

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor paling penting dalam mencapai visi dan misi di dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi dinyatakan berhasil ketika adanya SDM yang dapat menggerakkan organisasi, serta dapat menjalankan tugas serta peran sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawabnya. Dengan begitu, pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan dengan cermat demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, mencakup seluruh individu yang terlibat dalam pelaksanaan aktivitas (Susan, E, 2019:955-956).

Pentingnya mencapai tujuan organisasi tercermin dalam sejauh mana efektivitas kerja organisasi dapat diukur. Organisasi umumnya diartikan sebagai kelompok orang yang berkumpul untuk berkolaborasi dalam melakukan aktivitas guna mencapai tujuan yang telah disetujui sebelumnya, dengan menjunjung tinggi produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. Fungsi organisasi adalah menyediakan wadah bagi kerjasama antar individu, di mana manusia berperan sebagai unsur pendorong utama. Semakin beraneka ragam dan kompleksnya kebutuhan manusia, maka organisasi harus merespons dengan optimalisasi performa melalui pendekatan terhadap metode, strategi, teknik, dan segala upaya lainnya, guna memastikan kepuasan masyarakat terpenuhi secara maksimal (Syarief, F. dkk, 2022:38).

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 2 ayat (1) Dinas Pendidikan provinsi memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang pendidikan, terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantu sesuai bidang tugasnya.

Penelitian ini membahas mengenai efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Admosoeperto (2016:54)

mengungkapkan bahwa efektivitas kerja merujuk pada indikator yang mengukur sejauh mana prestasi yang dapat dihasilkan oleh para pegawai, dengan mengacu pada tujuan atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Selain itu Menurut Siagian (Wulandari, U & Simon, 2019:2) Efektivitas kerja merujuk pada pencapaian penyelesaian tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa kinerja tugas dianggap baik jika dapat diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dan penilaian tidak sepenuhnya berkaitan dengan cara pelaksanaannya atau jumlah biaya yang dikeluarkan untuk tugas tersebut.

Efektivitas kerja yang berada di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui pengamatan, yaitu: 1) Beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari persentase hasil SKP yang setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan, serta belum mencapai 100%; 2) Beberapa pegawai memerlukan waktu yang lebih banyak dari standar waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas. Lama waktu yang dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak efektif karena melebihi standar waktu yang telah ditentukan, sehingga hasil pekerjaan yang diperoleh kurang maksimal. Dari permasalahan tersebut, maka akan menyebabkan penurunan efektivitas kerja pegawai.

Berikut Daftar Nilai SKP PNS Tahun 2022 di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2022**  
**di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Persentase Nilai Akhir Kinerja</b>	<b>Persentase Ketidaktercapaian Target</b>
Januari	64	92,11%	7,89%
Februari	66	91,83%	8,17%
Maret	68	94,71%	5,29%
April	67	96,15%	3,85%
Mei	67	95,47%	4,53%
Juni	66	95,59%	4,41%
Juli	67	96,31%	3,69%
Agustus	66	94,07%	5,93%
September	65	95,27%	4,73%
Oktober	64	94,05%	5,95%

November	64	95,80%	4,20%
Desember	63	95,98%	4,02%

(Sumber: Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)

Data nilai kinerja tersebut menunjukkan tingkat persentase nilai akhir kinerja Pegawai Negeri Sipil dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Desember 2022. Efektivitas kerja pegawai masih belum stabil dalam bekerja. Dilihat dari tingkat persentase ketidaktercapaian target bahwa pegawai belum maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan ada beberapa pegawai yang tidak bisa melaksanakan kewajibannya dikarenakan sedang melakukan tugas belajar APBD khusus, cuti sakit, cuti alasan penting, terlambat mengisi kehadiran, dan tugas belajar non aktif, serta adanya perhitungan beban kerja yang tidak merata, sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja dalam pencapaian target. Dengan begitu, setiap bulannya belum bisa mencapai target 100%. Sedangkan Jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat setiap bulannya mengalami kenaikan dan pengurangan dikarenakan adanya rotasi/redistribusi pegawai serta banyaknya pegawai yang memasuki masa pensiun.

Menurut Campel (Purba. B, 2017:9-10) terdapat beberapa variabel yang bisa digunakan untuk mengukur efektivitas kerja yaitu, kesiapan, ketidakhadiran, semangat, motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, dan waktu. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja yaitu beban kerja. Menurut Mangkuprawira (Nur. M. E, 2016:366) Beban kerja setiap individu didefinisikan ke dalam pedoman yang sesuai dengan jenis dan peran pekerjaannya di lembaga. Jika mayoritas pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, situasinya akan berjalan lancar. Namun, bila pegawai melampaui standar, beban kerjanya terasa berlebihan. Di sisi lain, jika pegawai bekerja di bawah standar, dampaknya adalah beban kerja yang tidak terpenuhi secara maksimal. Di samping itu, apabila pegawai melebihi standar yang telah ditetapkan, hal ini menandakan bahwa estimasi standar kerja mungkin lebih rendah daripada potensi yang sebenarnya dimiliki oleh pegawai tersebut. Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) bisa dihitung dengan cara mengidentifikasi sejauh mana produksi yang ingin dicapai oleh divisi khusus dalam organisasi.

Peningkatan beban kerja dapat mengakibatkan penurunan efektivitas kerja, dan hal ini menjadi faktor yang berkontribusi pada timbulnya kelelahan saat menjalani pekerjaan. Beban kerja yang melebihi kapasitas dengan standar waktu yang diperlukan kurang dari yang seharusnya sangatlah berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Selain itu, apabila beban kerja yang terlalu sedikit akan mengalami kebosanan, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan. Hal ini didukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Antonius K, Hadijah Sipahutar, dan Rifka Hadia Lubis (2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sibolga.

Dengan begitu, setiap pegawai perlu memperoleh pembagian kerja yang sama rata sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan harus disesuaikan dengan tingkat beban kerja yang diemban oleh masing-masing pegawai di suatu organisasi. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 56 ditegaskan bahwa setiap lembaga pemerintah diwajibkan untuk merencanakan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan merujuk pada analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Dengan mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka beban kerja yang dimiliki setiap individu harus disesuaikan dengan porsi yang tepat. Pembagian beban kerja harus mempertimbangkan kebutuhan jumlah pegawai untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi SDM pada setiap instansi. SDM yang berkualitas memiliki kapasitas beban kerja yang memadai dengan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Ketika SDM memiliki beban kerja yang melebihi kapasitas, maka organisasi tidak dapat berjalan secara efektif. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini penting dilakukan karena efektivitas kerja menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan

lembaga. Peneliti ingin membuktikan apakah beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja atau tidak. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

## **1.2 Batasan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah Konseptual**

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.2.2 Batasan Masalah Kontekstual**

Secara kontekstual penelitian ini dilakukan untuk ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil di Bidang Sekretariat Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## **1.3 Rumusan Masalah Penelitian**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana efektivitas kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap efektivitas pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Secara garis besar penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan dari penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” diantaranya, yaitu:

### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman serta gambaran yang jelas mengenai pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

### **1.4.2 Tujuan Khusus**

1. Memperoleh gambaran mengenai beban kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
2. Memperoleh gambaran mengenai efektivitas kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
3. Memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi lembaga dalam rangka peningkatan efektivitas kerja pegawai. Serta dapat memberikan manfaat bagi pengembangan wawasan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian beban kerja dan efektivitas kerja pegawai.

### **1.5.2 Secara Praktis**

#### **1. Bagi Lembaga**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengenai pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

#### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja serta memberikan kontribusi dalam bentuk gagasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Hal ini diharapkan dapat menjadi dasar perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

## 1.6 Struktur Organisasi Penelitian

Struktur organisasi skripsi meliputi seluruh konten skripsi dan penjelasannya. Struktur organisasi skripsi dapat digambarkan dengan sistematika yang berurutan. Susunan organisasi skripsi mencakup urutan penulisan dari setiap bab dan bagian-bagiannya. Susunan organisasi skripsi dimulai dari bab I sampai dengan bab V.

- BAB I** : Bab I dalam skripsi ini akan memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Bagian ini mencakup: latar belakang, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan struktur organisasi penelitian.
- BAB II** : Bab II berisi mengenai kajian pustaka yang akan membahas literatur terkait dengan topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian, yaitu beban kerja dan efektivitas kerja. Bagian ini mencakup: landasan teori, penelitian terkait, kerangka berpikir dan hipotesis sementara.
- BAB III** : Bab III metode penelitian dalam skripsi ini akan mendetaili komponen-komponen yang terkait dengan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bagian ini akan mencakup: desain penelitian, metode dan pendekatan, partisipan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengembangan instrumen penelitian, prosedur penelitian, analisis data, dan teknik pengolahan data.
- BAB IV** : Bab IV membahas tentang pencapaian hasil penelitian, serta menganalisis temuan-temuan tersebut secara mendalam. Bagian ini mencakup: pengolahan data, analisis temuan, dan pembahasan.
- BAB V** : Bab V akan memberikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Bagian ini mencakup: kesimpulan dan saran penulis.