

**ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI JF PELAKSANA BERDASARKAN
BEBAN KERJA DINAS PENDIDIKAN UNIT KERJA SMP N 2
DELANGGU KABUPATEN KLATEN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun oleh:

FAUZAN RAMOND
NIM 18.13.0014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2022**

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : FAUZAN RAMOND
NIM : 18.13.0014
Progdi : SI Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari ditemukan bahwa Skripsi saya adalah hasil plagiat dari hasil karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan/ menanggalkan gelar kesarjanaan saya atau saya bersedia diberi sanksi sesuai dengan perundang undangan yang berlaku.

Surakarta, 24 Februari 2022

Yang Membuat Pernyataan



FAUZAN RAMOND

PERSETUJUAN

Nama : FAUZAN RAMOND
NIM : 18.13.0014
Progdi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI JF
PELAKSANA BERDASARKAN BEBAN
KERJA DINAS PENDIDIKAN UNIT KERJA
SMP N 2 DELANGGU DI KABUPATEN
KLATEN

Mengetahui:

Kepala Program Studi Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A.

Menyetujui,

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ida Ayu Kade R. K.', written in a stylized, cursive script.

Ida Ayu Kade R. K., S.E., M.M.

PENGESAHAN

Nama : FAUZAN RAMOND
NIM : 18.13.0014
Progdi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI JF
PELAKSANA BERDASARKAN BEBAN
KERJA DINAS PENDIDIKAN UNIT KERJA
SMP N 2 DELANGGU DI KABUPATEN
KLATEN

Telah disetujui dan disahkan dihadapan Penguji Skripsi Sekolah Tinggi
Ilmu Ekonomi Surakarta, guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat gelar
Sarjana Manajemen.

Hari : Kamis

Tanggal : 24 Februari 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Drs.Christiawan Hendratmoko,M.Si

()

Anggota : Ida Ayu Kade R K, S.E., M.M.



Mengetahui
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta



Dr. Pardi, S.E M.M, M.H.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (urusan dunia), maka bersungguh-sungguhlah (dalam beribadah) dan hanya pada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” .

(QS Al- Insyirah 6-8).

“Dan janganlah kamu memalingkan mukamu dari manusia (karena sombong) dan janganlah kamu bejalan dimuka bumi dengan angkuh. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong lagi membanggakan diri” .

(QS. Luqman: 18)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(Q.S. Al-Insyirah : 6-8)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ibu serta Kedua mertuaku yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi
2. Istriku yang tercinta serta anak- anak tersayang yang selalu memotivasi dalam pengerjaan skripsi
3. Saudaraku yang telah memberikan dorongan dan masukan
4. Dosen pembimbing yang telah membantu dalam mengerjakan Skripsi
5. Seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya yang telah memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan pertolongan-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Analisis Kebutuhan Pegawai JF Pelaksana Berdasarkan Beban kerja Dinas Pendidikan Unit Kerja SMPN 2 Delanggu Daerah Kabupaten Klaten”** Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Pardi,S.E, M.M, M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Ibu Ida Ayu Kade R K, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing , terimakasih telah memberikan banyak perhatian serta waktunya untuk membimbing saya
3. Ibu Tri Ratna Pamikatsih,S.E,M.B.A.. selaku Kepala Program studi Manajemen yang telah mengkoordinasi pelaksanaan seluruh kegiatan prodi

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki.Oleh karena itu dengan rendah hati, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca pada khususnya dan dunia pendidikan pada umumnya.

Surakarta

Penulis

Fauzan Ramond

ABSTRAK

“Analisis Kebutuhan Pegawai JF Pelaksana Berdasarkan Beban kerja Dinas Pendidikan Unit Kerja SMPN 2 Delanggu Daerah Kabupaten Klaten”

FAUZAN RAMOND

18.13.0014

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pegawai JF pelaksana di SMP Negeri 2 Delanggu dengan cara analisis jabatan dan analisis beban kerja. Analisis jabatan kerja dan analisis beban kerja adalah sesuatu metode yang digunakan untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang diperlukan dalam suatu organisasi dalam PP tahun 2017 pasal 5 disebutkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. SMP N 2 Delanggu yang merupakan lembaga pendidikan di bawah dinas pendidikan kabupaten klaten dituntut untuk melaksanakan tugas di bidang pendidikan menengah guna mewujudkan tujuan organisasi dalam hal ini untuk menunjang serta mewujudkan cita – citanya harus menyusun kebutuhan pegawai di lingkungan pendidikan kabupaten klaten unit kerja di SMP N 2 Delanggu yang diperoleh dengan cara penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pada penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis data baik primer maupun sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja pada SMP N 2 Delanggu telah terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan hasilnya sudah diterapkan pada kegiatan manajemen kepegawaian walaupun belum sepenuhnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja serta jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai perlu di pertimbangkan dalam penempatan posisi pegawai.

Kata Kunci : Kebutuhan Pegawai, Beban Kerja

ABSTRACT

"Analysis of the Needs of Implementing JF Employees Based on the Workload of the Education Office Work Unit of SMPN 2 Delanggu, Klaten Regency"

FAUZAN RAMOND

18.13.0014

This study aims to determine the procedures for compiling a job analysis and workload analysis at SMP N 2 Delanggu. Job position analysis and workload analysis are methods used to determine the quality and quantity of employees needed in an organization in the PP of 2017 article 5 it is stated that every government agency is obliged to compile the needs for the number and type of civil servant positions based on job analysis and workload analysis. SMP N 2 Delanggu which is an educational institution under the Klaten district education office is required to carry out tasks in the secondary education sector in order to realize the organization's goals in this case to support and realize its ideals, it must arrange the needs of employees in the Klaten district education environment, work units at SMP N 2 Delanggu obtained by compiling job analysis and workload analysis. This research uses descriptive research with a quantitative approach through data analysis techniques, both primary and secondary. The results of this study indicate that the implementation of job analysis and workload analysis at SMP N 2 Delanggu has been carried out in accordance with applicable regulations. While the results have been applied to personnel management activities, although not yet fully. The results of this study also indicate that the work experience and level of education possessed by employees need to be considered in the placement of employee position.

Word Key : Employee Needs, Workload

DAFTAR ISI

HAL. JUDUL/COVER DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan dan Manfaat	2
D. Metode Penelitian	3
1. Objek Penelitian	3
2. Jenis dan Sumber Data	4
3. Metode Pengumpulan Data	4
4. Metode Analisis data	6

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	
B. Penelitian Terdahulu	13
BAB III : PEMBAHASAN	15
A. Gambaran umum.....	15
B. Pembahasan.....	20
BAB IV : PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil penelitian terdahulu.....	13
Tabel 2 ABK Pengelola Sarpras.....	60
Tabel 3 ABK Pengadministrasi Keuangan.....	61
Tabel 4 ABK Pengadministrasi Umum.....	62
Tabel 5 ABK Petugas Keamanan.....	63
Tabel 6 Rekap ABK.....	64
Tabel 7 Matrix SWOT.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi SMPN 2 Delanggu.....	17
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan yang baru berkembang maupun yang telah maju tidak dapat lepas dari peran sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi/perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) didalam sebuah perusahaan sangat penting karena SDM yang melakukan seluruh kegiatan dalam rangka memenuhi tujuan dari perusahaan. Pentingnya peran SDM yang berada di dalam perusahaan, membuat perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Dengan perencanaan sumber daya manusia perusahaan dapat menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem perusahaan dengan efisien.

Untuk merencanakan kebutuhan JF pelaksana, pegawai yang melayani pekerjaan administrasi atau yang sekarang dikenal dengan tenaga kependidikan belum ada ketentuan yang dapat dijadikan acuan. Saat ini Itenas belum menerapkan sepenuhnya perencanaan sumber daya manusia dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan. Untuk dapat merencanakan sumber daya manusia perlu diketahui terlebih dahulu jumlah SDM yang dibutuhkan. Berdasarkan kebutuhan tersebut dapat direncanakan apakah jumlah yang ada saat ini telah mencukupi atau kekurangan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan pada beberapa unit kerja dirasakan adanya beban kerja yang cukup tinggi disisi lain ada pula unit kerja dengan beban lebih sedikit, hal ini mengakibatkan adanya perbedaan beban kerja yang dikerjakan tenaga kependidikan yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial. Selain adanya perbedaan beban kerja, terjadi pula penumpukan dan kekosongan pegawai pada beberapa unit kerja. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya ketidakefisienan dalam bekerja yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan permasalahan diatas Itenas membutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang dapat membantu menghilangkan perbedaan beban kerja, penumpukan dan

kekosongan pegawai pada setiap Unit kerja dan mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas kerja dari setiap pegawai.

Pada studi ini dilakukan perhitungan kebutuhan jumlah pegawai dengan menggunakan pendekatan Analisis Beban Kerja (ABK). Metode ini dirasakan tepat karena dapat menentukan jumlah tenaga kependidikan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai. Metode analisis beban kerja dapat digunakan dalam memecahkan permasalahan yang tengah di hadapi terkait jumlah tenaga kependidikan. Dengan memperhatikan kondisi lapangan serta dukungan informasi yang peneliti dapatkan dari masyarakat Kabupaten Klaten, maka untuk menyingkapi kenyataan tersebut peneliti tertarik mengangkat permasalahan ini ke dalam penelitian ilmiah. Adapun judul yang diangkat: **“Analisis Kebutuhan Pegawai JF Pelaksana Berdasarkan Beban kerja Dinas Pendidikan Unit Kerja SMPN 2 Delanggu Daerah Kabupaten Klaten”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok yang akan ditelaah dalam penelitian ini rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan kebutuhan pegawai JF Pelaksana pada SMPN 2 Delanggu Daerah Kabupaten Klaten?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat tentang kebutuhan pegawai JF Pelaksana pada SMPN 2 delanggu Daerah Kabupaten Klaten?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah dikemukakan penulis, maka dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Mengindefikasi perencanaan kebutuhan pegawai JF Pelaksana pada SMPN 2 delanggu Daerah Kabupaten Klaten.
- b. Menganalisis Apa faktor pendukung dan penghambat tentang kebutuhan pegawai JF Pelaksana pada SMPN 2 delanggu Daerah Kabupaten Klaten.

2. Manfaat Penelitian

Bertitik tolak dari latar belakang masalah, masalah pokok, dan tujuan penelitian, adapun yang menjadi manfaat dilakukannya penelitian ini terdiri atas dua manfaat yaitu manfaat terhadap kepentingan akademik dan manfaat terhadap kepentingan dunia praktis. Adapun manfaat tersebut adalah :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi masyarakat, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, terkait pengelolaan sumber daya manusia.
- 2) Bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan refrensi dalam penelitian beban kerja lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

Bagi instansi terkait, diharapkan peneliti ini mampu memberikan gambaran kepada organisasi dalam hal pengelolaan SDM yang dimiliki.

D. Metode Penelitian

1. Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP N 2 Delanggu, beralamat di Jl. Sribit Delanggu Klaten Jawa Tengah.

2. Pengumpulan Jenis dan Sumber Data

dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung

memberikan data kepada pengumpul data. (wawancara dengan *stakeholder* pendidikan dan pegawai yang mengurus urusan kepegawaian (Sugiyono 2012:139)

Data primer yang digunakan seperti wawancara dengan:

- 1) Pengelola Sarana Prasarana
 - 2) Pengadministrasi Keuangan
 - 3) Pengadministrasi Umum
 - 4) Petugas Keamanan
- b. Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. (Sugiyono, 2012:62)

Data Sekunder yang digunakan mengacu pada Peraturan perundang undangan :

- 1) Permenpan RB No 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
 - 2) Permenpan RB No 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Instansi Pemerintah
 - 3) Permenpan RB No 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Evaluasi Jabatan
 - 4) Permenpan RB No 39 Tahun 2013 Tentang Penetapan Kelas Jabatan di lingkungan Instansi Pemerintah
 - 5) Perka BKN 10 Tahun 2021 Tentang Tata cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara
3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan

peneliti untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, kemudian dikumpulkan sebagai bahan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Sebagaimana alat pengumpulan data ilmu sosial lainnya, maka observasi juga menuntut kekuasaan keahlian-keahlian tertentu. Tujuan observasi untuk peneliti adalah untuk mengamati tingkah laku manusia sebagai peristiwa aktual, yang memungkinkan kita memandang tingkah laku sebagai proses dan untuk menyajikan kembali gambaran-gambaran kehidupan sosial, kemudian dapat diperoleh cara-cara lain. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipan dan nonpartisipan karena peneliti mengamati langsung bagaimana manajemen kepegawaian di SMP N 2 Delanggu.

b. Wawancara

Menurut (Moleong, 2010:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Adapun indikator-indikator yang akan ditanyakan kepada informan merupakan pengembangan dari teori tersebut, tujuannya untuk memperoleh data yang dibutuhkan di dalam penelitian. Hal ini bertujuan agar proses wawancara dapat berjalan secara mendalam antara peneliti dengan informan sehingga data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan.

c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi bagi peneliti sebagai tanda bukti bahwa peneliti menjalankan penelitian secara langsung dan sebagai pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, seperti buku catatan, gambar, rekaman. Dokumentasi juga merupakan data sekunder untuk melengkapi data primer yaitu wawancara dan observasi, tanpa adanya data sekunder melalui dokumentasi, peneliti tidak bisa memperlihatkan situasi sebenarnya kepada para pembaca.

d. Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini kepustakaan meliputi studi literatur dimana data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan membaca buku, surat kabar, laporan serta situs internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu cara dalam penelitian yang digunakan untuk menguji dan menarik kesimpulan. Dalam rangka menjawab permasalahan penelitian, maka analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Proses analisis data penelitian

ini dilakukan secara terus menerus, bersamaan, dengan pengumpulan data selesai dilakukan (Sugiyono, 2012:7) Didalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada beberapa tahapan yang dijelaskan yang terdiri dari tahapan antara lain:

- a. Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap informan yang compatible terhadap penelitian, kemudian observasi langsung kelapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.
- b. Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan dilapangan selama meneliti. Tujuan diadakan transkrip data untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian dilapangan.
- c. Penyajian data yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk teks naratif, grafik jaringan, tabel dan bagan yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dalam tabel ataupun uraian penjelasan.
- d. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi , yang mencari arti pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan dilapangan sehingga dapat diuji validitasnya. Dalam menganalisis data, terdapat tiga tahapan yaitu (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) menarik kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Rivai dan Sagala (2009), merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam suatu manajemen sumber daya manusia istilah “manajemen” memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumberdaya manusia. Manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting. Hal ini dikarenakan melalui sumber daya manusia, sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Selain itu, sumber daya manusia dapat efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Akhmad Subekhi (2012) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri empat suku kata yaitu manajemen, sumber, daya dan manusia. Keempat kata tersebut terbukti tidak sulit untuk dipahami. Dari kata-kata tersebut dapat dimaksudkan, manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

Malayu Hasibuan (2011) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan totalitas rangkaian kegiatan yang saling mendukung, terpadu dan berkesinambungan untuk penayahgunaan, perberdayaan, serta pengembangan SDM sebagai obyek dan subyek yang merupakan input, melalui fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan sebagai output yang telah ditentukan.

1. SDM Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengambilan keputusan dalam menyewa dan menempatkan staf dalam perusahaan (Mangkuprawira, 2003). Perencanaan SDM merupakan langkah awal dalam menyiapkan SDM yang berkompeten sesuai bidang sehingga efisien dan efektifitas kerja dapat terwujud dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada dasarnya perencanaan merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal yang akan dilaksanakan di masa depan.

Ada beberapa keuntungan menggunakan perencanaan SDM yaitu:

- a) Integrasi yang strategis antara permintaan dan jumlah staf yang ada.
- b) Pemanfaatan Sdm yang tersedia secara efektif.
- c) Persaingan Dan sasaran perusahaan di masa depan secara tepat guna.
- d) Hemat ekonomi dalam penerimaan para pegawai baru.
- e) Memperluas informasi SDM sesuai dengan kegiatan SDM dan unit organisasi lain.
- f) Permintaan dalam jumlah besar pada pasar tenaga kerja lokal akan terpenuhi.
- g) Koordinasi program SDM dan Kebutuhan yang tersedia suatu perusahaan ataupun instansi tanpa didukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi operasional dan fungsional maka keberadaan mengembangkan dan memajukan di masa mendatang.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja bisa juga diartikan sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma kerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja bias juga diartikan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Banyaknya tugas yang dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan

banyak tugas, apabila ini sering terjadi akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Mangkuprawira (2003) menyampaikan bahwa beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang ditanggung akan berlebih. Sementara jika pegawai bekerja di atas standar maka itu berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas kerja pegawai itu sendiri.

3. Analisis Beban Kerja

Menurut Simamora (2004), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualitas pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun institusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menerapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana perhitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut. Teknik analisis beban kerja (workload analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Mangku Prawira (2003) Menyatakan analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan

barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Dengan kata lain, Kebutuhan perusahaan akan SDM merupakan derivasi (turunan) dari permintaan pasar akan komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya sejalan dengan ini jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak.

Menurut Kurnia (2010), perencanaan tenaga kerja dalam jangka panjang ditentukan oleh sisi permintaan perusahaan, yaitu perkiraan kebutuhan tenaga kerja dan sisi penawaran yaitu ketersediaan tenaga kerja di pasar. Perkiraan kebutuhan tenaga kerja perusahaan ditentukan oleh perkiraan tersedianya tenaga kerja diperusahaan dan rencana rencana perusahaan. Sedangkan perkiraan tersedianya tenaga kerja itu sendiri, ditentukan dari analisis beban kerja, analisis perpindahan tenaga kerja dan analisis kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Analisis kelebihan atau kekurangan tenaga kerja perusahaan, berkaitan dengan besarnya jumlah tenaga kerja yang ada pada perusahaan tersebut yang berada pada kondisi berlebih atau kurang jika dikaitkan dengan beban kerjanya. Analisis beban kerja sendiri memberikan arahan tentang produktifitas. Produktivitas kerja dapat digambarkan dalam efisiensi penggunaan tenaga kerja, dimana tenaga kerja tersebut dapat digunakan secara efisien jika jumlah tenaga kerja yang ada seimbang dengan beban kerjanya.

Perencanaan tenaga kerja adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian, ini meliputi pengorganisasian,

pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompesasi, integritas, pemeliharaan, kedisiplinan. Dan pemberhentian pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Terdahulu

Dalam proses pembuatan karya ilmiah, penelitian ini dilakukan dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh seorang peneliti sebelumnya dalam mempermudah pengumpulan data serta mempermudah dalam langkah penelitian, metode analisis data yang digunakan peneliti dalam pengelolaan data, maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sama. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikiran dengan harapan hasil penelitian dapat menyajikan hasil yang akurat dan mudah dipahami serta relevan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang tercantum.

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Diah Sofiani, Yaqub Cikusin, M.Si dalam Jurnal Respon Publik (2019).	Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisis Beban Kerja.	Formasi pegawai pada BKD Kota Malang belum sepenuhnya sesuai dengan latar pendidikan. Masih ada yang belum sesuai dalam penempatan pegawai sesuai jabatannya.
2	Desi Devrika Devra (2020	Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan.	Dalam proses penetapan peta jabatan masih sering terjadi kesalahan dan kerancuan dalam pemahamannya. Untuk

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Jurnal Al- Iqtishad 16 (1) Vol.38-53	tahapan penyempurnaan hasil analisis jabatan sejauh ini telah terbangun komunikasi dan kordinasi antar SKPD penyusunan analisis jabatan
3	Nahidah (2016).	Analisis Perencanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara (Studi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara)	Data dan informasi untuk melakukan analisis permintaan sumber daya manusia berkualitas kurang baik. Karena ketidaksesuaian nama jabatan yang ada pada E-formasi. Dampak lain dari analisis jabatan dan analisis beban kerja dengan metode sampel ditemukan banyak kesamaan nama jabatan pada setiap SKPD.
4	Preistia, M. Mustam, Hesti Lestari (2019).	Analisis Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah	Analisis jabatan belum sepenuhnya dapat diterapkan pada instansi pemerintah. Organisasi pemerintah melakukan analisis jabatan sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaanya

BAB IV

PENUTUP

B. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan yang ada di lapangan maka peneliti menyimpulkan mengenai Analisis kebutuhan JF Pelaksana di SMP N 2 DELANGGU adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan kebutuhan pegawai JF Pelaksana berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang berdasarkan peraturan Permenpan RB No 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis Beban Kerja serta Permenpan RB No 41 Tahun 2018 tentang Nomenklatur jabatan pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Instansi pemerintah
2. Dukungan pemerintah daerah (BKPPD) dalam hal pengusulan formasi JF Pelaksana tapi terkendala belum adanya formasi JF pelaksana dari Pemerintah Pusat (BKN)

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang dapat dijadikan masukan dan pertimbangan sehingga dalam hal penyusunan kebutuhan JF Pelaksana di SMP N 2 DELANGGU dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan dengan baik serta sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan
2. Mengusulkan penambahan tenaga di bidang IT guna membantu penyelesaian pekerjaan yang berhubungan dengan bidang Teknologi

Daftar Pustaka

- Adil Kurnia,2010,*Definisi Bebab Kerja* ../html.Diakes 6 Oktober 2010
- Desi DevrikaDevra, 2020, *Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan* ,Jurnal Al-Iqtishad 16 (1) Vol.38-53
- Diah Sofiani,Yaqub Cikusin,M.Si, 2019, *Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Berbasis Analisis Beban Kerja*, Jurnal Respon Publik
- Hasibuan,malayu S.p 2011,*Manajemen sumber Daya Manusia*.jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangku Prawira &sjafri, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta:Galia Indonesia
- Moleong,L.J 2010 *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Pt Remes Rosdakarya
- Nahidah,2016, *Analisis Perencanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara (Studi pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*
- Preistia, M Mustam,Hesti Lestari,2019, *Analisis Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah*
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*.Jakarta : Pustaka Karya
- Simamora.Henry,(2004) *Manajemen Daya Manusia*.Yogyakarta : STIE YKPN
- Subekti Akhma,Mohammad Jaohar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya
- Sugiyono,2012,*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabet

Permenpan RB No 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

Permenpan RB No 41 Tahun 2018 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Intansi Pemerintah

Permenpan RB No 34 Tahun 2011 Tentang Pedoman Evaluasi Jabatan

Permenpan RB No 39 Tahun 2013 Tentang Penetapan Kelas Jabatan di lingkungan Intansi Pemerintah

Perka BKN 10 Tahun 2021 Tentang Tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan Aparatur Sipil Negara