

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau lembaga, sumber daya yang paling berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan. Bagaimanapun, perkembangan teknologi informasi yang pesat, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Adapun bentuk serta tujuan organisasi, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia. Maka dari itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia seperti yang dijelaskan Andrew E Sikula (dalam Mangkunegara, 2009, hlm. 5) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hlm. 6) Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (pegawai), yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. Dari ketiga kepentingan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan karena tidak hanya berdampak pada kemajuan individu, melainkan juga untuk kemajuan organisasi hingga taraf nasional.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab mengenai persoalan pendidikan daerah Provinsi Jawa Barat mulai dari perencanaan, pembiayaan, sarana dan prasarana,

peserta didik, guru dan lainnya. Tertera dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tanggung jawab pendidikan setingkat SD/SMP berada dalam lingkup pemerintah kabupaten/kota, sedangkan Pemerintah Provinsi bertanggung jawab atas pendidikan setingkat SMA/SMK dan Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas pendidikan tinggi. Maka berdasarkan peraturan yang telah disebutkan di atas terjadi restrukturisasi kewenangan pengelolaan SMA/SMK dan Pendidikan Luar Biasa yang ditangani langsung oleh pemerintah provinsi.

Berdasarkan 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 mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan 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.

Menjalankan tuntutan tugas merupakan salah satu bagian dari aspek beban kerja. Jika kemampuan pegawai lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dalam bekerja. Sebaliknya, jika kemampuan pegawai lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang kurang maupun berlebih menjadi faktor yang penting, ini dikarenakan berkaitan erat dengan produktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti berupa kegiatan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan memiliki tiga jabatan yaitu, Analis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan, Pengelolaan Data, dan

Pengadministrasi Perencanaan dan Program. Didalamnya memiliki tugas dan fungsi masing-masing untuk melaksanakan tugas pokok fungsi Subbagian Perencanaan dan Pelaporan yang tertuang dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Pasal 5 Tahun 2017. Dari Tugas pokok dan fungsi Subbagian Perencanaan dan Pelaporan yang tertera dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Pasal 5 Tahun 2017 tersebut membuktikan bahwa Subbagian Perencanaan dan Pelaporan ini berkaitan dengan seluruh pihak atau bidang yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, salah satu contohnya seluruh informasi mengenai bidang garapan setiap bidang tertera di dalam Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) yang merupakan sistem pendataan skala nasional yang terpadu, dan merupakan sumber data utama pendidikan nasional. Beban kerja yang berlebih mengakibatkan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, seperti yang dikemukakan oleh salah satu pegawai di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan bahwa tidak jarang para pegawai di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan ini pulang tidak tepat waktu pada pukul 16.00 WIB melainkan, selalu melebihi batas jam pulang kantor (Didin, 2018). Kemudian hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai Subbagian Perencanaan dan Pelaporan ditemukan fakta bahwa, sebagian besar pegawai yang berada di Subbagian Perencanaan dan Pelaporan ini berstatus eselon IV yang berfungsi sebagai penanggungjawab kegiatan yang dioperasionalkan dari program yang disusun di tingkat eselon III, tetapi pada kenyataannya para pegawai juga mengerjakan penyusunan perencanaan yang seharusnya dilakukan oleh eselon III (Suharyono, 2019). Kondisi seperti ini tidak dapat dibiarkan karena dapat mengakibatkan organisasi tidak berjalan dengan efektif.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Subbagian Perencanaan dan Pelaporan membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten untuk melaksanakan tugas dengan baik. Demi terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan kompeten tersebut, dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia melalui analisis beban kerja.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Pasal 1 point 2 Analisis Beban Kerja (ABK) adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Gopher & Doncin (dalam Paramitadewi, 2017, hlm. 3378) Mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi dengan berkontribusi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila pegawai memiliki hambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, maka terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kondisi seperti ini bisa disebabkan karena beban kerja pegawai. Beban kerja tinggi akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja, sedangkan beban kerja rendah berarti kelebihan tenaga kerja.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 56 ayat (1) “Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja”.

Analisis beban kerja merupakan suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja (Mardianto, 2014, hlm. 126). Analisis beban kerja adalah proses yang dilakukan secara logis, teratur, dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah dan kualifikasi pegawai yang diperlukan berdasarkan beban kerja (Kep. Men. PAN Nomor KEPMENPAN No. KEP/75/M.PAN/2004). Manfaat dari analisis beban kerja diantaranya sebagai dasar untuk

merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau yang berlebihan, dan juga sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu dalam Peraturan Menteri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja disebutkan bahwa Analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “**Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian tersebut, rumusan masalah dibuat sebagai acuan dalam merumuskan permasalahan penelitian ke dalam struktur yang lebih jelas. Untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tantangan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana analisis beban kerja pegawai Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
3. Bagaimana analisis kebutuhan pegawai Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

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

1. Tantangan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Analisis beban kerja Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Analisis kebutuhan pegawai Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat / Signifikansi Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari hasil pencapaian tujuan. Manfaat penelitian memiliki dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti (secara praktis), juga memberikan sumbangan pemikiran sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan (kebijakan).

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

1.4.1 Dari Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan wawasan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam menerapkan konsep dan teori organisasi terkait Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Dari Segi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pengambil keputusan dalam menganalisis beban kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya Subbagian Perencanaan dan Pelaporan Secara Teoritis.

1.4.3 Dari Segi Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi lembaga sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

1.5 Struktur Organisasi Penelitian

Struktur organisasi skripsi merupakan gambaran mengenai keseluruhan isi skripsi dan pembahasannya dapat dijelaskan dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan: Pada bab ini, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik tujuan secara umum maupun secara khusus, manfaat signifikansi penelitian yang terbagi menjadi manfaat secara teoritis, secara praktis dan manfaat dari segi kebijakan, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab II Kajian Pustaka: Dalam bab ini membahas mengenai kajian pustaka atau landasan teori dari berbagai ahli mengenai manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, analisis jabatan, analisis beban kerja yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka berpikir penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III Metode Penelitian Dalam bab ini, membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari desain penelitian, partisipasi dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan langkah-langkah analisis data. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV Temuan dan Pembahasan: Dalam bab ini, membahas mengenai analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan melakukan pembahasan atau analisis terhadap temuan tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi: Dalam bab ini, membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan juga rekomendasi yang diberikan baik untuk lembaga sampai pada rekomendasi untuk peneliti selanjutnya.