

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu personil dalam intitusi termasuk dalam bagian organisasi yang paling penting. Personil manusia adalah unsur inti yang mendorong semua sistem operasional dalam suatu organisasi. Aktivitas yang terdapat pada instansi tanpa ada tenaga kerja, tidak bisa dipungkiri bahwa tenaga kerja memegang peranan inti dalam operasional perusahaan. Sesuai pandangan Hariandja (2010, hlm. 2) berkata tenaga kerja merupakan salah satu elemen yang sangat krusial dalam sebuah entitas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, manajemen tenaga kerja harus dilakukan dengan

Secanggih apapun sumber daya yang ada pada suatu organisasi atau instansi, apabila tidak diperkuat dengan tenaga kerja untuk menjalankan sistemnya, maka hal itu tidak akan bisa bekerja dengan semestinya, tenaga kerja adalah sebuah kekuatan bisa diartikan aset organisasi dalam menciptakan ketenarannya (Nawawi, 2012: 9). Pengoptimalan selalu menuntut pemerintah untuk melakukan pengelolaan tenaga kerja. Pengelolaan tenaga kerja tidak terlepas dari sebab karyawan yang diberikan harapan dapat menunjukkan kinerja yang sangat bagus untuk mencapai target instansi tersebut. Karyawan adalah inti aset suatu tempat yang memiliki peran yaitu sebagai pembuat keputusan, perencana, dan pengatur aktivitas organisasi.

Sebagai hal utama dari suatu organisasi, pegawai melakukan peranan yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan. Diharapkan pegawai dapat berkontribusi pada organisasi dalam berbagai bidang seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Dalam proses pencapaian *output* pekerjaan yang memuaskan, pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai *output* yang dilihat secara mutunya dan volumenya yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan *jobdesc* yang diberikan sesuai dengan wewenang dan perannya (Mangkunegara, 2017: 9). Seorang individu diharuskan

mempunyai kinerja yang bagus, karena kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang membantu pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memerhatikan beban kerja, baik fisik maupun mental (Arip Mariantio, 2021). Pencapaian sebuah mutu kinerja yang tinggi, suatu tempat wajib memerhatikan kondisi tenaga kerja dalam melakukan aktivitas setiap harinya (Ryandini & Nurhadi, 2020).

Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebuah Lembaga yang bertanggungjawab dalam melakukan pemeriksaan, pengawasan, dan evaluasi berbagai aspek pelaksanaan tanggung jawab dan fungsi organisasi atau lembaga pemerintah. Inspektorat didirikan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintah. Inspektorat sangat penting untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya dan layanan publik benar dan berkualitas. Inspektorat bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku dipatuhi. Inspektorat juga bertanggung jawab untuk menemukan dan menghentikan praktik, penyimpangan, dan penyalahgunaan wewenang serta memberikan saran untuk perbaikan kepada pihak yang berwenang.

Penetapan capaian strategis untuk melaksanakan bina pengawas daerah selama lima tahun, yaitu dari tahun 2018 hingga 2023. Tujuan-tujuan ini sesuai dengan tujuan utama, masalah strategis, dan visi misi Jawa Barat untuk periode 2018 hingga 2023, khususnya dalam pelaksanaan "capaian kelima" yang bertujuan untuk "melakukan pewujudan tata Kelola pemerintah dengan inovatif dan pemimpin yang berkolaborasi dengan pusat".

Tujuan Inspektorat ditetapkan berdasarkan evaluasi dan analisis terhadap faktor-faktor terkait, sehingga akhirnya dirumuskan dua tujuan utama Inspektorat yang mencakup tujuan eksternal dan internal, yaitu:

- 1) Peningkatan dalam upaya pemerintah untuk menyelenggarakan otonomi yang bagus, akuntan, dan bersih;
- 2) Peningkatan kompetensi inspektorat dalam mendukung upaya program pemerintah yang bagus, bersih, dan tanggap.

Inspektorat memiliki sasaran untuk tahunan berasal selama jangka waktu rendah dan tinggi dan disusun menjadi capaian sasaran tahunan. Sasaran tahunan ini mencakup hal-hal dibawah ini:

- 1) Meningkatkan mutu dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah;
- 2) Meningkatkan kinerja dan eksistensi pemerintah;
- 3) Meningkatkan tata kelola keuangan dan barang OPD agar sesuai dengan standar yang dikelola pemerintah;
- 4) Menciptakan wujud pemerintah menjadi lebih baik.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 83 Tahun 2020 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit, dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat, Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki 5 (lima) Inspektur Pembantu dan Sekretariat. Berikut Data Analisis Beban Kerja berdasarkan Peta Jabatan Tahun 2023 di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 1
Data ABK Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Bagian Kerja	Pegawai Dibutuhkan	Jumlah Pegawai tersedia	Kekurangan/Kelebihan
1	Struktural	8	8	0
2	Sekretariat	31	17	-14
3	Subbagian Tata Usaha	35	27	-8
4	Inspektur Pembantu I	26	15	-11
5	Inspektur Pembantu II	27	15	-12
6	Inspektur Pembantu III	22	15	-7
7	Inspektur Pembantu IV	25	15	-10
8	Inspektur Pembantu Investigasi	25	13	-12
	Total	199	125	-74

Data analisis beban kerja tersebut menunjukkan adanya kekurangan pegawai, yaitu 74 pegawai. Jumlah tersebut masih kurang dari standar, yang berarti terdapat berbagai kerjaan. Ini dapat mengakibatkan rasa beban meningkatkan yang dapat memberikan dampak pada kinerja pegawai. Pegawai dapat melaksanakan berbagai pekerjaan karena timbulnya ketidaksesuaian antara setiap kegiatan atau pekerjaan lainnya dengan yang harus dikerjakan

selanjutnya. Pegawai tidak mampu memusatkan perhatian pada satu pekerjaan, yang mengakibatkan pekerjaan yang terlambat diselesaikan sesuai jadwal. Sesuai dengan *output* studi pendahuluan, yang diamati secara langsung pada Bagian Sekretariat oleh Analisis Evaluasi Tindak Lanjut Laporan *output* Pemeriksaan. Di mana pegawai belum menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan karena mereka kurang fokus dan tidak dapat menentukan pekerjaan mana yang paling penting. Hal tersebut menyebabkan beberapa pegawai dapat mengerjakan berbagai pekerjaan karena jumlah pekerjaan dengan jumlah pegawai tidak merata. Selain itu, dengan keadaan pegawai yang kurang optimal dapat meng*outputkan* pekerjaan yang tidak menyeluruh dan waktu aktivitas yang sangat lama dari ketentuan. Mempertimbangkan waktu kerja yang telah diatur serta jumlah pegawai yang ada, dihubungkan dengan banyaknya pekerjaan yang dicukupkan, situasinya tidak bagus dan menjadi sebab pegawai melakukan bekerja di luar jam kerja.



Gambar 1.1 Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2022

Data nilai kinerja tersebut menunjukkan tingkat tinggi rendahnya nilai akhir kinerja pegawai dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Desember 2022. Dilihat dari data tersebut kinerja pegawai masih belum stabil menunjukkan peningkatan yang signifikan. Informasi diberikan oleh pegawai unit Tata Usaha Analisis Kepegawaian, penilai SKP belum dilakukan sepenuhnya; kekurangan ini menyebabkan evaluasi tidak disajikan secara optimal dalam bentuk kuantitas dan kualitas. Bagi sebagian pegawai, SKP dianggap sebagai prosedur formal karena keber*outputan* mencapai tujuan dan pelaksanaan pekerjaan yang lebih signifikan. Meski nilai SKP memadai,

kontribusi beberapa pegawai masih rendah karena pegawai melakukan pekerjaan tidak tercakup dalam pembagian kerja berdasarkan analisis jabatan.

Kelebihan jumlah pegawai yang tidak memiliki kejelasan tugas di satu sisi dan minusnya pegawai disisi lain adalah gambaran realistis dari masalah yang terkait dan berhubungan dengan masalah kinerja dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan melakukan analisis jabatan dan beban kerja, pegawai dapat dibantu dalam membagi dan menyelesaikan tugas, seperti menentukan waktu penyelesaian yang sesuai, pengukuran tingkat efisiensi, pencapaian kinerja, serta perbaikan dalam metode kerja dan aspek manajerial lainnya.

Menurut (Irawati, 2017, hlm. 1) aspek-aspek yang dapat berdampak pada kinerja pegawai meliputi ketidaksesuaian dengan ranah Pendidikan dengan posisi yang diemban, kurangnya loyalitas, rendahnya rasa semangat, serta pemberian beban kerja yang berlebihan. Prawirosentono (2006) mempelajari masalah beban kerja dan menemukan bahwa yang menemukan beban kerja yang banyak berdampak negatif terhadap kinerja pegawai terutama apabila tidak ada dukungan organisasi yang memadai.

Rasa beban yang tinggi akan memiliki berbagai dampak terhadap kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif. Dampaknya dapat berbeda-beda tergantung pada seberapa baik organisasi mengelola beban kerja dan sejauh mana pegawai dapat mengatasi tekanan yang ada. Maka dari itu pengelolaan beban kerja dengan bijak menjadi aspek utama bagi atasan sehingga dampak negatif dari beban kerja yang tinggi dapat diminimalkan, dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian mengenai bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan dan akan memengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan beban kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai. Maka dengan itu, peneliti bermaksud melakukan sebuah penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat”***.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat hal diatas yang melatarbelakangi, ditetapkan rumusan pertanyaan masalah dalam kajian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran beban kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Secara umum, sasaran atau tujuan dari kajian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tujuan Khusus

- Tergambarkannya kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Tergambarkannya beban kerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Teranalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sumber untuk bidang manajemen tenaga kerja, khususnya tentang teori beban kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan peneliti dalam masalah yang diteliti yaitu pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Organisasi, penelitian ini diharapkan dapat meng*outputkan* masukan untuk digunakan sebagai bahan evaluasi tentang bagaimana memberikan beban kerja pada pegawai.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

BAB I Pendahuluan, berfungsi sebagai penjelasan terkait pendahuluan. Bagian awal yang memaparkan konteks dan alasan dilakukannya penelitian. Di dalamnya terdapat penjelasan mengenai latar belakang yang melatarbelakangi penelitian, rumusan masalah yang ingin dipecahkan, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian, manfaat yang dapat diperoleh dari *output* penelitian, serta gambaran mengenai struktur organisasi penelitian yang akan dilakukan.

BAB II Kajian Pustaka, bagian ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan penelitian, kerangka pikir yang memberikan gambaran tentang cara peneliti memproses dan mengorganisasi informasi selama penelitian, serta *output* penelitian dari peneliti sebelumnya yang relevan.

BAB III Metode Penelitian, bagian ini menjelaskan tentang desain penelitian yang mencakup pendekatan dan metode yang digunakan. Di dalam bab ini juga dibahas lokasi dan sampel penelitian, alat atau instrumen yang digunakan untuk penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, bagian ini berisi penjelasan mengenai *output* temuan dan analisis yang diperoleh dari pengolahan data penelitian. Selain itu, dibahas pula interpretasi *output* temuan dalam konteks menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, bagian ini mencakup kesimpulan dari *Output* akhir penelitian, implikasi dari temuan tersebut, serta rekomendasi untuk langkah-langkah selanjutnya atau aplikasi praktis yang mungkin diperlukan.