. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai Dinas Pendidikan dirasa sangat berat dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Analisis beban kerja sangat berkaitan dengan penyusunan kebutuhan pegawai. Penyusunan kebutuhan pegawai tersebut terdiri dari tugas pokok dan fungsi, analisis dan informasi jabatan seperti nama dan ikhtisar jabatan, uraian tugas, kemudian analisis beban kerja, kebutuhan pegawai, dan peta jabatan kebutuhan. Kegiatan analisis dimulai dari peraturan yang mengatur adanya analisis jabatan, penghitungan beban kerja, dan evaluasi jabatan. Hasilnya adalah uraian jabatan, beban kerja per jabatan, peta dan bobot jabatan. Hasil beban dari kerja evaluasi jabatan adalah deskripsi kerja, peta jabatan, beban kerja per jabatan, dan bobot jabatan. Kesemua faktor tersebut nantinya berkaitan dengan standar kompetensi, syarat jabatan, indikator kerja pegawai, nilai dan peringkat jabatan.

Secara umum, ada tujuh penggunaan analisis jabatan yaitu sebagai penyusunan dari formasi pegawai, rekrutmen dan penempatan pegawai, penataan pegawai, bagaimana cara menyusun pola karier, bagaimana cara menerapkan manajemen kinerja, bagaimana cara merencanakan kebutuhan diklat, dan bagaimana cara menyusun sistem remunerasi berdasarkan pada bobot jabatan dan kinerjanya.

Dari penggunaan yang sudah disebutkan, hasil yang akan muncul terdiri dari lima bagian yaitu adanya jumlah, kualitas, distribusi, komposisi pegawai yang diatur berdasarkan beban kerja, penempatan dari pegawai yang sesuai pada bidangnya, pegawai dapat mengembangkan karier yang diinginkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, adanya sistem remunerasi yang layak dan juga adil, juga adanya kinerja sumber daya alam dari aparatur yang bekerja lebih optimal. Analisis beban kerja adalah teknik yang digunakan untuk menentukan berapa banyak jumlah dan juga jenis pekerjaan pada unit organisasi. Analisis ini dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan seperti memperhatikan atau teknik manajemen. Hal ini terjadi karena adanya perubahan dari peraturan undang-undang yang berlaku, tentang apa yang disampaikan kepada satuan kerja atau unit yang menjadi sasaran.

Sedangkan fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen menurut Peraturan Daerah tersebut adalah (1) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Pendidikan dan Kebudayaan, (2) Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan masyarakat, (3) Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang Pendidikan dan (4) Pelayanan urusan ketatausahaan dinas. Peranan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan pada setiap organisasi sehingga, penempatan dan pemanfaatan, pengembangan kualitas dan keterampilan diri serta pemeliharaan kesejahteraan dan mutasi pegawai perlu terus dicermati. Dalam peningkatan mutu organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen faktor peningkatan mutu dan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dan harus didukung oleh kecakapan, pengembangan dan pembinaan kemampuan serta penyediaan fasilitas dan teknologi yang baik pula.

Dari fungsi dan tugas yang diemban oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen maka peranan Pegawai Negeri Sipil sangat berperan. Untuk itu diperlukan upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dicapai kinerja yang baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Dari hasil pengamatan dan wawancara pada bulan Juni 2019 sampai dengan September 2019 terdapat problem yaitu menyangkut masalah beban kerja pegawai di seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen masih belum merata;

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu

tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

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. Analisis beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot/beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja. Target beban kerja ditentukan berdasarkan rencana kerja atau sasaran yang harus dicapai oleh setiap jabatan, misalnya mingguan atau bulanan. Volume kerja datanya terdapat pada setiap unit kerja, sedangkan norma waktu hingga kini belum banyak diperoleh sehingga dapat dijadikan suatu faktor tetap yang sangat menentukan dalam analisis beban kerja.

Dalam rangka menganalisis beban kerja pada pegawai di Seksi Kurikulum Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, dengan adanya kompensasi kepada semua pegawai yang berkaitan dengan beban kerja pegawai, dimaksudkan untuk lebih mengoptimalkan beban kerja dan kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi tugas pokok organisasi dapat berjalan dengan lancar dan hasil yang memuaskan.

Bidang Pendidikan Dasar mempunyai tugas pokok melakukan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, dan pengendalian pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB) dan Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB) yang meliputi kurikulum, pengembangan siswa, perizinan, Kurikulum Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pegawai yang ada di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Baik dilihat dari latar belakang pendidikan, tingkat keahlian dan pengalaman dalam bekerja. Hal tersebut berdampak terhadap beban kerja dan kinerja dari masing-masing pegawai. Melihat keadaan tersebut maka Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen belum memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk lebih mengembangkan kariernya.

### **Perumusan Masalah**

Dari uraian diatas dapat dirumuskan sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang amat menentukan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk Seksi, Kurikulum Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar di

Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sebagai instansi pemerintah yang dituntut untuk bisa memberikan pelayanan bagi masyarakat. Untuk itu bagaimana beban kerja pegawai saat ini yang perlu untuk diteliti. Bertolak dari latar belakang tersebut diatas ada beberapa hal yang mendasari perumusan masalah antara lain adalah: "Beban kerja pegawai di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen belum merata."

### **Pertanyaan Penelitian**

Mengapa pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?. Mengapa pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

### **Manfaat Penelitian**

Pemerintah Kabupaten Kebumen dalam hal ini Bupati Kebumen upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat berkaitan dengan perencanaan, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil terutama di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sebagai (a) bahan acuan dalam upaya pengembangan dan peningkatan beban kerja bagi pelayanan masyarakat yang optimal (b) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan akan kekuatan dan kelemahan pembinaan dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan beban kerja pegawai. Bagi peneliti (a) tesis ini dapat dijadikan awal untuk menilai beban kerja pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen khususnya pada Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar (b) sebagai salah satu kesempatan untuk menerapkan ilmu manajemen dan kebijakan pelayanan publik yang diterima selama pendidikan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Wignjosoebroto, 2013).

Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin (1986). Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang

timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Ilyas, Y., 2012).

O'Donnell & Eggemeier (2006) menjelaskan definisi yang selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Gopher & Doncin. Keduanya mengemukakan bahwa istilah beban kerja merujuk kepada "seberapa besar dari kapasitas pekerja yang jumlahnya terbatas, yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan". Webster dalam Ilyas Y, 2012) mengemukakan sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu". Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght, et al. membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Dengan dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu (Komaruddin, 2016).

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Tuntutan situasi dan pengaruh internal, Kebutuhan kerja dan pembagian tugas, Konteks lingkungan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian observasional atau non eksperimental pada pegawai di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang

Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Pengambilan data dengan menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi data variabel bebas dan variabel terikatnya hanya satu kali pada satu saat (Notoadmojo, 2012). Rancangan penelitian ini adalah analisis kualitatif yang menyajikan hasil penelitian dengan tujuan untuk mengetahui beban kerja pegawai di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dan Regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi beban kerja pada sekelompok obyek dan dijabarkan secara jelas (Notoadmojo, 2012).

Informan (juga disebut informer) adalah orang yang memberikan informasi tentang seseorang atau organisasi kepada sebuah agensi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya jadi golongan bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain. Golongan juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek (Umar, 2002). Golongan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sejumlah 24 (dua puluh empat) pegawai. Bagian dari golongan meliputi karakteristik yang dimiliki sifat dalam informan tersebut (Notoadmojo, S., 2008). Cara pengambilan informan dengan metode pembagian angket kepada seluruh informan yang ditentukan dan angket yang kembali menjadi informan dalam penelitian. Informan dalam penelitian sebanyak 24 orang dimana jumlah informan sama dengan jumlah populasi (penelitian populatif) tanpa memperhatikan masa kerja dan jenis kelamin.

Waktu dalam penelitian ini selama 3 bulan yaitu bulan Juli 2019 sampai dengan bulan September 2019.

### **Jenis data**

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk suatu riset tertentu yang sedang dilaksanakan. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah data hasil pengisian kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada Pegawai di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Data sekunder adalah data penunjang atau pendukung dalam penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data mengenai jurnal, pendapat para pakar, studi pustaka dan referensi lain yang diperoleh dari Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut (Sugiyono, 2011:80): Wawancara, Observasi, Dokumentasi dan Studi pustaka. Metode ini dilakukan untuk memperoleh dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dan landasan dalam pembahasannya. Contoh studi pustaka

yang dapat digunakan antara lain: data ketenagaan sekolah, Laporan Tahunan, dan dokumen-dokumen lain.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Pria	14	58.3%
2	Wanita	10	41.7%
Jumlah		24	100%

Sumber : Data diolah (2019).

Dari 24 responden yang diteliti, terdapat 14 orang atau sebesar 58.3% responden berjenis kelamin pria dan 10 orang atau sebesar 41.7% responden berjenis kelamin wanita. Jadi, mayoritas pegawai Bidang Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang menjadi responden adalah pria 58.3% dan wanita yaitu sebesar 41.7%.

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	30-40	2	8.33%
2	41-50	9	37.5%
3	51-60	13	66.7%
Jumlah		24	100%

Sumber : Data Diolah (2019)

Berdasarkan usia diketahui 2 orang atau sebesar 8.33% responden berusia 30-40 tahun, 9 orang atau sebesar 37.5% responden berusia antara 41-50 tahun, dan 13 orang atau sebesar 66.7% responden berusia antara 51-60 tahun. Jadi, mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang menjadi responden berusia di atas 50 tahun yaitu sebesar 66,70%.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama kerja	Jumlah	Frekuensi
1	< 1 Tahun	1	4.17%
2	1-3	5	20.83%
3	3-5	6	25%
4	>5	12	50%
Jumlah		24	100%

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan lama bekerja, diketahui 1 orang atau sebesar 4,17% responden bekerja kurang dari 1 tahun, 5 orang atau sebesar 20.83% responden bekerja selama 1-3 tahun, 6 orang atau sebesar 25% responden bekerja selama 3-5 tahun, dan 12 orang atau sebesar 50% responden bekerja lebih dari 5 tahun. Jadi, mayoritas responden yang diteliti bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 50%.

## Analisis Hasil Penelitian

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *mean* artinya data yang diperoleh dengan menggunakan angket kemudian di rata-rata dan hasilnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini yang akan dibahas adalah analisis beban kerja pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dan subyeknya sejumlah 24 pegawai. Dari hasil angket yang diterima dari responden dan diolah dapat diketahui sebagai berikut :

Beban kerja yang diterapkan sudah baik sudah baik menunjukkan bahwa 80% setuju dan memberikan dukungan pada komitmen bersama terhadap tujuan, sementara yang menolak sebesar 20%, hal ini terbukti dengan perolehan skor pada beban kerja berjumlah 94 dengan rata-rata 3.92 dengan responden terbanyak menjawab setuju.

Saya tidak akan merasa enak seandainya tugas yang saya jalankan tidak sesuai dengan bidang saya ternyata 78% menyetujui dan merasa puas dan 22% tidak menyetujui, ini menunjukkan bahwa variabel saya tidak akan merasa enak seandainya tugas yang saya jalankan tidak sesuai dengan bidang saya sudah baik artinya bahwa dari perolehan rata-rata 3,75. Banyak yang menjawab setuju, karena dengan hasil kerja yang tidak sesuai merasa tidak bisa menunjukan sebagai pegawai yang baik dan loyal, maka disarankan kepada pegawai untuk lebih hati-hati dan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan agar menjadi pegawai yang profesional.

Dari variabel meskipun ada perbedaan-perbedaan individual, ada perasaan kesatuan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja, menunjukkan bahwa ada 82% responden setuju dan 18% yang kurang setuju dengan variabel. Meskipun ada perbedaan-perbedaan individual, ada perasaan kesatuan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja, ini menunjukkan bahwa variabel tersebut sudah baik. Artinya dari jawaban responden perolehan skor 103, hal ini sangat tinggi karena banyak responden sangat setuju dengan perbedaan individu tidak menjadi beban dalam meninggalkan kinerja.

Variabel di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen alat dan sarana kerja sudah lengkap menunjukkan bahwa 85% responden mendukung pelaksanaan, meskipun masih ada sebagian kecil yang tidak setuju yaitu 15%, ini tidak terlepas dari pola pikir statis. Pada item sarana perolehan skor 104 dengan rata-rata 4.33 ini menunjukan bahwa sarana mempengaruhi kinerja. Ini terbukti dari banyak responden yang menjawab sangat setuju.

Variabel kondisi kerja di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen penuh kebersamaan jika menemukan masalah menunjukkan bahwa 87% responden setuju, meskipun masih ada sebagian kecil yang tidak setuju 13%, dengan variabel kondisi kerja di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen penuh kebersamaan jika menemukan masalah. Dan dari variabel tersebut menunjukkan bahwa banyak responden yang menyetujuinya.

Dari hasil tugas-tugas yang bersifat fisik dapat diambil kesimpulan bahwa tugas-tugas yang bersifat fisik pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sudah baik, karena rata-rata untuk faktor Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan

Kabupaten Kebumen sudah mendapatkan nilai 4,12. Faktor kekompakan kerja dikatakan baik bila memperoleh score/nilai  $\geq 4,00$  sedangkan bila dibawah 4,00 maka masih kurang baik sehingga perlu ditingkatkan.

Untuk melihat motivasi kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak. Hal ini dapat dilihat prosentase dari responden. Ternyata hasil rata-rata Motivasi kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak adalah 4,00. Hal ini menunjukkan bahwa 78% pegawai memiliki motivasi kerja selalu berkualitas dan dapat diterima oleh semua pihak, dan tidak ada sama sekali yang menolak atas hal tersebut.

Kepercayaan kepada pegawai agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata kepercayaan kepada pegawai agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu adalah 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa 79% kepercayaan kepada pegawai agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dan tidak ada sama sekali yang menolak atas hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan kepada pegawai agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Untuk mengetahui apakah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tidak mengeluh. Hal ini dapat dilihat rata-rata jawaban responden adalah 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa 77% pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan tidak mengeluh ketika bekerja. Mereka melaksanakan tugas dengan tuntas, tetapi masih ada yang menolak atas hal tersebut yakni 23%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang belum tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk itu perlu pembinaan dan perbaikan terus menerus.

Untuk mengetahui apakah jika diberikan tugas baru selain tugas pokok mau mengerjakan dan dapat diselesaikan dengan baik ketika bekerja. Hal ini dapat dilihat rata-rata hasilnya adalah 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa 66% pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen jika diberikan tugas baru selain tugas pokok mau mengerjakan dan dapat diselesaikan dengan baik, tetapi masih ada yang menolak atas hal tersebut yakni 34%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang jika diberikan tugas baru selain tugas pokok mau mengerjakan dan dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk mengetahui apakah pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden adalah 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa 67% bisa mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa banyak supervisi tetapi masih ada yang menolak atas hal tersebut yakni 33%. Perolehan ini menunjukan bahwa pegawai masih mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa supervisi karena merasa tanggung jawab dari suatu tugas yang diembannya.

Dari hasil psikis (faktor internal) beban kerja dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang beban kerjanya sudah baik namun masih rendah, yaitu 3,80. Dengan demikian perlu adanya peningkatan bimbingan dan pembinaan kepada pegawai Seksi Kurikulum Dinas

Pendidikan Kabupaten Kebumen yang kinerjanya kurang baik, yang demikian ini tetap harus mendapatkan perhatian, disamping yang tidak terlalu peduli dengan beban kerjanya. Namun demikian beban kerja pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen tetap harus berjalan dan diselesaikan dengan baik, dengan modal kekuatan personal pendukung harus tetap optimis bahwa yang lain akan segera memperbaiki beban kerja pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Untuk mengetahui Kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditempuh, dapat dilihat *prosentase* dari responden ternyata memperoleh rata-rata 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa 79% memiliki kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditempuh di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen ketika melaksanakan tugas, dan tidak ada sama sekali yang menolak atas hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesesuaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditempuh dalam melaksanakan tugas.

Untuk mengetahui apakah pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat mengisi kekurangan *skill* dari mana saja ketika bekerja. Hal ini dapat dilihat *prosentase* sebagai berikut: ternyata rata-rata yang diperoleh adalah 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa 78% pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat mengisi kekurangan *skill* dari mana saja ketika melaksanakan tugas.

Untuk mengetahui apakah pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen mampu mengidentifikasi *skill* yang dibutuhkan untuk sukses. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata adalah 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa 78% pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang Mampu mengidentifikasi *skill* yang dibutuhkan untuk sukses.

Untuk mengetahui apakah pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat menangani masalah kompleks dengan baik. Hal ini dapat dilihat rata-ratanya adalah 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa 67% pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat menangani masalah kompleks dengan baik. Mereka melaksanakan tugas dengan baik, tetapi masih ada yang kurang atas hal tersebut yakni 33%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang kurang baik dalam menangani masalah, untuk itu perlu pembinaan dan perbaikan terus menerus.

Untuk mengetahui apakah pembagian tugas dan wewenang sudah sesuai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat rata-ratanya adalah 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa 68% pegawai di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dapat menangani beberapa tugas sekaligus tepat waktu ketika bekerja. Mereka melaksanakan tugas dengan baik, tetapi masih ada yang menolak atas hal tersebut yakni 32%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada di Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang kurang baik, untuk itu perlu pembinaan dan perbaikan terus menerus.

Dari hasil analisis pegawai organisasi kerja yang masih rendah karena baru 3,70 sehingga pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen harus

berupaya mengelola organisasi kerja dalam menghasilkan keputusan untuk dapat menghasilkan beban kerja yang optimal. Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan dengan menggunakan tabel *grand* tabel.

Tabel 4.4 *Grand* Tabel

NO	Tugas-Tugas Fisik	Psikis	Kinerja
1	4,20	3,80	4,00
2	3,20	4,00	3,50
3	4,40	3,00	3,00
4	4,00	3,60	3,25
5	3,60	3,60	4,00
6	4,20	3,80	3,25
7	4,40	3,20	3,50
8	3,60	3,20	3,75
9	4,20	4,00	4,25
10	4,40	4,00	3,25
11	4,20	4,00	3,25
12	3,40	3,40	4,50
13	3,80	4,60	3,75
14	4,60	3,40	3,00
15	4,60	4,00	4,00
16	4,20	3,20	3,75
17	4,20	4,00	4,25
18	3,60	3,80	3,75
19	4,20	4,00	4,00
20	4,40	3,20	3,75
21	4,60	3,80	4,25
22	4,20	4,00	4,00
23	4,40	3,40	3,50
24	4,20	3,80	4,00
Total	98,8	88,8	89,5
Modus	4	4	4
Rata2	4,12	3,70	3,73

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel *grand* tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa total dari rata-rata faktor eksternal dan faktor internal beban kerja pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yaitu faktor eksternal meliputi: tugas-tugas fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja dan faktor internal yaitu psikis yang tertinggi adalah tugas-tugas fisik, dengan skor nilai rata-rata 4,12 dan tugas-tugas fisik yang sudah

dijalankan pegawai sudah baik dan harus terus dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan. Beban kerja pegawai kurang dengan skor nilai rata-rata 3,70, dan harus terus ditingkatkan dengan memberikan bimbingan dan pengarahan. Sedangkan lingkungan kerja juga masih rendah dengan skor nilai rata-rata 3,73 sehingga harus ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Dan psikis (faktor internal) juga masih harus ditingkatkan karena rata-ratanya 3,80. Pegawai harus terus mencari cara dan upaya untuk meningkatkan bimbingan dan arahan dan semua pegawai meningkatkan hasil beban kerja yang lebih baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Pada hipotesis penelitian yang memperkirakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen setelah dilakukan penelitian dengan hasil penelitian yang dilakukan di Bidang Dikdas Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kebumen dengan menggunakan *analisis mean* (analisis rata-rata), dapat diperoleh simpulan adalah sebagai berikut:

Pendidikan Kabupaten Kebumen sudah baik, karena rata-rata untuk faktor tugas-tugas yang bersifat fisik Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sudah mendapatkan nilai kategori baik. Faktor organisasi kerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen harus berupaya mengelola organisasi kerja dalam menghasilkan keputusan untuk dapat menghasilkan beban kerja yang optimal serta dapat menangani masalah kompleks dengan baik dan pembagian tugas dan wewenang sudah sesuai kurang baik. Faktor Lingkungan Kerja pegawai selalu objektif atau rasional dalam menghasilkan keputusan yang masih rendah sehingga pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen harus berupaya agar selalu obyektif atau rasional dalam menghasilkan keputusan untuk dapat menghasilkan beban kerja yang optimal. Pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dan selalu objektif atau rasional dalam menghasilkan keputusan yang masih kurang terhadap beban kerja pegawai. Faktor internal yaitu psikis beban kerja diambil kesimpulan bahwa pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang beban kerjanya sudah baik namun masih rendah. Dengan demikian perlu adanya peningkatan bimbingan dan pembinaan kepada pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang kinerjanya kurang baik, yang demikian ini tetap harus mendapatkan perhatian, disamping yang tidak terlalu peduli dengan beban kerjanya. Namun demikian beban kerja pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen tetap harus berjalan dan diselesaikan dengan baik, dengan modal kekuatan personal pendukung harus tetap optimis bahwa yang lain akan segera memperbaiki beban kerja pegawai Seksi Kurikulum Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

## Saran

Dari hasil simpulan diatas, ada beberapa hal yang perlu disarankan oleh penulis, antara lain : Untuk faktor tugas-tugas fisik meskipun sudah dikatakan baik, tetap harus lebih ditingkatkan untuk kemajuan, terutama dalam menjalankan dan mengembangkan program-program yang sifatnya internal maupun eksternal. Untuk faktor organisasi kerja, perlu adanya kesesuaian antara organisasi kerja dan pegawai untuk meningkatkan *skill* dan penanganan terhadap masalah, juga diwajibkan dan diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi dengan aktif dalam kegiatan pengembangan profesi dan keterampilan seperti aktif mengikuti pelatihan, mengikuti seminar dan workshop yang sesuai dengan bidang yang bersangkutan. Untuk faktor lingkungan kerja, perlu adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan tertulis kepada masing-masing individu pegawai serta perlu dilakukan evaluasi oleh atasan untuk mengetahui apakah pegawai sudah secara sungguh-sungguh menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Untuk faktor psikis (faktor internal) pegawai yang masih rendah, perlu adanya supervisi rutin yang dilakukan oleh kepala Dinas Pendidikan menyangkut kesiapan dan kelengkapan kerja pegawai. Sementara untuk kedisiplinan perlu adanya sanksi yang jelas dan tegas untuk pelanggaran disiplin dan perlu adanya contoh dari kepala Dinas Pendidikan selaku pimpinan tertinggi di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Joko Aman. 2015. Hubungan Beban Kerja dan Sumber Daya Manusia pada Pegawai Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Magelang. Tesis. UNS. Surakarta.
- Arikunto: 2013. Metodologi Penelitian. Penelitian Jakarta. Rineka Cipta.
- Bratakusumah, D.S., Solihin, D., 2012, Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Ketiga, Jakarta.
- Ilyas Y, 2012, Kinerja : Teori Penilaian dan Penelitian, Depok Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat U.I.
- Handoko, T.H., 2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Harris, M.M., 2014, Rater Motivation in the Performance Appraisal Context: A Theoretical Framework, Journal of Management 20 737-756.
- Ilyas, Y., 2012, Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian, Cetakan Ketiga, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-U I Depok, Jakarta.
- Mathis, R., Jackson, J.H., 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Satu, Salemba Empat, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekijo. (2012) Metodologi Penelitian Jakarta. Rineka Cipta.
- Notoatmodja, S., 2008, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Sutalaksana, dkk., 2016, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.

- Sugihantono, A., 2011, Kinerja Petugas Usaha Kesehatan Sekolah di Kabupaten Sukoharjo Ditinjau dari Faktor Individual dan Pembinaan, Tesis S-2, Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan, PPS, UGM, Yogyakarta.
- Yudha Adityawarman. 2012. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekob. STIE Widya Wiwaha. Yogyakarta.
- Wignjosoebroto, S., 2013, Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu, Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktifitas Kerja, Cetakan Ketiga, Prima Printing, Surabaya.