

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Jajaran penentu kebijakan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sering kali merujuk pada data dalam proses pengambilan keputusan. Data yang dijadikan acuan adalah data berkualitas yang memiliki ciri-ciri: akurat, mutakhir/terkini, lengkap dan konsisten (Zellal & Zaouia, 2017); Verma & Nandi, 2017), dan Izham et al., 2017). Sementara itu, permasalahan kualitas data, khususnya di bidang pendidikan, memiliki dampak yang signifikan terhadap pengambilan keputusan.

Ketersediaan sistem informasi pendidikan nasional di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memuat basis data pendidikan sangat berguna salah satunya dalam perencanaan pendidikan, sebagai contoh dalam mendirikan satuan pendidikan baru. Jika Pemerintah berencana untuk membuka Sekolah Dasar baru, pihak perencana akan menggunakan data Sekolah Dasar yang ada dan merencanakan pendirian sekolah baru di wilayah yang belum ada Sekolah Dasar. Data guru juga sangat penting dalam perencanaan penempatan atau perekrutan guru baru. Dengan bantuan ketersediaan data tersebut, pihak perencana dapat melakukan proyeksi kebutuhan guru baru di masa depan dan menempatkan mereka ke wilayah-wilayah yang masih kekurangan guru.

Secara garis besar, kegunaan data di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) kategori, yakni sebagai: (1) dasar penyusunan rencana dan program, (2) alat kontrol atau monitor terhadap pelaksanaan program (3) dasar penilaian atau evaluasi terhadap hasil pelaksanaan program (4) penentuan kebijakan oleh pimpinan (Nazaruddin, 2014 hlm. 77). Oleh karena itu, dengan ketersediaan data yang akurat, kebijakan yang dihasilkan akan lebih efektif dan tepat sasaran. Penelitian telah membuktikan bahwa kualitas data dapat mempengaruhi pengambilan keputusan (Verma & Nandi, 2017; Izham et al., 2017; Chengalur-Smith et al., 1999).

Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, selanjutnya disebut PDSPK, merupakan salah satu unit organisasi yang berada di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pada saat ini keberadaan PDSPK sangatlah strategis, mengingat salah satu kebijakan Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan adalah pendayagunaan data dalam proses implementasi program pendidikan dan kebudayaan.

Dalam rangka penguatan tujuan strategis yang ingin dicapai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2015—2019, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan Peraturan Mendikbud Nomor 79 Tahun 2015, tentang Data Pokok Pendidikan. Berdasarkan Permendikbud tersebut, peran PDSPK merupakan unit kerja yang akan menjadi rumah *database*-nya Kemendikbud.

Oleh karena itu, PDSPK harus dapat menjamin kualitas data yang dapat didayagunakan oleh elemen dan pelaku pendidikan dan kebudayaan. Data yang dimaksud adalah data pendidikan dan kebudayaan. Data pendidikan meliputi empat entitas data, yaitu: satuan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik dan substansi pendidikan. Yang dimaksud data substansi pendidikan meliputi informasi, materi pembelajaran, penilaian pembelajaran, rombongan belajar, proses pembelajaran, dan kurikulum.

Data kebudayaan juga akan dikompilasi, diintegrasikan, dan disinkronisasi oleh PDSPK. Data kebudayaan yang dimaksud adalah data warisan budaya benda dan data warisan budaya tak benda, termasuk kelembagaan dan ketenagaannya (PDSPK, 2015). Warisan budaya benda (*tangible heritage*) adalah warisan budaya yang bisa diindera dengan mata dan tangan, misalnya berbagai artefak, situs, candi-candi dan arsitektur kuno lainnya, keris, gerabah/keramik, sebuah kawasan, dan lain-lain. Warisan budaya tak benda (*intangible heritage*), sebaliknya, merupakan warisan budaya yang tak bisa diindera dengan mata dan tangan, namun jelas keberadaannya, misalnya seni pertunjukan; adat istiadat masyarakat, ritus, dan perayaan-perayaan; pengetahuan dan kebiasaan perilaku mengenai alam dan semesta; kemahiran kerajinan tradisional; dan bahasa (Wildan, 2016).

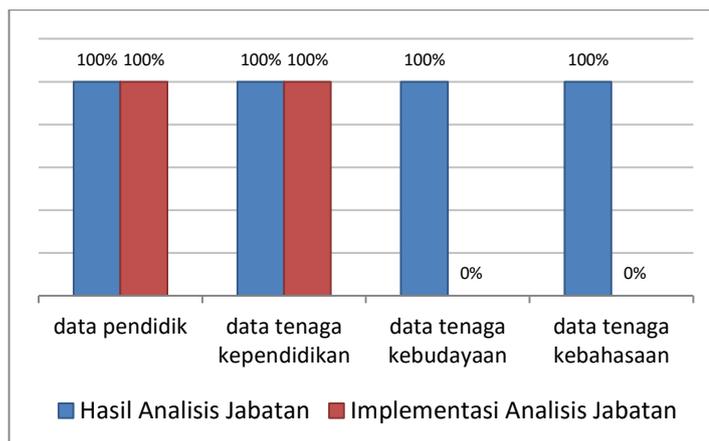
Namun, kondisi yang diharapkan tersebut harus diakui belum bisa terpenuhi secara keseluruhan, karena fungsi kebudayaan dan kebahasaan baru diemban oleh PDSPK tahun 2015 dengan ditetapkannya Permendikbud Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam rangka pengelolaan data kebudayaan atau kebahasaan, PDSPK akan bekerja sama dengan Direktorat Jenderal Kebudayaan dan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengidentifikasi, membangun dan mengembangkan sistem yang terintegrasi sesuai dengan karakter-karakter kebudayaan ataupun kebahasaan. Proses ini harus dilalui

agar dapat terwujud suatu pangkalan data yang utuh dari sisi pendidikan dan juga kebudayaannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut secara efisien dan efektif, sumber daya manusia PDSPK merupakan aset terpenting. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada kecakapan orang-orang yang bekerja di dalamnya (Fattah, 2011, hlm. 13). Tanpa ada sumber daya manusia proses kerja tidak berjalan (Engkoswara dan Komariah, 2012, hlm. 40). Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya PDSPK harus memerhatikan kompetensi, kinerja dan profesionalisme pegawainya. Untuk itu, PDSPK perlu merekrut orang-orang dengan keterampilan, kualifikasi dan pengalaman yang menunjang. Hal tersebut diawali dengan pelaksanaan studi kerja (*work study*) berupa analisis jabatan, beban kerja dan perhitungan kebutuhan pegawai sebagai bagian dalam perencanaan sumber daya manusia (Kanawaty, 1992 dalam Naidu et al., 2018; Moktadir et al., 2017; Burke et al., 2000).

Analisis jabatan dan beban kerja sangat penting sebagai bahan dalam menetapkan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan pegawai serta merencanakan kebutuhan SDM pada waktu yang akan datang. Namun kecenderungannya analisis jabatan dan beban kerja tidak sesuai dengan implementasi.

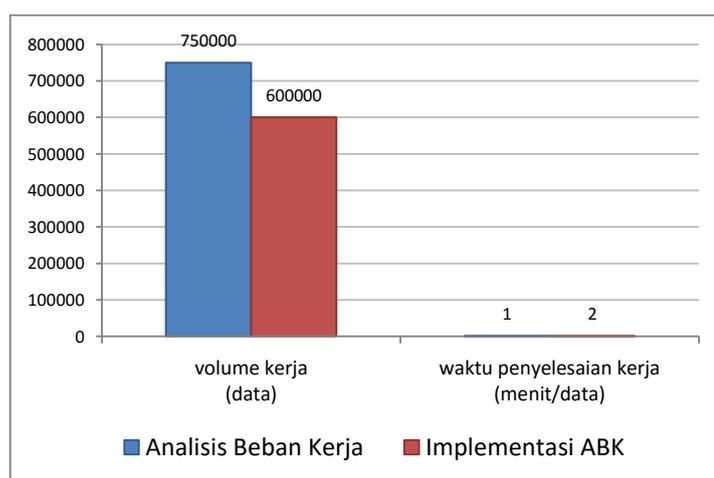
Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti, hasil analisis jabatan yang telah diformulasikan sebelumnya oleh PDSPK berbeda dengan implementasinya di lapangan. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda, beliau menyebutkan bahwa tidak semua rincian tugas (*job description*) pada hasil analisis jabatan yang sudah disusun tersebut dikerjakan. Begitu pula pada hasil analisis beban kerja yang juga terdapat perbedaan jumlah pada aspek volume kerja dan waktu penyelesaian kerja pada implementasinya di lapangan. Berikut gambaran kesenjangan pada hasil analisis jabatan Validator Data di Subbidang Ketenagaan berdasarkan studi pendahuluan.



Gambar 1.1 Diagram Kesenjangan Hasil Analisis Jabatan Validator Data di Subbidang Ketenagaan dari Hasil Studi Pendahuluan

Berdasarkan hasil analisis jabatan yang telah disusun organisasi, pemangku jabatan Validator Data di Subbidang Ketenagaan bertanggung jawab dalam melakukan validasi data pendidik, tenaga kependidikan, tenaga kebudayaan dan tenaga kebahasaan. Sementara itu, berdasarkan diagram pada Gambar 1.1 Validator Data di Subbidang Ketenagaan hanya melakukan validasi terhadap data pendidik dan tenaga kependidikan saja, sedangkan validasi data tenaga kebudayaan dan tenaga kebahasaan tidak dikerjakan.

Kemudian gambaran kesenjangan pada hasil analisis beban kerja Validator Data di Subbidang Ketenagaan berdasarkan studi pendahuluan dapat dilihat pada Gambar 1.2 berikut.



Gambar 1.2 Diagram Kesenjangan Hasil Analisis Beban Kerja Validator Data di Subbidang Ketenagaan dari Hasil Studi Pendahuluan

Dari diagram tersebut terlihat bahwa pada hasil analisis beban kerja yang dimiliki organisasi, jumlah volume kerja yang diemban pemangku jabatan Validator Data di Subbidang Ketenagaan dalam melaksanakan validasi data pendidik dan tenaga kependidikan secara *on desk* (dilakukan di kantor) sebanyak 750.000 data dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas 1 menit/data. Perhitungan beban kerja dilakukan dengan menggunakan aritmatika dasar, yaitu volume kerja dikalikan dengan waktu penyelesaian, sehingga dari perhitungan tersebut diketahui jumlah beban kerja sebanyak 12.500 jam/tahun.

Namun pada implementasi di lapangan terjadi ketidaksesuaian dengan apa yang sudah ditetapkan pada analisis beban kerja. Dari Gambar 1.2 dapat terlihat bahwa pada implementasinya di lapangan, pemangku jabatan mengemban volume kerja sebanyak 600.000 data (berdasarkan wawancara dengan pemangku jabatan) dan waktu penyelesaian tugas sekitar 2 menit/data (berdasarkan observasi pendahuluan di lapangan) sehingga diperoleh beban kerja sebanyak 20.000 jam/tahun. Terdapat selisih antara jumlah beban kerja pada hasil analisis beban kerja dengan jumlah pada implementasi di lapangan, yakni sebesar 7.500 jam/tahun dengan beban kerja pada implementasi lebih besar.

Keadaan yang demikian apabila dibiarkan akan mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam perencanaan kebutuhan SDM organisasi yang membawa dampak pada adanya kelebihan atau kekurangan SDM. Perencanaan SDM yang tidak akurat juga berakibat organisasi tidak mampu menyediakan SDM pada saat yang tepat dan jumlah yang sesuai kebutuhan.

Salah satu faktor yang menyebabkan kualitas hasil analisis jabatan dan beban kerja rendah karena prosesnya tidak melibatkan prosedur atau teknik yang benar. Untuk itu, kegiatan tersebut perlu dilakukan dengan metode yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah agar perhitungan kebutuhan pegawai dalam perencanaan SDM lebih rasional dan sesuai kebutuhan serta hasilnya dapat digunakan sebagai pedoman merekrut, menyeleksi, dan menempatkan pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul “What Are Our Students Doing? Workload, Time Allocation and Time Management in PBL Instruction. A Case Study in Science Education”, Ruiz-Gallardo et al. (2016) melakukan pemantauan kegiatan mahasiswa melalui survei untuk memperoleh informasi alokasi waktu yang digunakan dalam berbagai tugas seperti kuliah, kerja kelompok dan

mencari informasi di perpustakaan atau internet dan lain-lain. Data diperoleh melalui teknik *self reported* oleh 131 mahasiswa yang mencatat kegiatan harian mereka selama 2 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa paling banyak menghabiskan waktu dalam *Problem Based Learning (PBL)* melalui kerja kelompok ataupun individu. Pemantauan alokasi waktu mahasiswa merupakan suatu strategi yang berguna untuk menyediakan informasi kepada dosen tentang kegiatan perkuliahan mana saja yang mengakibatkan kelebihan atau kekurangan beban kepada mahasiswa. Dengan ini, kualitas proses pembelajaran dapat ditingkatkan.

Cunningham et al. (2016) pada penelitiannya yang berjudul “Publicly Funded Principal Investigators Allocation of Time for Public Sector Entrepreneurship Activities” mengeksplorasi alokasi waktu 441 Ketua Peneliti (Principal Investigators/PI) kegiatan wirausaha sektor publik di Irlandia. Data dikumpulkan melalui survei dengan teknik *self reported* untuk mengetahui jam kerja PI dalam kegiatan penelitian. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa PI lebih banyak menghabiskan waktu dalam kegiatan transfer teknologi dan pada akhir penelitian PI yang lebih banyak menghabiskan waktu dalam kegiatan transfer teknologi banyak terlibat dalam pelaporan proyek dan penelitian kolaboratif dengan industri.

Abbott et al. (2011), pada penelitian yang berjudul “Estimating Man-Hours to Construct A Ship’s Block Using Work Measurement”, melakukan estimasi jam kerja yang dibutuhkan untuk membangun blok kapal. Teknik *work sampling* digunakan untuk menentukan standar waktu penyelesaian kerja pada area perakitan saja, sementara waktu untuk tahap-tahap lainnya ditetapkan berdasarkan wawancara dengan karyawan yang berpengalaman yang terlibat dalam proses. Model ini dapat digunakan untuk memberikan perkiraan yang lebih baik mengenai konten jam kerja dalam pembangunan blok kapal dan sangat berharga untuk perencanaan dan penjadwalan yang baik.

Selanjutnya Fry (1981) dalam jurnal yang berjudul “Academic Staff Work Loads in A University”, membahas perbandingan beban kerja staf akademik berdasarkan jenjang jabatan dan program studi di Universitas Queensland. Dalam penelitian tersebut data dikumpulkan melalui wawancara untuk mengetahui estimasi waktu penyelesaian kerja dosen saat mengajarkan mata kuliah, melakukan penelitian, menyelesaikan tugas administratif dan tugas lainnya. Salah satu hasil penelitian menunjukkan bahwa para dosen di Prodi Kedokteran Klinik memiliki beban kerja mengajar yang sangat tinggi sehingga mengurangi alokasi waktu untuk penelitian.

Sementara itu, Bagri & Raushan (2014), pada jurnal yang berjudul “Productivity Improvement of Forging Section Using Work Study and Automation in Existing Axle Manufacturing Plant”, meneliti upaya peningkatan produktivitas pada bagian *Forging* di industri sparepart otomotif. melalui *work study*, yang terdiri atas: *method study* dan *work measurement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas akan dapat ditingkatkan dengan menurunkan waktu operasi kerja dari 25,73 detik menjadi 14 detik dan menurunkan pekerja dari 5 menjadi 4. Jika otomatisasi dengan penggunaan lengan hidrolik diterapkan jumlah pekerja dapat dikurangi menjadi 3 orang.

Ampt et al. (2007), pada penelitiannya yang berjudul “A Comparison of Self-reported and Observational Work Sampling Techniques for Measuring Time in Nursing Tasks”, melakukan perbandingan antara dua teknik *work sampling* dalam menghitung kegiatan dan waktu penyelesaian kerja 9 perawat di sebuah rumah sakit pendidikan di Australia. Teknik pertama disebut *self-reported*, artinya perawat yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu kerja mereka. Teknik yang kedua yaitu *observational*, artinya peneliti melakukan pengamatan terhadap pekerjaan perawat. Hasil menunjukkan bahwa meskipun setiap teknik memiliki keunggulan masing-masing, teknik *observational work sampling* terbukti lebih efektif untuk mengetahui kegiatan dan waktu kerja perawat dibandingkan *self-reported work sampling*.

Ben- Gal et al. (2010), pada jurnal yang berjudul “A New Standardization Model for Physician Staffing at Hospitals”, menyusun suatu model standar untuk menentukan kebutuhan Dokter Spesialis Penyakit Dalam yang secara umum dapat diterapkan pada setiap rumah sakit, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jumlah rawat inap, absensi kerja, uraian tugas, prosedur kerja, dan *allowance*. Penelitian dilakukan melalui metode *work measurement* dengan menggunakan teknik *work sampling*. Metode *work sampling* pada prinsipnya adalah pengambilan sampel pekerjaan pegawai secara acak untuk diobservasi sehingga jumlah waktu yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dapat diketahui. Peneliti mengambil kesimpulan bahwa kualitas hasil *work sampling* tergantung pada pemilihan sampel kegiatan yang diamati, frekuensi observasi dan jangka waktu penelitian. Demikian juga Yusoff et al. (2012), pada jurnal yang berjudul “Work Measurement for Process Improvement in The Car Seat Polyurethane Injection Manufacturing Line”, menerapkan *work sampling* sehingga dihasilkan standar

waktu siklus injeksi kursi mobil selama 13,42 menit untuk efisiensi produksi 100% dan 14,09 menit untuk efisiensi produksi 95%.

Adapun Bratt et al. (1999), pada jurnal yang berjudul "A Comparison of Four Approaches for Measuring Clinician Time Use", melakukan *work measurement* dalam menetapkan waktu penyelesaian kerja dengan menggunakan empat teknik: (1) *time and motion study*, (2) *Patient Flow Analysis (PFA)* yang dikombinasikan dengan wawancara, (3) wawancara untuk memperoleh informasi tentang waktu yang digunakan dokter untuk kegiatan tertentu, dan (4) dokter diberikan buku catatan untuk mencatat seluruh kegiatan saat bertugas (*self-administered timesheet*). Hasil penelitian menunjukkan teknik *time and motion study* menghasilkan jumlah data observasi tiga kali lipat dibandingkan ketiga teknik lainnya.

Kemudian De & Sen (1992), pada jurnal yang berjudul "A Work Measurement Method for Application in Indian Agriculture" meneliti standar kecepatan waktu berjalan petani padi di India dilakukan dengan menggunakan teknik *time and motion study*. Pada penelitian yang pertama, hasilnya menunjukkan bahwa kecepatan berjalan petani yang disarankan adalah 1,39 m/detik dan frekuensi langkah pada kecepatan itu adalah 103 langkah/menit, serta berdasarkan observasi sebagian besar beban kerja petani melebihi dari yang seharusnya.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada sumber data, tempat penelitian dan teknik *work measurement* yang digunakan untuk mengukur waktu penyelesaian kerja. Dalam penelitian ini teknik *work sampling* digunakan untuk menentukan standar waktu penyelesaian kerja pada area validasi data yang dilakukan di kantor saja (*on desk*) karena siklus pekerjaan tersebut pendek. Teknik ini telah diterapkan dalam penelitian terdahulu oleh Bagri & Raushan (2014), Yusoff et al. (2012), Ben-Gal et al. (2010), Ampt et al. (2007), Bratt et al. (1999), De & Sen (1992), dimana waktu penyelesaian kerja ditentukan berdasarkan pengamatan peneliti melalui teknik *work sampling* dan *time and motion study*.

Sementara itu, waktu kerja untuk tahap-tahap pekerjaan lainnya dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan penilaian atau pertimbangan partisipan penelitian dari ingatan atau pengalaman sebelumnya melalui teknik estimasi waktu seperti dalam Abbott et al. (2011), Bratt et al. (1999), dan Fry (1981) ataupun teknis *self-reported* dengan survei seperti pada penelitian Ruiz-Gallardo et al. (2016), Cunningham et al. (2016), Ampt et al. (2007), dan Bratt et al. (1999).

Work sampling dan *time and motion study* terbukti merupakan metode yang lebih akurat dalam menentukan waktu penyelesaian kerja dibandingkan estimasi waktu dan *self-reported* (Naidu et al., 2018; Muktadir et al., 2017; Patel & Mawandiya, 2017). Penerapan *work sampling* dan *time and motion study* pada penelitian terdahulu dirasa tepat mengingat tempat penelitian berada di sektor industri, kesehatan dan pertanian yang menuntut keakuratan standar jam kerja karena berdampak langsung pada biaya produksi dan mutu layanan.

Estimasi waktu dapat dikatakan sebagai teknik yang paling dahulu muncul dibanding teknik *work sampling* dan *time and motion study* (Gregson, 1992 hlm. 26). Namun bukan berarti teknik tersebut sudah tidak digunakan lagi. Hal ini terlihat dari contoh-contoh penelitian terdahulu yang telah disebutkan sebelumnya. Keuntungan teknik estimasi waktu adalah mekanismenya lebih sederhana, hemat waktu dan biaya serta dapat digunakan untuk memprediksi alokasi waktu bagi pekerjaan yang tidak termasuk dalam observasi.

Untuk membatasi permasalahan, selanjutnya penelitian ini akan berfokus pada analisis jabatan dan beban kerja pegawai tingkat pelaksana di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda. Bidang ini merupakan salah satu bidang kerja di PDSPK yang terlibat langsung dalam menjamin kualitas data dan statistik pendidikan dan kebudayaan. Sementara itu, pegawai di Bidang lain, yaitu: 1) Bidang Pembelajaran, Warisan Budaya Tak Benda dan Kelembagaan, 2) Bidang Pendayagunaan dan Pelayanan, dan 3) Bagian Tata Usaha tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, dibutuhkan adanya analisis lebih lanjut untuk meneliti kesenjangan antara hasil analisis jabatan dan beban kerja yang telah diformulasikan sebelumnya oleh PDSPK dengan hasil analisis jabatan dan beban kerja pada implementasinya di lapangan. Dengan demikian, hasilnya dapat diterapkan dalam perencanaan SDM selanjutnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “**Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang yang dapat diambil untuk membatasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran arah perubahan yang ingin dicapai PDSPK?
- 2) Bagaimana gambaran organisasi PDSPK sebelum dan sesudah mengalami penambahan tugas dan fungsi terkait pendayagunaan dan pelayanan data kebudayaan dan kebahasaan yang diemban tahun 2015?
- 3) Bagaimana gambaran hasil analisis jabatan yang ada dan implementasinya di lapangan di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda?
- 4) Bagaimana gambaran hasil analisis beban kerja yang ada dan implementasinya di lapangan di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda?
- 5) Berapa kebutuhan pegawai berdasarkan hasil analisis beban kerja yang ada dan implementasinya di lapangan di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran atau harapan yang akan dicapai dengan penyelenggaraan penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penulisan ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang analisis jabatan, beban kerja dan perhitungan kebutuhan pegawai pada Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan secara khusus dilaksanakannya penelitian ini untuk mendapatkan informasi, mengenai:

- 1) Arah perubahan yang ingin dicapai PDSPK.
- 2) Gambaran organisasi PDSPK sebelum dan sesudah mengalami penambahan tugas dan fungsi terkait pendayagunaan dan pelayanan data kebudayaan dan kebahasaan yang diemban tahun 2015.
- 3) Informasi hasil analisis jabatan yang ada dan implementasinya di lapangan di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda.
- 4) Informasi hasil analisis beban kerja yang ada dan implementasinya di lapangan di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda.

- 5) Jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan hasil analisis beban kerja yang ada dan implementasinya di lapangan di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan disiplin ilmu administrasi pendidikan, khususnya dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai studi kerja (*work study*).

1.4.2 Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh para pengambil keputusan di PDSPK dalam menyempurnakan analisis jabatan, analisis beban kerja dan perhitungan kebutuhan pegawai di Bidang Ketenagaan, Peserta Didik, dan Warisan Budaya Benda, PDSPK.

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Untuk memudahkan pembaca melihat dan memahami isi dari laporan penelitian ini, peneliti mengurutkan sistematikanya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik secara umum maupun khusus, manfaat penelitian baik secara teoritis dan praktis, dan struktur organisasi tesis.

Bab II Kajian Pustaka berisi konsep-konsep dan teori-teori yang melandasi penelitian yang dilakukan, yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini dan penelitian terdahulu yang relevan.

Bab III Metode Penelitian berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian, kerangka berpikir penelitian serta komponen-komponen penelitian. Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Bab IV Temuan dan Pembahasan memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan atau analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan dan pembahasan data yang disajikan.

Bab V Kesimpulan dan Saran menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.