

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN SUMEDANG PROVINSI JAWA BARAT**

Naufal Fakhri
NPP. 32.0387

Asdaf Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: nfakhri212@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Busiri, S. Pd.I, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research starts from the problem of resolving industrial relations dispute cases in 2023 that have not yet fully achieved optimal results. **Purpose:** This study aims to analyze the workload in determining the employee needs for each service provided, including one of them being the resolution of industrial relations dispute cases. **Purpose:** This study aims to analyze workload in determining staffing needs for each service provided, including the resolution of industrial relations disputes. **Method:** This study employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques including direct observation, semi-structured interviews, and documentation. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The study uses the Workload Analysis theory proposed by Koesomowidjojo, which includes three indicators: work conditions, use of working time, and targets to be achieved. **Results/Findings:** The analysis of workload and staffing needs in resolving industrial disputes is measured based on three indicators from the theory, namely working conditions, time utilization, and targets that must be achieved. In the job condition indicators, it is assessed based on the existence of welfare guarantees, the availability of facilities and infrastructure, and the number of employees. In the work time utilization indicators, there are efforts to optimize the use of work time. The targets to be achieved are viewed by considering the existing labor capacity and the time required to complete each task and function. **Conclusion:** The analysis of workload and staffing needs is good, but there are still obstacles such as staff shortages, limitations in infrastructure and technology, and suboptimal time management. Efforts being made include increasing the number of staff, enhancing infrastructure and technology, and optimizing time management. **Keywords:** Analysis; Workload; Employee Needs

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini berangkat dari permasalahan penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial pada tahun 2023 yang belum sepenuhnya mencapai hasil yang optimal. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja dalam menentukan kebutuhan pegawai pada setiap pelayanan yang diberikan termasuk salah satunya penyelesaian kasus

perselisihan hubungan industrial. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teori Analisis Beban Kerja menurut Koesomowidjojo dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. **Hasil/Temuan:** Analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai dilakukan dalam menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial diukur berdasarkan tiga indikator dari teori yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Pada indikator kondisi pekerjaan dilihat berdasarkan adanya jaminan kesejahteraan, ketersediaan fasilitas dan infrastruktur, serta jumlah pegawai. Dalam indikator penggunaan waktu kerja ada upaya untuk mengoptimalkan penggunaan waktu kerja. Pada target yang harus dicapai dilihat dengan memperhatikan kapasitas tenaga kerja yang ada serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas dan fungsi. **Kesimpulan:** Analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai sudah baik namun masih terdapat hambatan seperti kekurangan pegawai, keterbatasan infrastruktur dan teknologi, serta manajemen waktu yang belum optimal. Upaya yang dilakukan antara lain penambahan jumlah pegawai, peningkatan infrastruktur dan teknologi, serta optimalisasi manajemen waktu. **Kata kunci:** Analisis; Beban Kerja; Kebutuhan Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada tahun 2023, Kabupaten Sumedang menghadapi tantangan serius dalam dunia ketenagakerjaan, dengan tercatat 25 kasus perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Sumedang. Dari jumlah tersebut, hanya 8 kasus yang berhasil diselesaikan melalui Persetujuan Bersama (PB), sementara 4 kasus lainnya diselesaikan melalui anjuran mediator. Sisanya, sebanyak 13 kasus, masih dalam tahap klarifikasi, mencerminkan kompleksitas penyelesaian konflik antara pekerja dan pengusaha.

Ketidakesuaian antara jabatan yang diduduki dan latar belakang pendidikan yang dimiliki berpotensi memengaruhi optimalisasi kinerja dan efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Sumedang. Tercatat beberapa pegawai menduduki posisi yang kurang relevan dengan kualifikasi pendidikan. Misalnya, lulusan Peradilan Agama dan Perencanaan Kota bertugas sebagai Analis Kebijakan atau Mediator Hubungan Industrial, Adapun jabatan tersebut lebih sesuai bagi lulusan hukum, administrasi, atau manajemen sumber daya manusia. Selain itu, terdapat jabatan seperti Pengelola Keuangan dan Pengantar Kerja yang diisi oleh lulusan dengan bidang studi kurang spesifik terhadap tuntutan jabatan tersebut.

Ketersediaan pegawai yang memiliki kompetensi serta kualifikasi sangat dibutuhkan bagi eksistensi suatu organisasi karena membantu penyediaan pelayanan masyarakat secara efisien, tepat, dan efektif. Salah satu alasannya adalah ketidakcocokan antara kompetensi pegawai dan posisi yang mereka duduki, disebabkan tidak hanya oleh komposisi keterampilan pegawai atau keterampilan yang belum proporsional, tetapi juga rekrutmen yang tidak merujuk pada kebutuhan organisasi (Meirinawati, 2019). Setiap instansi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa jumlah pegawai dalam organisasi memadai, berdasarkan perencanaan kebutuhan yang didasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja. Pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengetahui dan mengevaluasi kebutuhan pegawai adalah melalui analisis beban kerja. Dengan upaya ini, diharapkan kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, sehingga pelaksanaan tugas organisasi berjalan secara efektif, efisien, dan profesional.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang memiliki 33 orang pegawai ASN yang terdiri dari 31 orang PNS dan 2 orang PPPK. Jumlah pekerjaan yang besar tidak sebanding dengan sumber daya manusia yang tersedia dapat menghambat penyelesaian tugas-tugas penting di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Oleh karena itu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pasal 31 dan 32 menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam merencanakan kebutuhan pegawai.

Dengan dilaksanakannya analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai, diharapkan akan terbentuk pegawai aparatur yang sesuai dengan persyaratan kualifikasi dan kompetensi serta memiliki profesionalisme pada setiap instansi pemerintahan. Hal ini akan membantu dalam proses penentuan kebutuhan pegawai didasarkan pada konsep “The Right Man on The Right Place,” yang nanti tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja suatu instansi.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang ini. Meskipun pentingnya analisis beban kerja telah diakui secara luas, implementasinya di lingkungan Disnakertrans Kabupaten Sumedang belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh belum adanya regulasi mengenai analisis beban kerja sebagai dasar dalam perencanaan kebutuhan pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumedang. Akibatnya, perencanaan kebutuhan pegawai seringkali tidak didasarkan pada analisis yang komprehensif, melainkan pada asumsi atau data historis semata.

Kesenjangan ini menciptakan risiko ketidaksesuaian antara jumlah pegawai dengan volume pekerjaan yang ada, yang dapat menghambat kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang per 2025 sebanyak 33 pegawai terdiri atas 31 PNS dan 2 PPPK. Jika dilihat dari rekapitulasi analisis beban kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang tahun 2023, pegawai yang dibutuhkan sebanyak 89 pegawai. Oleh karena itu, masih terdapat banyak kekurangan pegawai sebanyak 56 pegawai untuk memenuhi beberapa kebutuhan pegawai yang masih kosong. Dengan demikian diperlukan penelitian yang mendalam untuk menganalisis beban kerja dan menentukan kebutuhan pegawai yang sesuai di Disnakertrans Kabupaten Sumedang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis dalam penataan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Masalah lainnya adalah terdapat ketidaksesuaian antara jabatan yang diduduki dan latar belakang pendidikan pegawai. Beberapa pegawai menduduki posisi yang kurang relevan dengan kualifikasi pendidikan mereka. Misalnya, lulusan Peradilan Agama dan Perencanaan Kota bertugas sebagai Analis Kebijakan atau Mediator Hubungan Industrial, padahal jabatan tersebut lebih sesuai bagi lulusan hukum, administrasi, atau manajemen sumber daya manusia. Hal ini berpotensi memengaruhi optimalisasi kinerja dan efektivitas pelaksanaan tugas di lingkungan kerja Disnakertrans Kabupaten Sumedang.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks kebutuhan pegawai maupun analisis beban kerja. Penelitian Hamidah Nayati Utami, Arik Prasertya dan Muhammad Rosyihan Hendrawan (2020) berjudul Analisis Beban Kerja sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai menemukan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan

seseorang, yang diklasifikasikan secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) atau kualitatif (kesulitan pekerjaan). Untuk mengetahui beban kerja yang ditanggung oleh pegawai, digunakan analisis beban kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teori beban kerja menurut Jex (1998). Hasil analisis terdapat 4 kategori penggunaan waktu kerja yaitu overload, fit, underload, dan critical underload yang merupakan hasil verifikasi waktu riil yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pokok dan tambahan dibandingkan dengan standar kementerian. Penelitian Vania Sally Nabila dan Wahyu Syarvina (2021) menemukan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teori beban kerja menurut Munandar (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena para karyawan dapat mengatasi beban kerja dengan lingkungan kerja yang baik. Penelitian Suarni Norawati, Yusup, Ani Yunita, dan Husein (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang sesuai dengan latar belakang pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear dengan teori beban kerja menurut Ali (2010). Penelitian Andri Lesmana, Umi Faiqoh (2021) ini dilakukan untuk menganalisis beban kerja dan menentukan kebutuhan sumber daya manusia di PT. Securindo Packatama Indonesia. Dengan menggunakan pedoman dari Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kekurangan tenaga kerja, Pendekatan analisis beban kerja yang dilakukan adalah pendekatan organisasi, pendekatan analisis jabatan, dan pendekatan administratif. Berdasarkan hasil penelitian Sobariansyah dkk tentang analisis beban kerja menggunakan metode workload analysis dalam penentuan jumlah tenaga kerja yang optimal di CV. Jaya Perkasa Teknik, Kota Pasuruan, penulis menggunakan metode Full Time Equivalent untuk menentukan kebutuhan karyawan. Pranoto dan Retnowati (2015) menyatakan Full Time Equivalent (FTE) merupakan jumlah tenaga kerja (orang) yang dibutuhkan untuk melakukan/menyelesaikan serangkaian kegiatan tertentu pada periode tertentu. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja karyawan pada Direktorat Operasional sudah optimal.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan terletak pada penerapan teori Analisis Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017) dengan pendekatan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, yang belum diterapkan secara spesifik dalam penelitian sejenis. Berbeda dengan penelitian sebelumnya pada Penelitian Hamidah Nayati Utami menggunakan teori dan hasil temuan yang berbeda. Penelitian Vania Sally Nabila (2021) yang menggunakan metode kuantitatif dan teori yang berbeda. Penelitian Suarni Norawati, dkk (2021) memiliki hasil, teori dan metode penelitian yang berbeda. Penelitian Andri Lesmana, Umi Faiqoh (2021) hasilnya sama tapi menggunakan metode dan teori yang berbeda. Penelitian Sobariansyah dkk menggunakan metode dan teori yang berbeda. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja atau efisiensi organisasi, penelitian ini menekankan pentingnya analisis kebutuhan pegawai berbasis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Sebagai kontribusi praktis, penelitian ini mengusulkan pentingnya adanya regulasi daerah berupa Peraturan Bupati Sumedang yang mengatur tata cara pelaksanaan analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, yang akan menjadi pedoman teknis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sumedang.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja dalam menentukan kebutuhan pegawai pada setiap pelayanan yang diberikan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat termasuk salah satunya penyelesaian kasus perselisihan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang didasarkan pada fakta empiris, untuk mengungkap kebenaran melalui studi langsung di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang (Sugiyono, 2015). Metode ini digunakan untuk memastikan bahwa gambaran yang dihasilkan akurat, jelas, dan rinci sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan menggunakan data aktual saat penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data merupakan tahap krusial untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Menurut Simangunsong (2016), terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam pendekatan kualitatif, khususnya dalam konteks penelitian pemerintahan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket.

Penulis mengumpulkan data kualitatif melalui observasi langsung, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi pribadi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 10 orang informan yang terdiri dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, Sekretaris Dinas, Kepala Subbagian Keuangan, Kepala Subbagian Umum, Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktifitas, Kepala Bidang Hubungan Industrial, Kepala UPTD Balai Pelatihan Kerja (BLK), Kasubbag TU UPTD BLK, Pengantar Kerja Ahli Pertama, dan Instruktur Kerja Ahli Pertama. Informan tersebut yang dipilih peneliti dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, atau posisi yang relevan dengan topik penelitian. Penulis melakukan wawancara di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat pada kesempatan magang yang dilaksanakan pada tanggal 6 Januari – 25 Januari 2025.

Analisis data dilaksanakan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman, 1992:16). Adapun analisisnya menggunakan teori analisis beban kerja yang digagas oleh Koesomowidjojo (2017:91) yang menyatakan bahwa salah satu manfaat dari analisis beban kerja adalah penentuan jumlah kebutuhan karyawan dan melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam suatu periode tertentu. Indikator dari teori analisis beban kerja Koesomowidjojo (2017:91) meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis kebutuhan pegawai dan analisis beban kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat menggunakan pendapat dari Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan bahwa analisis beban kerja didasarkan pada tiga indikator, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Kondisi Pekerjaan

Penulis melakukan observasi terkait dengan kondisi pekerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang dilihat dari jaminan kesehatan, ketersediaan fasilitas dan infrastruktur pendukung, dan jumlah pegawai. Jaminan kesehatan yang diberikan Dinas Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang kepada para pegawai berupa asuransi kesehatan untuk pegawai ASN dan BPJS Ketenagakerjaan bagi pegawai non ASN. Kebijakan ini dilakukan sebagai komitmen untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental pegawai agar tetap bekerja secara maksimal dalam lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

Daftar pegawai non-ASN yang tercantum di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang menunjukkan beragam latar belakang pendidikan dan jabatan yang mereka jalani. Para pegawai ini memiliki peran penting dalam mendukung berbagai program yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, seperti pelayanan ketenagakerjaan, pelatihan kerja, dan program transmigrasi. Sebagian besar pegawai non-ASN ini memiliki pendidikan dari tingkat SMA hingga S1, dengan jurusan yang beragam seperti Ilmu Administrasi Negara, Teknik Informatika, Manajemen, Hukum, dan berbagai jurusan teknis lainnya, seperti Teknik Mesin dan Otomotif.

No.	Nama	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Jabatan
1.	Dadi Daryadi	SMA	Ilmu-ilmu sosial	Pelaksana pada Bidang HI
2.	Aep Priana, S.Pd	S1	Pendidikan Teknik Bangunan	Pelaksana pada UPTD BLK
3.	Tomy Triyana	SMA	IPA	Pelaksana pada UPTD BLK
4.	Andri Rodiansyah	SMA	Teknik Mesin	Pelaksana pada Bidang PPK
5.	Elva Sry Arisanty Dewi, SH	S1	Hukum Keperdataan	Pelaksana pada Bidang Lavotas
6.	Ente Sumarna	STM	Automotif	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
7.	Anggu Wira Priatna, S.Sos	S1	Ilmu Administrasi Negara	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
8.	Ismayanti, S.Sos	S1	Ilmu Administrasi Negara	Pelaksana pada Sub Bagian Keuangan
9.	Yayat Karyati, S.Sos	S1	Ilmu Administrasi Negara	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
10.	Dadan Hidayat, SE	S1	Manajemen	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
11.	Maman Suratman, S.Sos	S1	Ilmu Administrasi Negara	Pelaksana pada UPTD BLK
12.	N. Fety Sulastrri Utami, S.Kom	S1	Teknik Informatika	Pelaksana pada Bidang Transmigrasi
13.	Wildan Surahadi Wijayana Putra, S.Sos	S1	Ilmu Administrasi Negara	Tenaga Pembantu perencana ahli muda
14.	Ovi Supartini, S.Kom	S1	Teknik Informatika	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
15.	Dadan Gundara	SMA	IPS	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
16.	Ardi Gunardi, S.T	S1	Teknik Industri	Pelaksana pada Sub Bagian Keuangan
17.	Purry Amalia Nuryanthi,	S1	Ilmu Kesehatan	Pelaksana pada Bidang PPK

	SKM		masyarakat	
18.	Aceng Sunarya	SMA	IPS	Pelaksana pada Bidang HI
19.	Iwan Suswandi	SMK	Mekanik otomotif	Pelaksana pada Bidang Transmigrasi
20.	Dendi Pribadi	SMK	Teknik mesin perkakas	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
21.	Dedi Sutisna	SMK	Listrik	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
22.	Sopyan Sauri	SMA	IPS	Pelaksana pada UPTD BLK
23.	Ganjar Nugraha	SMK	Rekayasa Perangkat Lunak	Pelaksana pada UPTD BLK
24.	Harry Rachmatullah H, A.Md	D3	Komputer administrasi bisnis	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
25.	Aip Saripudin	SMA	Ilmu-ilmu sosial	Tenaga Pembantu perencana ahli muda
26.	Cica Nurmaliah	SMK	Farmasi	Pelaksana pada UPTD BLK
27.	Nadia Ulfah	SMA	IPA	Pelaksana pada Bidang HI
28.	Ugih Permadi	SMK	Teknik Otomotif Kendaraan ringan	Pelaksana pada Bidang PPK
29.	Nenden Dewi Raspati, SH	S1	Hukum Ekonomi Internasional	Pelaksana pada Bidang Transmigrasi
30.	Wita Nur Anggraeni, SM	S1	Manajemen	Pelaksana pada UPTD BLK
31.	Alfin Nursubhi	SMK	Teknik dan bisnis sepeda motor	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
32.	Iqbal Maulana, S.AP	S1	Ilmu Administrasi Negara	Pelaksana pada UPTD BLK
33.	Fadhil M. Fadullah	SMA	IPS	Pelaksana pada Bidang HI
34.	Sri Rahayu N Chrisandi, SE	S1	Akuntansi	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
35.	Muhamad Akbar Putra	SMA	IPA	Pelaksana pada Bidang Lavotas
36.	Agus Rahmat	SMP	-	Pelaksana pada UPTD BLK
37.	Syahdan Hartawan	SMA	Matematika dan IPA	Pelaksana pada Sub Bagian Umum
38.	Siska Nurwulan Yunia, SE	S1	Manajemen fungsional	Pelaksana pada Bidang PPK
39.	Edi Rochaedi Sapei Dipradja			Pelaksana pada Sub Bagian Umum'

Ketersediaan fasilitas dan infrastruktur di kantor dinas yang belum memenuhi khususnya di Balai Pelatihan Kerja dimana alat-alat yang digunakan merupakan alat-alat zaman dahulu sekitar tahun 1980-an. Dari segi jumlah pegawai, terdapat kekurangan jumlah pegawai yang cukup signifikan dilihat dari rekapitulasi analisis beban kerja. Kekurangan jumlah pegawai ini berdampak pada beban kerja yang lebih berat bagi pegawai dan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

NO	NAMA JABATAN	JUMLAH PEMANGKU	HASIL ABK	KELEBIHAN/ KEKURANGAN
1	Kepala Dinas	1	1.3784	-0.3784
2	Sekretaris	1	1.2896	-0.2896
3	JF Perencana Ahli Muda	1	2.0136	-1.0136
4	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	0	1.484	-1.484
5	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan	1	1.328	-0.328
6	Pengelola Program dan Kegiatan	0	1.308	-1.308
7	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	0	1.1832	-1.1832
8	Kepala Sub Bagian Umum	1	1.3408	-0.3408
9	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	1	1.008	-0.008
10	Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1	1.2096	-0.2096
11	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	0	1.1232	-1.1232
12	Pengelola Surat	0	1.3312	-1.3312
13	Petugas Protokol	0	1.3472	-1.3472
14	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	0	1.0704	-1.0704
15	Pengadministrasi Kepegawaian	0	1.0376	-1.0376
16	Pengadministrasi Umum	0	2.2816	-2.2816
17	Pengemudi	0	1.432	-1.432
18	Pramu Kebersihan	1	2.1184	-1.1184
19	Kepala Sub Bagian Keuangan	1	1.008	-0.008
20	Bendahara	2	2.184	-0.184
21	Penyusun Laporan Keuangan	0	1	-1
22	Pengelola Akuntansi	0	1.056	-1.056
23	Pengelola Gaji	1	1.0592	-0.0592
24	Pengelola Database Surat Perintah Membayar	0	1.408	-1.408
25	Verifikator Keuangan	0	1.072	-1.072
26	Pengadministrasi Keuangan	0	1.344	-1.344
27	Kepala Bidang Pelatihan Vokasi dan Produktivitas	1	1.3696	-0.3696
28	JF Pengantar Kerja Ahli Muda	2	4.59216	-2.59216
29	Analisis Bahan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	0	2.2656	-2.2656
30	Analisis Kompetensi dan Kualifikasi Tenaga Kerja	0	2.4	-2.4
31	Pengadministrasi Umum	1	1.21632	-0.21632
32	Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Ketenagakerjaan	1	1.056	-0.056
33	JF Pengantar Kerja Ahli Muda	2	2.13216	-0.13216
34	Analisis Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia	0	1.0528	-1.0528
35	Penyuluh Tenaga Kerja	0	2.24	-2.24
36	Pengadministrasi Umum	2	4.8064	-2.8064
37	Kepala Bidang Hubungan Industrial	1	1.324	-0.324
38	JF Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda	2	1.748	0.252
39	Analisis Pemetaan dan Harmonisasi Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia	0	1.112	-1.112
40	Analisis Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia	0	1.184	-1.184
41	Analisis Tenaga Kerja	1	1.072	-0.072
42	Pengolah Bahan Perencanaan Tenaga Kerja	1	1.008	-0.008
43	Pengadministrasi Umum	0	1.2128	-1.2128
44	Kepala Bidang Transmigrasi	1	1.4784	-0.4784
45	JF Analisis Kebijakan Ahli Muda	2	2.004	-0.004

46	Pemeriksa Ketransmigrasian	0	1.248	-1.248
47	Pengawas Ketransmigrasian	1	1.0176	-0.0176
48	Penyuluh Transmigrasi	0	1.0176	-1.0176
49	Pengelola Ketransmigrasian	0	1.104	-1.104
50	Pengadministrasi Umum	0	1.15248	-1.15248
51	Kepala Unit Pelayanan Teknis Dinas (UPTD) Balai Pelatihan Kerja	1	1.4816	-0.4816
52	Kepala Subag TU UPTD BLK	1	1.056	-0.056
53	Analisis Bahan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	1	1.24176	-0.24176
54	Pengelola Barang Milik Negara	0	1.3512	-1.3512
55	Pengelola Tempat Uji Kompetensi	0	2.1432	-2.1432
56	Pengelola Asrama	0	1.4044	-1.4044
57	Pengelola Keuangan	0	1.3632	-1.3632
58	Pengelola Sarana Kursus dan Pelatihan	0	1.0672	-1.0672
59	Pengadministrasi Pelatihan	0	2.3952	-2.3952
60	Pramu Kebersihan	1	4.3328	-3.3328
61	JF Arsiparis Ahli Muda	0	1.128	-1.128
62	JF Arsiparis Ahli Pertama	0	1.0136	-1.0136
63	JF Pengantar Kerja Ahli Madya	0	4.5248	-4.5248
64	JF Pengantar Kerja Ahli Pertama	0	2.2	-2.2
65	JF Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	0	1.396	-1.396
66	JF Instruktur Ahli Madya	3	2.788	0.212
67	JF Instruktur Ahli Muda	1	1.8352	-0.8352
68	JF Instruktur Ahli Pertama	0	6.296	-6.296
69	JF Instruktur Penyelia	1	2.732	-1.732
70	JF Instruktur Mahir	1	3.148	-2.148
71	JF Instruktur Terampil	0	2.708	-2.708
72	JF Analisis Sumber Daya Manusia Aparatus Ahli Pertama	0	1.1296	-1.1296
73	JF Penata laksana Barang Penyelia	0	1.4616	-1.4616
74	JF Pranata Komputer Ahli Pertama	1	3.9624	-2.9624
	JUMLAH	41	130.38968	-89.38968

Berdasarkan rekapitulasi analisis beban kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang pada tabel di atas, bahwa pegawai yang dibutuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sebanyak 89 pegawai dan yang sudah terpenuhi baru 41 pegawai. Oleh karena itu masih terdapat kekurangan pegawai sebanyak 48 pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Penulis menyimpulkan indikator kondisi pekerjaan dalam analisis beban kerja bahwa fasilitas dan jumlah pegawai menjadi permasalahan yang dapat menghambat kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan kurangnya pegawai dan fasilitas pendukung, sehingga waktu pengerjaan terkadang tidak tepat waktu. Oleh karena itu, perhitungan analisis beban kerja (Koesoemawidjodjo, 2017) menjadi solusi untuk mengetahui secara lebih rinci seberapa besar kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang ada, serta untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang ada. Dengan melakukan analisis beban kerja, Disnakertrans dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat terkait penambahan pegawai, pembagian tugas yang lebih efisien, dan penyusunan jadwal kerja yang realistis.

3.2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan Waktu Kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang terkadang menjadi sebuah hambatan, mengingat keterbatasan jumlah pegawai yang ada. Berdasarkan analisis beban kerja, penting untuk melakukan evaluasi terhadap alokasi waktu yang dibutuhkan untuk setiap tugas dan fungsi dalam organisasi. Dengan menggunakan pendekatan ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang memerlukan waktu lebih lama dan mendistribusikan beban kerja secara merata. Hal ini akan membantu menghindari penumpukan pekerjaan pada pegawai tertentu dan memastikan bahwa setiap pegawai memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan tepat waktu. Dengan demikian, analisis beban kerja ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi penggunaan waktu kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Penggunaan waktu kerja dilihat dari tugas-tugas yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Keterbatasan jumlah pegawai memang berpengaruh terhadap penggunaan waktu kerja di kantor. Ketika jumlah pegawai terbatas, beban pekerjaan yang ada harus dibagi di antara pegawai yang ada, sehingga setiap individu harus menangani lebih banyak tugas. Dalam pelaksanaan di lapangan, pegawai PNS dibantu juga dengan PPPK untuk membantu melaksanakan setiap tugas-tugas urusan kantor. Namun, jumlah PPPK yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang hanya sebanyak 2 orang yang terbagi dalam 1 orang Pengantar Kerja Ahli Pertama dan 1 orang Instruktur Ahli Pertama di Kantor UPTD Balai Pelatihan Kerja (BLK).

Penulis menyimpulkan bahwa meskipun ada upaya untuk mengoptimalkan penggunaan waktu kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, keterbatasan jumlah pegawai tetap menjadi hambatan utama. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang harus diselesaikan dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Keterbatasan jumlah pegawai yang signifikan mengakibatkan distribusi tugas yang tidak merata, sehingga beberapa pegawai harus menangani beban kerja yang melebihi kapasitas ideal mereka. Situasi ini tidak hanya berpotensi menurunkan kualitas pelayanan publik tetapi juga dapat menyebabkan kelelahan kerja dan penurunan motivasi di kalangan pegawai. Teori Analisis Beban Kerja (ABK) yang dikemukakan oleh Koesoemawidjodjo (2017) menjelaskan bahwa analisis beban kerja bertujuan untuk menilai secara objektif berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu dan seberapa besar kapasitas tenaga kerja yang tersedia.

3.3. Target yang harus dicapai

Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, target yang harus dicapai harus mempertimbangkan jumlah pegawai, kemampuan pegawai, dan beban tugas yang ada. Berdasarkan Analisis Beban Kerja, penentuan target harus dilakukan dengan memperhatikan kapasitas tenaga kerja yang ada serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas dan fungsi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang perlu melakukan analisis mendalam mengenai jumlah pegawai yang tersedia, jenis tugas yang ada, serta berapa banyak waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Target kerja diukur dengan laporan yang masuk baik itu setiap minggu atau bulanan. Penataan waktu yang efektif, baik harian maupun mingguan, menjadi salah satu upaya yang mereka lakukan untuk memastikan pencapaian target (Martha dkk, 2025). Target Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dan UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) bisa berbeda, meskipun keduanya berada di bawah naungan yang sama dalam hal pengelolaan tenaga kerja dan transmigrasi. UPTD Balai Pelatihan Kerja (BLK) lebih menekankan

pada pengembangan keterampilan dan pelatihan kepada tenaga kerja. Sesuai dengan penelitian Rizki Amalia & Rini Juniarti (2017) yang menjelaskan bahwa Dinas Ketenagakerjaan hendaknya memberikan pelatihan berbasis kompetensi kepada pencari kerja.

Dalam rangka mencapai suatu target, organisasi harus didukung dengan sumber daya aparatur yang memadai dan produktif. meskipun terdapat upaya maksimal dari setiap unit untuk mencapai target yang telah ditetapkan, faktor keterbatasan jumlah pegawai menjadi tantangan utama dalam pencapaian target tersebut. Pegawai memiliki banyak tugas yang tidak hanya tugas utama tetapi juga tugas tambahan. Tugas tambahan berasal dari atasan di tempat yang sama atau tempat lain. SOP untuk tugas dan distribusi tugas tidak jelas sehingga kelelahan dapat mempengaruhi produktivitas (Atyanti Dyah Prabaswari, 2019). Keterbatasan jumlah pegawai, terutama PNS yang masih mengalami kekurangan dan yang akan memasuki masa pensiun, menghambat distribusi tugas secara merata, yang berdampak pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan laporan yang diharapkan.

3.4. Faktor Penghambat

Pelaksanaan analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang disebabkan oleh beberapa faktor penghambat dalam upaya terciptanya kesesuaian beban kerja dan jumlah kebutuhan pegawai. Hal ini tentu bersifat kompleks, sehingga penulis melakukan analisis terkait hambatan yang dialami dalam kebutuhan pegawai karena hambatan tersebut akan mempengaruhi pada pelaksanaan tugas dan fungsi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur yang tidak optimal dapat menjadi kendala besar dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif dan baik. Khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, kekurangan sumber daya manusia akan berdampak langsung pada kinerja pelayanan kepada masyarakat. Hal ini tentu akan mempengaruhi kemampuan lembaga tersebut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Selain itu, kurangnya tenaga yang kompeten dan cukup dapat menghambat proses pengambilan keputusan serta pengelolaan kebijakan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai dinamika sosial dan politik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur sangat penting untuk memastikan tercapainya tujuan pembangunan pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

Infrastruktur yang tidak memadai dapat menghambat jalannya berbagai program dan layanan yang ditawarkan, sementara kurangnya dukungan teknologi modern mengurangi efektivitas kerja pegawai. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, yang bertanggung jawab atas berbagai fungsi administratif dan pelayanan masyarakat dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, membutuhkan dukungan teknologi yang memadai untuk mempermudah pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun, keterbatasan fasilitas ini terkadang menyebabkan keterlambatan dan kesalahan dalam proses administrasi yang seharusnya bisa lebih efisien. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang masih terdapat beberapa fasilitas yang belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan khususnya dalam pelatihan. Sehingga dengan analisis beban kerja yang dilakukan akan dapat membantu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang dalam memberikan gambaran mengenai kebutuhan fasilitas dan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang memiliki peranan penting dalam memastikan keseimbangan antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang ada. Analisis beban kerja digunakan untuk mengukur dan menganalisis beban kerja pegawai untuk memastikan bahwa pegawai tidak dibebani dengan tugas yang melebihi kapasitas mereka, atau sebaliknya, sehingga manajemen waktu yang dihasilkan optimal walaupun kekurangan sumber daya. Kekurangan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang berdampak juga pada tugas yang tidak merata, di mana sebagian pegawai harus menanggung beban kerja yang lebih banyak. Akibatnya, tugas berlebih pada pegawai tertentu membuat mereka kesulitan dalam mengatur waktu dan prioritas dengan efektif. Dengan menggunakan ABK, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat melakukan evaluasi lebih baik terhadap pembagian tugas dan memastikan manajemen waktu yang lebih efisien. Dengan demikian, meskipun terdapat kekurangan pegawai, dengan penerapan teori ABK, tugas dapat dikelola secara optimal dan kualitas pelayanan dapat tetap terjaga.

3.5. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya, penulis menemukan temuan penting yakni kekurangan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang disebabkan oleh kurangnya anggaran yang dimiliki pemerintah daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang sudah mengajukan beberapa permohonan ke Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) untuk merekrut pegawai baru untuk mengisi posisi yang kosong. Namun, permohonan tersebut belum bisa terwujud hingga saat ini. Kurangnya tenaga yang kompeten dan cukup dapat menghambat proses pengambilan keputusan serta pengelolaan kebijakan yang diperlukan dalam menghadapi berbagai dinamika sosial dan politik. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang mengalami keterbatasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi karena kekurangan pegawai. Sehingga pegawai memiliki jumlah beban kerja yang berlebih yang dapat menghambat dan memperlambat dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Gutiérrez-Abarca, A dkk (2025) menjelaskan bahwa analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja (Workload Analysis) merupakan pendekatan yang efektif untuk menentukan jumlah dan distribusi pegawai yang optimal dalam suatu organisasi. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Sumedang, pendekatan ini dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pegawai yang sesuai dengan beban kerja yang ada. Dari hasil penelitian ditemukan perbedaan bahwa teori dan indikator yang digunakan berbeda. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah pendekatan Workload Indicators of Staffing Need (WISN), yang telah diterapkan dalam sektor kesehatan untuk menentukan kebutuhan tenaga keperawatan berdasarkan beban kerja aktual. Metode ini mempertimbangkan waktu kerja tersedia, standar beban kerja, dan standar kelonggaran untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja secara objektif. Sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Penelitian Hao, X dkk (2025) ini menemukan bahwa mayoritas perawat mengalami beban kerja mental sedang hingga tinggi. Faktor-faktor seperti usia, status pernikahan, pendapatan bulanan, gaya dukungan, gaya koping, dan ciri kepribadian ditemukan berkontribusi secara signifikan terhadap variasi beban kerja mental. Hasil penelitian ini memiliki korelasi dengan penelitian penulis bahwa beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan waktu penyelesaian tugas menjadi

semakin bertambah. Penelitian Tisnawati, V., Soekmadi, S., & Kartono, A. P. (2019) menunjukkan bahwa jumlah pegawai di BTNAP pada tahun 2017–2019 telah melebihi jumlah yang dibutuhkan. Namun, terdapat ketimpangan dalam fungsi (personel administratif dan teknis), terutama pada posisi analis data, pengolah data, dan bendahara penerimaan. Adapun pada penelitian penulis hasil penelitian ditemukan bahwa jumlah pegawai sangat kurang hal tersebut dilihat dari rekapitulasi beban kerja, namun berusaha untuk mengoptimalkan tugas-tugas organisasi.

Penelitian Triyanto, T., Lukman, S., & Kusworo, K. (2020) menunjukkan bahwa analisis jabatan dan analisis beban kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian penulis bahwa analisis beban kerja tidak hanya berdampak pada kinerja pegawai melainkan dijelaskan juga mengenai faktor-faktor penghambatnya. Temuan berikutnya yang berbeda dengan penelitian sebelumnya terkait keterbatasan infrastruktur dan teknologi. Pada penelitian Aditya Batistuta Maulana & Cecep Hermana (2021), hanya kompetensi dan pelatihan saja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian ini ditemukan bahwa infrastruktur yang tidak memadai dapat menghambat jalannya berbagai program dan layanan yang ditawarkan, sementara kurangnya dukungan teknologi modern mengurangi efektivitas kerja pegawai. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, yang bertanggung jawab atas berbagai fungsi administratif dan pelayanan masyarakat dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, membutuhkan dukungan teknologi yang memadai untuk mempermudah pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun, keterbatasan fasilitas ini terkadang menyebabkan keterlambatan dan kesalahan dalam proses administrasi yang seharusnya bisa lebih efisien. Bagi suatu organisasi, kelengkapan infrastruktur dan teknologi yang memadai akan mampu memberikan pengaruh positif untuk efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang masih terdapat beberapa fasilitas yang belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan khususnya dalam pelatihan.

3.6. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa belum adanya regulasi Peraturan Bupati Sumedang yang mengatur tentang Analisis Beban Kerja (ABK). Ketiadaan regulasi ini menyebabkan pelaksanaan ABK cenderung tidak terstandarisasi dan bersifat insidental, sehingga sulit dijadikan dasar dalam perencanaan kebutuhan pegawai secara objektif dan akuntabel. Padahal, keberadaan regulasi khusus mengenai ABK sangat penting sebagai pedoman dalam menentukan jumlah, jenis, dan distribusi pegawai yang sesuai dengan beban kerja aktual di setiap unit kerja.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang pada umumnya sudah baik hal ini tergambar dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai namun masih terdapat kekurangan pegawai sehingga perlu adanya penambahan jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain kekurangan pegawai, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang juga menghadapi hambatan lain seperti keterbatasan infrastruktur dan teknologi dan manajemen waktu yang belum optimal. Guna meningkatkan Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang upaya yang dilakukan adalah mengajukan penambahan jumlah pegawai, melakukan optimalisasi infrastruktur dan teknologi, serta melakukan monitoring dan evaluasi rutin di Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Sumedang.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini terbatas pada lokasi penelitian. Penelitian ini hanya berfokus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke daerah lain.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa temuan penelitian ini masih bersifat awal. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa terkait analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang. Penelitian lanjutan ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan komprehensif.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segenap rasa hormat dan tulus terima kasih, penulis haturkan penghargaan mendalam kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat beserta segenap jajarannya. Atas kemurahan hati dan dukungan yang tiada henti, penulis diberi ruang untuk meniti jejak penelitian ini. Kepada mereka yang dengan tangan terbuka, waktu yang diluangkan, dan kebijaksanaan yang dibagi, telah menjadikan perjalanan pendidikan ini penuh makna, penulis menyampaikan rasa syukur yang tulus.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-21). Bandung: Alfabeta. ISBN 979-8433-71-8.
- Simangunsong, F. (2016). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Arifin, Hatta. 2020. Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. *Jurnal Teknoin*, 26(2), 83-95. <https://journal.uii.ac.id/jurnal-teknoin/article/view/13696>
- Utami, H., N., Prasetya, A & Hendrawan, M., R. 2020. Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. *Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 95-105. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4325>
- Norawati, S., Yusup., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95-106. <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459>
- Nabila, S., V., Syarvina, W. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3034802&val=20674&title=Analisis%20Pengaruh%20Beban%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20PT%20Perkebunan%20Nusantara%20IV%20Medan>
- Nugroho, N., Effendi, C., Arwin, Wong, pong han, & Wilinny. (2019). Analisis motivasi kerja karyawan bagian pemasaran Pt. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3), 32–42. <https://www.collegesidekick.com/study-docs/12857171>
- Lestari, P. Trisyulianti, E. 2018. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Direktorat Operasional Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII Head Office. *Jurnal Manajemen dan*

<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/download/28223/18004>

- Lesmana, A. Faiqoh, U. 2021. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung). *Jurnal Inovasi Masyarakat*. 01(02): 154-166. <https://journal.widyatama.ac.id/index.php/JIM/article/view/847>
- Prabaswari, A. D., Basumerda, C., & Utomo, B. W. (2019). The Mental Workload Analysis of Staff in Study Program of Private Educational Organization. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 528, 012018. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/528/1/012018>
- Meirinawati, & Prabawatii, I. (2019). *Measurement of Workload Analysis in Determining the Optimal Number of Workers*. Proceedings of the International Conference on Social Science 2019, 166. <https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.166>
- Martha, W. T., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Workload Analysis at The Karawang Regency Manpower and Transmigration Office. *Management Science and Engineering Journal*, 6(3), 3535–3543. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Maulana, AB & Hermana, C. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 8(2):93-100. <https://doi.org/10.34308/eqjen.v8i2.214>
- Gutiérrez-Abarca, A., Casado-Álvarez, A., & Espinosa-Carcabilla, S. (2025). *Análisis de la carga de trabajo enfermero e impacto del volumen y flujo de pacientes en una UCI quirúrgica*. *Enfermería Intensiva*, 36(2). <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2025.500535>
- Hao, X., dkk (2025). *Latent profile analysis of mental workload among emergency department nurses: a cross-sectional study*. *BMC Nursing*, 24, Article number: 332. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02976-3>
- Tisnawati, V., Soekmadi, S., & Kartono, A. P. (2019). *Analisis kebutuhan pegawai di Balai Taman Nasional Alas Purwo*. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan*, 9(2), 366–379. <https://doi.org/10.29244/jpsl.9.2.366-379>
- Triyanto, T., Lukman, S., & Kusworo, K. (2020). *The Effect of Job Analysis and Workload Analysis on Performance of Regional Civil Service Agency in West Java Province*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 12(1), 91–102. <https://doi.org/10.33701/japd.v12i1.1346>
- Amalia, R., Juniarti, R. (2017). Efektivitas Dinas Ketenagakerjaan Dalam Mengurangi Angka Pengangguran Melalui Job Fair (Bursa Kerja) Di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal MSDA*. 5(2):221-248. <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/484/>