

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja dapat diartikan sebuah elemen paling penting dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan secara optimal. Sebuah organisasi akan merealisasikan rencana yang diinginkan jika personil yang ada sejalan dengan tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2017, hlm. 3), tenaga kerja didefinisikan menjadi seorang yang punya kekuatan yang digunakan oleh instansi. Dengan demikian, tenaga kerja adalah kekuatan (power) dalam sebuah organisasi yang harus memiliki kekuatan untuk mencapai target capaian organisasi.

Selaras pula dengan yang dikatakan Hariandja (2017, hlm. 2), bahwa Tenaga kerja merupakan sebab yang inti dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu personil harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan nilai efektivitas dan efisiensi organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lain dan dianggap beroutput jika memiliki personil yang kinerjanya baik, disiplin kerja yang kuat serta kinerja yang baik, karena tersampainya sebuah target akan ditentukan oleh tenaga kerja lembaga.

Tenaga kerja akan termotivasi ketika tujuan tercapai dari lembaga tersebut dengan meyakini dengan tercapainya tujuan akan meningkatkan mutu kerja personil. Kinerja ialah sebuah output kerja yang dapat tercapai individu atau kelompok individu dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, masing-masing individu memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk melakukannya, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Payaman Simanjuntak (dalam Arasy Alimudin, 2019, hlm. 4) Kinerja mengacu pada sejauh mana output atau peran tertentu dicapai. Pengelolaan kerja yang mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan untuk tercapainya kinerja institusi, serta kinerja individu dan tim di dalamnya

Kinerja merupakan faktor penting dalam mengukur bagus atau tidaknya sebuah instansi, oleh karena itu kinerja akan terus menjadi permasalahan instansi, baik dalam hal manajemen waktu maupun masalah lain yang berkaitan

dengan kinerja. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan selalu berada pada tingkat yang optimal, karyawan mempunyai pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Personil dapat lebih fokus pada tujuan yang akan dicapai dengan mengelola waktu mereka dengan baik. Personil akan konsentrasi dalam menjalankan perannya maka tugas akan terlaksanakan dengan lebih bagus. Ketika tanggungjawab itu terlaksanakan dengan baik dan cepat, personil memiliki banyak ruang untuk tugas lainnya.

Pegawai yang produktif akan menyelesaikan tugas dan wewenang dengan cepat dan tepat waktu. Menurut Hariandja (2016, hlm. 94) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada waktu, pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan. Jadi, penilaian kinerja dilihat dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dicapai seseorang selama bekerja. Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shadare dan Ayo (dalam Busro, M., 2018, hlm. 200), menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan manajemen waktu. Pegawai yang mengelola waktunya dengan baik dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan membantu dalam menentukan prioritas pekerjaan mereka.

Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi 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 visimisi 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

Jika dikaitkan dengan lembaga, dapat diinterpretasikan bahwa personil yang memiliki kinerja tinggi merupakan komponen penting dalam pencapaian tujuan lembaga. Kinerja adalah output dari melakukan perannya dengan bagus dalam jumlah maupun mutu kepadanya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 67) berkata tentang tingkat mutu dan jumlah yang dicapai oleh seorang individu saat mereka melaksanakan peran sesuai dengan wewenang yang diberikan. Dengan sebab itu, kinerja merupakan inti bagi setiap personil dan lembaga untuk mengukur tingkat keberhasilan. Keberhasilan individu dapat dilihat dari output evaluasi kinerja mereka. Berikut merupakan data rata-rata nilai kinerja personil selama periode bulan Januari sampai Desember tahun 2022:



Gambar 1. 1 Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

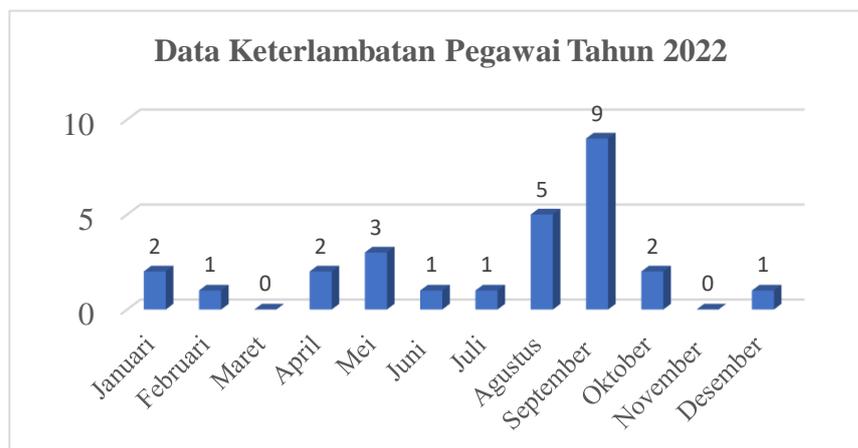
Dari data diatas, menunjukkan tingkat tinggi rendahnya nilai akhir kinerja personil tahun 2022. Berdasarkan angka grafik tersebut, performa staf masih belum konsisten dan belum menunjukkan peningkatan yang menyeluruh. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), performa staf sudah berada dalam rentang keadaan baik, yaitu dalam kisaran 76-90%. Namun, jika ditelaah informasi yang didapatkan dari personil pada Sub Bagian Tata Usaha Analisis Kepersonilan, penilai SKP belum dilaksanakan dalam bentuk yang konsisten. Terdapat kurang dalam evaluasi SKP dengan ditandai tidak adanya penyajian evaluasi yang optimal dalam bentuk kuantitas dan kualitas. SKP untuk berapa banyak staf hanya sebagai formalitas belaka dan pelaksanaan semua peran atau kegiatan menjadi hal utama.

Meskipun SKP ini sudah termasuk rentang keadaan yang baik, namun keikutsertaan beberapa staf masih terbatas di mana beberapa personil tidak tiba di tempat kerja dengan tepat waktu. Padahal sebagaimana seharusnya hal tersebut telah diatur dalam Menurut Pasal 6 Peraturan Gubernur Jawa Barat No 86 Tahun 2022 Tentang Kode Etik Dan Pedoman Perilaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat, APIP wajib menerapkan dan menegakkan Pedoman Perilaku akuntabel, meliputi menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan melaporkan tugasnya secara tepat waktu. Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu organisa untuk pemeriksaan, mengawasi, serta

mengevaluasi terhadap beragam aspek dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam institusi. Kinerja personil yang optimal dibutuhkan untuk mewujudkan pelayanan bermutu. Dalam hal ini, salah satu upaya agar menaikkan kinerja personil merupakan dengan menerapkan pengelolaan waktu. Menurut F. Taylor dan F. Gilberth di Tahun 1960-an metode optimalisasi sebuah waktu dalam perannya dapat dilakukan dengan sangat baik, dan akan mengoutputkan sesuatu yang berkembang.

Menurut proses telaah sebelumnya, didapati bahwa kinerja personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah diketahui berdasarkan output observasi selama mengikuti kegiatan Internship kinerja personil yang rendah disebabkan oleh beberapa hal, yaitu: (1) terdapat personil yang belum menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga mengakibatkan muncul beban pekerjaan berlebihan pada personil lainnya; (2) kedisiplinan personil kurang terlihat, dimana ini dilihat dari adanya ketidaktepat waktu personil dalam masuk pukul 07.30 WIB, serta beberapa personil pergi dari kantor sebelum waktu pulang yaitu 16.00 WIB.

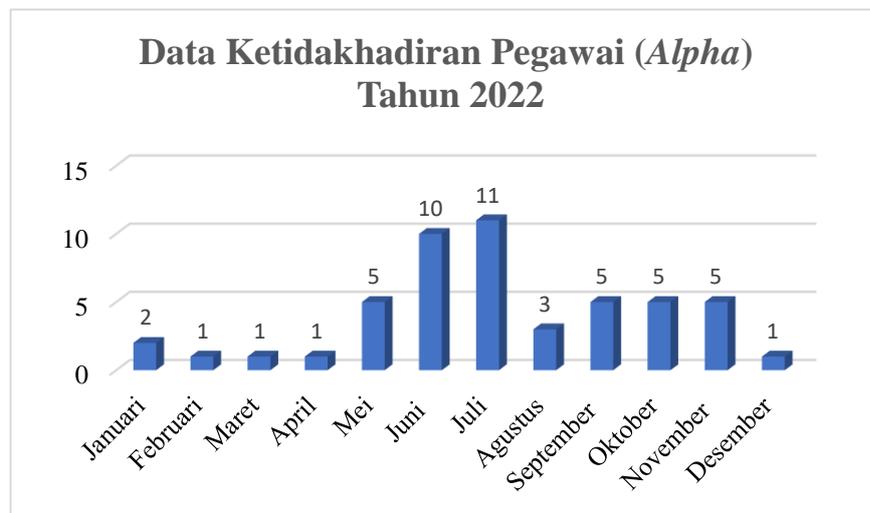
Telaah diatas didukung dengan angka grafik dibawah ini dalam beberapa bulan di tahun 2022. Berikut adalah data pendukung:



Gambar 1. 2 Data Keterlambatan Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan data diatas dapat dilihat data keterlambatan kerja personil pada jam masuk kerja sangat fluktuatif dan ketidak tepat waktuan terjadi

paling tinggi ada pada September sebanyak 9 orang. Berikut merupakan angka kehadiran personil Jawa Barat dari bulan Januari sampai Desember tahun 2022:



Gambar 1. 3 Data Ketidakhadiran Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

Dari data diatas, adanya ketidakhadiran personil tanpa keterangan atau alpha di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat. Data tertinggi ketidakhadiran tanpa keterangan (alpha) terdapat di bulan Juli sebanyak 11 orang. Data diatas mendukung bahwa kinerja personil belum bisa dikatakan optimal. Sehingga berakibat pada pekerjaan menumpuk, jam kerja yang bertambah untuk mengerjakan pekerjaan yang tertunda. Selaras dengan studi pendahuluan ketika dilakukan observasi dan pengamatan langsung grafik ketidakhadiran personil disebabkan oleh beberapa faktor seperti kondisi medis atau kesehatan dan beribadah yang menyebabkan ketidakhadiran personil. Selain itu Kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja atau kebijakan kerja jarak jauh dapat mempengaruhi ketidakhadiran personil. Sejalan dengan hal itu menurut Halim, Mattalatta, & Junaidin (2019, hlm. 11) manajemen waktu memiliki kemampuan akan mendukung performansi kerja personil. Sehingga, manajemen waktu memengaruhi kinerja personil.

Peran manajemen waktu sangat diperlukan agar kinerja personil meningkat. Dengan pengelolaan waktu yang bagus, seseorang tidak akan kehilangan waktu untuk aktivitas yang sia-sia, tetapi akan menggunakan waktunya dengan teratur dan produktif. Bagi personil, manajemen waktu yang baik sangat memengaruhi

kehidupan sehari-hari. Personil yang mengatur dan mengelola waktunya dengan baik dapat menentukan prioritas pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Manajemen waktu yang efektif akan membantu karyawan menjadi lebih disiplin dalam menjalankan aktivitas sehari-hari mereka.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Niar Sekar Arum Sujarwo (2022) dengan judul skripsi “Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa” yang membuktikan bahwa manajemen waktu mempengaruhi kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB dengan tingkat korelasi variabel X dan Y sangat kuat dengan nilai 0,881. Berdasarkan penelitian tersebut, disimpulkan bahwa manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis diterima.

Melihat telaah diatas, peneliti bermaksud belakukan kajian dengan judul ***“Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di Inpektorat Daerah Provinsi Jawa Barat”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen waktu yang diterapkan oleh pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yang dikategorikan menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh data untuk mengetahui gambaran jelas mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh informasi mengenai manajemen waktu yang diterapkan oleh pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk memperoleh informasi mengenai kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat” dapat memberikan informasi dalam bidang sumber daya manusia tentang manajemen waktu dengan kaitannya terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.
2. Bagi Lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak lembaga dan dapat dijadikan pertimbangan bagi pemimpin instansi dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan bagi pegawai untuk mengoptimalkan pengelolaan waktu.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.5 Struktur Organisasi Proposal 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.