

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk yang diciptakan Tuhan dengan suatu kelebihan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya yaitu berupa akal. Dengan kelebihan tersebut manusia dapat memanfaatkannya guna menjalani kehidupan secara rasional. Yang berarti manusia dapat mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya melalui pemanfaatan sumber daya yang ada serta memelihara alam sebagai kewajiban atas tanda syukur terhadap Sang Pencipta. Selain itu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya manusia tidak dapat hidup dengan mengandalkan dirinya sendiri, tetapi juga membutuhkan manusia lainnya. Dengan kata lain manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan manusia lain demi kelangsungan hidupnya.

Melalui hidup dengan sesamanya atau bermasyarakat, manusia dapat mencapai tujuan hidupnya sendiri maupun tujuan hidup bersama. Tujuan hidup bersama inilah yang nantinya akan menyatukan manusia-manusia (individu) menjadi suatu kesatuan yang dinamakan kelompok, kemudian terus berkembang sehingga menjadi organisasi baik dalam skala kecil hingga skala besar tergantung dengan tujuan yang telah ditetapkan secara bersama. Manusia tidak akan mencapai berbagai tujuan bersama tersebut tanpa menggunakan jalur organisasi dan sebaliknya organisasi tidak akan mencapai tujuannya tanpa melalui usaha kooperatif sekelompok orang. Siagian mengemukakan bahwa apakah umat manusia meraih kemajuan yang lebih besar atau tidak, akan sangat bergantung pada kemampuan manusia menciptakan organisasi dengan lebih baik dan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan lebih efisien, efektif dan produktif. (dalam Siagian, 2014, hlm. 19).

Oleh sebab itu, perlunya suatu pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia dalam mengoptimalkan potensi-potensi yang

dimiliki dan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, efektif dan produktif. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi yang dimaksud yaitu melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sastradipoera mengartikan Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu “proses” (*process*) untuk memperoleh, mengembangkan serta merawat pekerja sehingga mereka mendapat kecakapan dalam melaksanakan fungsi dan mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Adapun yang dimaksud dengan proses dalam hubungan ini adalah suatu rangkaian fungsi, tindakan, pelaksanaan atau perubahan yang bergerak untuk mencapai suatu tujuan (dalam Sastradipoera, 2007, hlm. 19). Sastradipoera juga menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia ditinjau dari kegunaannya diartikan sebagai sesuatu yang berguna dalam memahami serta memecahkan masalah praktis yang berkaitan dengan personalia dalam organisasi”. (dalam Sastradipoera, 2007, hlm. 21).

Salah satu bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan Sumber Daya manusia penting dilakukan, agar proses yang akan dilakukan menjadi jelas dan terarah termasuk dalam menyikapi kemungkinan perubahan yang terjadi dalam organisasi. Karena dalam berjalannya organisasi tidak memungkiri akan terjadi perubahan, baik dalam skala kecil maupun besar/ total. Perubahan ini dilakukan guna mengikuti kebutuhan dan tuntutan zaman yang dinamis. Beberapa perubahan yang sering terjadi dalam suatu organisasi diantaranya perubahan nomenklatur, perubahan tugas serta fungsi organisasi dan perubahan lainnya. Perubahan yang terarah dan direncanakan dipercaya akan membawa organisasi untuk jauh lebih baik dalam pencapaian tujuannya. Sedangkan sebaliknya, apabila perubahan tidak dirancang, maka pencapaian tujuan organisasi akan berjalan secara optimal, bahkan berpotensi terhadap kegagalan.

Oleh karenanya perencanaan sumber daya manusia diperlukan guna menyiapkan organisasi menghadapi proses perubahan. Siagian

memberikan penjelasan tentang perencanaan sumber daya manusia, yaitu dalam perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian utama adalah ketersediaan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. (dalam Mangkunegara, 2003, hlm. 33).

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik diharapkan organisasi dapat mengoptimalkan kinerja para pegawai nantinya. Menurut Ivancevich & Donnelly (dalam Rusli, 2015, hlm. 75) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh para pegawai tersebut merupakan beban kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Oleh karenanya beban kerja harus sesuai dengan kapasitas yang dimiliki pegawai. Terlebih reaksi setiap pegawai terhadap beban kerja yang tentunya tidak akan sama. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam individu (internal) maupun dari luar (eksternal) seperti iklim organisasi, motivasi dan lainnya. Organisasi perlu mengetahui apakah beban kerja yang diemban para pegawai sudah sesuai dengan kemampuannya atau tidak.

PPSDM Aparatur merupakan salah satu lembaga yang berada dibawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Hal tersebut dijelaskan dalam Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 13 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja KESDM pada pasal 854. Dalam undang- undang yang sama, pasal 931 dijelaskan bahwa tugas PPSDM Aparatur adalah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi.

Selain itu, PPSDM Aparatur merupakan lembaga baru yang lahir karena adanya tuntutan perubahan. Lembaga ini dahulu dikenal dengan nama Pusdiklat Geologi, namun pada tahun 2017 berganti menjadi PPSDM Aparatur. Perubahan tersebut tentu tidak hanya perubahan nomenklatur saja tetapi juga mencakup pekerjaannya. Semenjak tahap transformasi sampai saat ini, PPSDM Aparatur masih berjuang guna mengoptimalkan fungsi dan manfaat PPSDM Aparatur. Beberapa kegiatan pun dilakukan seperti program akreditasi, penataan perangkat SDM dan sarpras serta penataan NSPK. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan pada tahun 2021 PPSDM Aparatur diharapkan telah mencapai tahap pematapan kelembagaan sebagai lembaga yang memiliki tugas dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi.

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki jumlah pegawai kurang lebih 6114 pegawai yang merupakan aset dalam menyelenggarakan urusan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral (dalam Majalah Aparatur, 2017, Vol 1, hlm. 3). Dengan status sebagai lembaga baru yang memiliki pegawai sebanyak 77 orang (PNS), ditambah pegawai tidak tetap (PTT) dengan status tenaga kontrak terbatas sebanyak kurang lebih 80 orang, tentu menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga dalam menjalankan tugas-tugas pengembangan SDM di lingkungan Kementerian ESDM. Pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi tersebut dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan pola diklat pelatihan klasikal maupun non klasikal.

Sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat). Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat tentu memiliki peran yang penting dalam Keberlangsungan PPSDM Aparatur. Karena Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat dapat dikatakan sebagai inti dari lembaga PPSDM Aparatur. Sub Penyelenggaraan Diklat merupakan

satu dari dua sub yang terdapat pada Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan Pengelolaan Sarana Prasarana. Menurut Peraturan Menteri ESDM No. 13 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pasal 949 Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi. Dalam Permen ESDM yang sama pada pasal yang berbeda yaitu pasal 947 dijelaskan pula bahwa fungsi dari Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat yaitu penyiapan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi.

Untuk saat ini terdapat 10 orang pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat yang terdiri dari 1 Kepala Sub Bidang dan 9 orang staff. Dengan jumlah pegawai tersebut perlu dilakukan analisis terkait beban kerja yang diemban para pegawainya apakah sudah sesuai dengan ketersediaan pegawai yang ada atau belum. Hal tersebut dikarenakan, ditemukannya beberapa fenomena yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja yang diemban oleh para pegawai. Fenomena pertama, waktu kerja pegawai di Sub Bidang ini cenderung lebih lama karena mengikuti waktu diselenggarakannya diklat bukan mengikuti waktu kerja yang telah ditetapkan sehingga tidak jarang para pegawai pulang kerja melebihi jam kerja. Kedua, ada beberapa waktu yang mengharuskan para pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat mengadakan diklat dihari libur yaitu hari sabtu, dengan begitu meskipun seharusnya dihari tersebut pegawai tidak bekerja namun pada faktanya pegawai harus tetap masuk untuk menyelenggarakan diklat. Ketiga, dalam satu hari ada kalanya lebih dari satu diklat yang diselenggarakan sehingga membutuhkan banyak orang terutama saat seminar diklat. Sedangkan jumlah pegawai yang ada terbatas untuk menjaga kelas saat berlangsungnya diklat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti mempertimbangkan bahwa perlunya dilakukan penelitian terkait

beban kerja yang diemban oleh pegawainya. Penelitian yang dapat menunjukkan gambaran beban kerja yang ada di Sub Penyelenggaraan Diklat, sehingga nantinya dapat dirumuskan berapa jumlah kebutuhan pegawai yang ideal untuk menuntaskan pekerjaan yang ada di sub tersebut. Oleh karena itu, penelitian kali ini diberi judul **“ANALISIS BEBAN KERJA DAN JUMLAH KEBUTUHAN PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL (STUDI PADA SUB BIDANG PENYELENGGARAAN DIKLAT)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka ditetapkan tiga masalah yang akan menjadi fokus penelitian, masalah-masalah tersebut dirumuskan kedalam bentuk pertanyaan diantaranya, yaitu :

1. Bagaimana uraian tugas dan hasil kerja pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM?
2. Bagaimana gambaran beban kerja pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM?
3. Berapa jumlah kebutuhan pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara garis besar penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, Berikut tujuan dari penelitian mengenai ‘‘Analisis Beban Kerja Dan Jumlah Kebutuhan Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian

Energi dan Sumber Daya Mineral (Studi Pada Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat)” diantaranya yaitu :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang diadakan yaitu untuk mendapatkan gambaran terkait beban kerja yang diemban para pegawai yang berada di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat serta mengetahui jumlah pegawai yang ideal untuk menyelesaikan beban kerja yang ada.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini tidak terlepas dari rumusan masalah yang akan diteliti. Berikut beberapa tujuan khusus, diantaranya :

- a. Mengidentifikasi uraian tugas dan produk kerja yang dihasilkan pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.
- b. Mengukur beban kerja yang diemban pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.
- c. Menghitung jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja pegawai Di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penerapannya manfaat penelitian dalam penelitian kali ini diklasifikasikan menjadi dua, yaitu :

1. Manfaat Teoretis

Secara Teoretis penelitian mengenai ‘‘ Analisis Beban Kerja Dan Jumlah Kebutuhan Pegawai di Pusat Pengembangan Manusia Aparatur Kementerian ESDM (Studi Pada Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat)’’ ini, diharapkan dapat memperkaya

keilmuan di bidang administrasi pendidikan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya mengaji tentang beban kerja yang serta kaitannya dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Mampu mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya teori mengenai analisis beban kerja yang telah dipelajari kedalam praktisnya secara nyata di lembaga.

b. Bagi Lembaga

Menjadi saran untuk lembaga guna merencanakan jumlah ideal pegawai yang dibutuhkan dalam menyelesaikan beban kerja yang ada.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian kali ini yaitu “Analisis Beban Kerja Dan Jumlah Kebutuhan Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian ESDM (Studi Pada Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat)”. Penelitian tersebut terfokus kepada sumber daya maupun data yang berkaitan dengan beban kerja pegawai di Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat di PPSDM Aparatur. Ruang lingkup tersebut juga menerangkan bahwa batasan penelitian ini hanya meliputi salah satu sub bidang yang ada di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM yaitu Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Skripsi ini tersusun kedalam lima bab dengan diawali oleh lembar sampul, halaman pengesahan, pernyataan mengenai keaslian skripsi, kata pengantar, ucapan terima kasih, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran. Kemudian pemaparan bab I sampai bab V yang setelahnya disertakan lampiran-lampiran penelitian.

Sistematika skripsi ini telah sesuai dengan pedoman karya ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia yang dikeluarkan pada tahun 2018. Berikut gambaran secara garis besar mengenai bab-bab yang terdapat dalam skripsi :

I. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi. Bab ini menjadi bagian awal dari suatu penelitian dan menjadi inti. Karena dalam latar belakang penelitian dijelaskan fenomena serta permasalahan yang menjadi faktor mengapa penelitian perlu diadakan.

II. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua membahas mengenai teori-teori yang digunakan dalam penelitian yaitu teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, analisis beban kerja dan analisis kebutuhan jumlah pegawai. Selain itu, terdapat pula kerangka pikir yang dijadikan sebagai alur berpikir peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan peneliti saat ini.

III. BAB III METODELOGI PENELITIAN

Selanjutnya dalam bab ketiga dijelaskan mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

IV. BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Adalah bab yang memaparkan temuan di lapangan dan pembahasannya. Dalam bab ini temuan dan pembahasan masing-masing dibagi menjadi tiga poin utama sesuai dengan rumusan masalah yang ditentukan sebelumnya.

V. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Merupakan bab terakhir yaitu penutup yang di dalamnya membahas mengenai simpulan berdasarkan penelitian yang telah

dilakukan serta implikasi dan rekomendasi yang berupa saran yang ditujukan bagi lembaga tempat penelitian.