

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk yang diciptakan Tuhan memiliki kebutuhan bersosialisasi, selain itu manusia mempunyai tujuan dalam hidupnya ingin mencapai kesejahteraan lahir dan bathin serta terhadap Sang Pencipta. Selain itu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya kemuliaan dunia dan akhirat. 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, artinya manusia dapat mencapai tujuan hidupnya membutuhkan orang lain. Tujuan hidup bersama inilah yang nantinya akan menyatukan manusia-manusia (individu) menjadi suatu kesatuan yang dinamakan kelompok, kemudian terus berkembang sehingga menjadi apa yang disebut dengan organisasi.

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, pengetahuan, keterampilan, dan dorongan. Bagaimanapun, perkembangan teknologi informasi yang pesat, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Adapun bentuk serta tujuan organisasi, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia.

Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia diperlukan guna menyiapkan organisasi menghadapi proses perubahan. 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 pada lingkup pemerintahan 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

Inggit Permatasari, 2021

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI SEKSI PENGELOLAAN BIDANG GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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 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 serta melaksanakan tugas pembantu sesuai dengan bidang tugasnya.

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

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti berupa observasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat khususnya di Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan, beban kerja yang berlebihan mengakibatkan jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, seperti yang terlihat saat melaksanakan Internship Manajemen Pendidikan kurang lebih selama 3 bulan, tidak jarang para pegawai Seksi Pengelolaan

Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan ini pulang tidak tepat waktu pada pukul 16.00 WIB melainkan, selalu melebihi batas jam pulang kantor.

Berdasarkan hasil pengamatan secara terus menerus, overload pekerjaan yang dialami oleh beberapa pegawai, menyebabkan jam kerja yang seharusnya sesuai standar yaitu 7,5 jam per hari, pada kenyataannya melebihi standar yang ditetapkan, sehingga perlu dilakukan penataan pada aspek penghitungan beban kerja para pegawainya.

Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan memiliki dua jabatan yaitu, Analisis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Pengelola Data Tenaga Kependidikan. Didalamnya memiliki tugas dan fungsi masing-masing untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan. Adapun tugas pokok Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu melaksanakan penyusunan bahan perumusan, koordinasi, pembinaan, dan pembuatan kebijakan, standar, prosedur, kriteria, bimbingan teknis dan supervisi, rencana kebutuhan, pengendalian formasi, dan pemindahan guru pada pendidikan menengah dan sekolah luar biasa.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan membutuhkan sumber daya manusia yang professional dan kompeten untuk melaksanakan tugas dengan baik. Demi terwujudnya sumber daya manusia yang professional 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 Pemerintahan 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. 378) Mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan 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 kontribusi 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

Inggit Permatasari, 2021

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI SEKSI PENGELOLAAN BIDANG GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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 professional, transparan, proporsional dan rasional.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai **“Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Batasan Masalah Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian kali ini yaitu “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Penelitian tersebut terfokus kepada sumber daya maupun data yang berkaitan dengan beban kerja pegawai di Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Ruang lingkup tersebut juga menerangkan bahwa batasan penelitian ini hanya meliputi salah satu sub bidang yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yaitu Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan.

1.3 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 uraian tugas dan produk kerja pegawai yang ada pada Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana gambaran beban kerja Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
- 3) Berapa jumlah pegawai yang efektif pada Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan secara khusus dilaksanakannya penelitian ini untuk mendapatkan bukti autentik mengenai:

- 1) Uraian tugas dan produk kerja pegawai yang ada pada Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 2) Gambaran beban kerja pada Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 3) Jumlah pegawai yang efektif pada Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari hasil pencapaian tujuan. Manfaat penelitian dalam penelitian kali ini diklarifikasi menjadi dua, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian mengenai “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” ini, diharapkan dapat pengembangan keilmuan di bidang administrasi pendidikan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang di dalamnya mengkaji tentang beban kerja yang serta kaitannya dengan menentukan jumlah kebutuhan pegawai.

1.5.2 Manfaat 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 Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan.

1.6 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, batasan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik tujuan secara umum maupun secara khusus, manfaat penelitian yang terbagi menjadi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, 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, pernyataan penelitian, tujuan penelitian, dan melakukan pembahasan atau analisis terhadap temuan tersebut.

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

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