

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2021, Universitas Pendidikan Indonesia menerima 11.450 mahasiswa baru pada jenjang S-1 yang merupakan hasil seleksi dari sekitar 90.000 pendaftar melalui jalur SNMPTN, SBMPTN, seleksi mandiri maupun jalur prestasi (Budianto, 2021). Jumlah mahasiswa yang terus bertambah ini tersebar pada berbagai fakultas di Universitas Pendidikan Indonesia, termasuk Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP). Kondisi ini tentunya menambah jumlah mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan. Berdasarkan informasi yang peneliti dapat melalui laman web FIP, saat ini terdapat 4368 mahasiswa aktif yang tersebar di 9 program studi. Melalui laman web FIP, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai hak-hak mahasiswa dalam perkuliahan, salah satunya adalah hak memperoleh layanan dalam lingkup pendidikan, pembelajaran dan bentuk layanan lainnya yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan dan penyelesaian studi (Fakultas Ilmu Pendidikan, 2019).

Pemenuhan hak mahasiswa akan layanan dalam proses perkuliahan tersebut salah satunya menjadi tugas Seksi akademik dan kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan. Berdasarkan data yang didapat dari laman web Fakultas Ilmu Pendidikan, saat ini terdapat satu kepala seksi yang membawahi 25 pegawai yang bertugas melayani 4368 mahasiswa (Fakultas Ilmu Pendidikan, 2019). Kondisi ini kerap menimbulkan keluhan dari mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan mengenai layanan yang diberikan. Mahasiswa termasuk peneliti mendapati pegawai yang kurang responsif dalam melayani kebutuhan-kebutuhan mahasiswa hingga kerap kali menemukan kesalahan-kesalahan penulisan dalam berkas. Selain itu peneliti juga kerap mendapati staf yang bekerja di luar jam kerja produktif.

Kondisi diatas sangat mungkin diakibatkan oleh tidak meratanya pendistribusian pegawai, perencanaan kebutuhan pegawai yang tidak didasarkan atas kebutuhan organisasi dan/atau beban kerja yang terlalu berat (*overload*). Menurut Gibson dalam Chandra dan Adriansyah (2017), salah satu indikator yang

dapat digunakan untuk menilai apakah pekerjaan seseorang termasuk pada kategori *overload* adalah *repetitive action*, hal ini dapat dijumpai pada jenis pekerjaan yang menggunakan komputer dan menghabiskan banyak waktu untuk mengetik. Dalam pekerjaan ini terjadi pengulangan gerak yang dapat membuat individu merasa jenuh. Kondisi ini kemudian menyebabkan berkurangnya perhatian individu dan secara potensial dapat “berbahaya”, terlebih saat individu gagal bertindak tepat dalam keadaan darurat. Menurut Riggio (dalam Arinasari dan Hartono, 2020), beban kerja yang berlebih merupakan kondisi yang dapat terjadi apabila suatu pekerjaan membutuhkan kecepatan kerja, produk kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari pegawainya.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kepuasan Alumni FIP UPI
Sumber: Renstra Universitas Pendidikan Indonesia (2016-2020)

No	Aspek yang ditanyakan	Jumlah Responden						
		KS	K	C	B	BS	Absen	Jumlah
1	Pendapat alumni tentang kapabilitas dan kualifikasi dosen selama studi di UPI		1	4	161	55		221
2	Pendapat alumni tentang kualitas fasilitas pembelajaran selama studi di UPI		2	27	120	52		201
3	Pendapat alumni tentang kesesuaian mata kuliah bidang studi dengan pekerjaan		4	15	145	40	1	204
4	Pendapat alumni tentang kualitas layanan umum UPI selama studi di UPI	1	2	21	128	49		201
5	Pendapat alumni tentang kualitas layanan prodi/departemen selama studi di UPI			8	129	59		196
6	Pendapat alumni tentang tingkat kepuasan alumni selama studi di UPI		2	17	151	36		206
7	Pendapat alumni tentang tingkat kepuasan pengguna terhadap alumni lulusan UPI			7	167	30	2	206

Data di atas merupakan rekapitulasi kepuasan alumni FIP Tahun 2015 merujuk pada hasil angket yang disebarakan pada alumni, meskipun umumnya berada pada kategori baik, namun dapat kita lihat pada poin empat mengenai kualitas layanan umum UPI selama studi, berdasarkan 201 responden, ada 1 orang responden menjawab kurang sekali, 2 orang menjawab kurang dan 21 orang menjawab cukup. Berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa terdapat 25 orang atau 12,44% alumni FIP UPI yang berpersepsi bahwa pelayanan umum yang didapatkan selama berkuliah masih belum mencapai kondisi baik.

Berdasarkan data tersebut, peneliti menyebarkan angket pada mahasiswa FIP UPI sebagai studi pendahuluan dengan penilaian skala 1-4 (tidak pernah, jarang, sering dan selalu) dan jumlah responden 13 orang. Penilaian pertama didasarkan atas pendapat Putra (dalam Rolos dkk., 2018), salah satu indikator dalam beban kerja adalah kondisi pekerjaan, dengan contoh kondisi pegawai mengambil putusan cepat serta mengatasi kondisi tidak terduga seperti mengerjakan pekerjaan tambahan di waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan rekapitulasi angket 23,1% mahasiswa sering menemukan staf akademik dan kemahasiswaan FIP UPI yang merasa sulit mengambil keputusan dan 15,2% menjawab selalu. Sementara itu, pada indikator bekerja di luar jam kerja produktif, 15,4% menjawab sering mendapati staf yang bekerja di luar jam kerja dan 23,1% menjawab selalu.

Selanjutnya, penilaian didasarkan atas pendapat Harry G dkk. dalam Setyawati dan Setyowati (2021) bahwa salah satu dimensi beban kerja adalah beban tekanan psikologis dengan indikator adanya rasa bingung dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan rekapitulasi angket, 30,8% mahasiswa menjawab sering menemukan staf yang kebingungan dalam mengerjakan tugas dan 7,7% menjawab selalu. Stres adalah salah satu gejala yang timbul akibat beban kerja yang berlebih. Gejala perilaku stres menurut Rini (dalam Prasasti dan Yuliawan, 2017) adalah tingkat absensi dan keterlambatan masuk kerja yang tinggi. Berdasarkan rekapitulasi angket, 7,7% mahasiswa FIP UPI menjawab sering dan 7,7% mahasiswa FIP UPI menjawab selalu menemukan staf yang terlambat masuk kerja. Hasil yang sama juga ditemukan pada indikator keterlambatan masuk kerja.

Hancock dan Meshkati (dalam Zuraida, 2020) mengemukakan bahwa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban kerja secara mental adalah gejala mental yang salah satu indikatornya adalah mudah lupa. Berdasarkan rekapitulasi angket, 38,5% mahasiswa menjawab sering menemukan staf yang mudah lupa dan 7,7% menjawab selalu. Menurut Winaya (dalam Suswanto, 2017), dampak negatif atas beban kerja berlebih ialah kualitas kerja menurun yang ditandai dengan gejala tidak konsentrasi, akurasi kerja yang kurang dan hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar. Berdasarkan rekapitulasi angket, hanya 23,1% mahasiswa FIP UPI yang menjawab sering menemukan staf yang mudah terdistraksi saat bekerja. Selanjutnya, pada indikator akurasi kerja, 46,2% mahasiswa menjawab sering menemukan kesalahan pada hasil pekerjaan yang dikerjakan staf. Sementara itu, hanya 23,1% mahasiswa menjawab sering menemukan hasil pekerjaan staf yang tidak sesuai dengan standar.

Adapun dampak negatif lain dari berlebihnya beban kerja pegawai menurut Winaya (dalam Hakiim dkk., 2018) adalah keluhan pelanggan dengan indikator pelanggan harus menunggu lama dan hasil layanan tidak memuaskan. Berdasarkan rekapitulasi angket, 69,2% mahasiswa menjawab sering menunggu lama saat mendapat pelayanan dari staf dan 7,7% mahasiswa menjawab selalu. Sementara itu pada indikator hasil layanan, 23,1% mahasiswa menjawab sering merasa hasil layanan yang diberikan staf tidak atau kurang memuaskan dan 15,4% mahasiswa menjawab selalu. Salah satu indikator yang juga digunakan untuk meneliti beban kerja adalah sigap atau tidaknya pegawai. Sigap menurut KBBI adalah tangkas, cepat dan kuat. Berdasarkan rekapitulasi angket, 30,8% mahasiswa menjawab sering menemukan staf yang tidak sigap dan 7,7% menjawab selalu.

Penelitian yang dilakukan Sari (2016) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* yang ditunjukkan dengan nilai *p value* sebesar 0,006 ($p\ value < 0,05$). Menurut Bakker dkk. (dalam Swasti dkk., 2018), *burnout* merupakan reaksi stres kerja pada pegawai di bidang pelayanan sosial dan merupakan dampak atas tuntutan emosional dalam hubungan antara pegawai dengan *customer*. Menurut Maslach dan Leiter (dalam Holland dkk., 2021), salah satu penyebab *burnout* adalah kelebihan beban kerja. Adapun

gejala yang timbul salah satunya adalah *cynicism*. Berdasarkan rekapitulasi angket, 15,4% mahasiswa menjawab sering menemukan staf yang memberikan respons tidak menyenangkan dan 7,7% menjawab selalu.

Studi pendahuluan yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat masalah menyangkut beban kerja. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satu penyebabnya adalah volume kerja yang tinggi. Oleh karena itu, tentunya masalah yang ditemukan di lapangan akan berpengaruh terhadap kinerja staf dan kinerja lembaga secara keseluruhan. Seperti pendapat Arianty dkk. yang berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan indikator yang menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan lembaga (Fransiska dan Tupti 2020, hlm. 225).

Berdasarkan masalah yang ada, peneliti dilakukan untuk mengetahui kondisi beban kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai pada Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia sehingga nantinya menghasilkan rekomendasi berupa data kebutuhan pegawai. Metode yang akan digunakan adalah FTE (Full Time Equivalent). Pranoto dan Retnowati (2019) mengemukakan bahwa *full time equivalent* adalah satuan yang digunakan untuk menghitung kebutuhan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Maka, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* (Studi Kasus di Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia)”.

1.2 Batasan Masalah dan Batasan Kontekstual

Batasan masalah dalam penelitian diperlukan dengan pertimbangan adanya keterbatasan waktu, biaya, sumber dan tenaga yang dimiliki peneliti. Berdasarkan hal tersebut, peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1.2.1 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada, analisis kebutuhan pegawai dalam segi kuantitas yang dilakukan, dilandaskan pada perhitungan beban kerja dengan

Rahma Dita, 2022

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN PERHITUNGAN BEBAN KERJA DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (STUDI KASUS DI SEKSI AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

metode *full time equivalent*. Metode *full time equivalent* dipilih sebab menurut Wardanis (2018, hlm. 56) selain dapat digunakan untuk mengukur beban kerja objektif dan menilai produktivitas pegawai, metode ini juga dapat digunakan di semua sektor, termasuk pendidikan.

1.2.2 Batasan Kontekstual

Penelitian ini dilakukan hanya pada Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai acuan untuk membatasi masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana uraian jabatan dan produk kerja pegawai pada Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI?
2. Bagaimana kondisi beban kerja pegawai Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI?
3. Berapa jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan perhitungan beban kerja di Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini terdiri atas tujuan umum dan tujuan khusus.

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum yang ingin dicapai adalah untuk memperoleh gambaran nyata atas jumlah kebutuhan pegawai di Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.

1.4.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin diperoleh melalui penelitian ini diantaranya:

1. Mengidentifikasi uraian jabatan dan produk kerja pegawai Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.
2. Menganalisis beban kerja pegawai Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.
3. Menganalisis jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja di Seksi Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dipahami sebagai dampak yang dari pencapaian tujuan penelitian dilihat dari segi teoritis atau pengembangan ilmu pengetahuan, segi praktis praktis atau upaya pemecahan masalah dan segi kebijakan atau memberikan informasi sebagai pertimbangan pengambilan keputusan.

1.5.1 Manfaat Segi Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan menghasilkan manfaat bagi keilmuan administrasi pendidikan, khususnya dalam implementasi konsep dan teori manajemen sumber daya manusia terkait analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai.

1.5.2 Manfaat Segi Praktis

Manfaat penelitian dari segi praktis dapat dilihat dari sisi peneliti dan lembaga yang menjadi lokus penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan peneliti seputar manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengaplikasikannya secara aktual di lapangan.

2. Bagi Lembaga

Manfaat yang diharapkan didapatkan bagi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia adalah hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam membuat keputusan untuk menyempurnakan kegiatan analisis beban kerja sebagai dasar pertimbangan kebutuhan pegawai pada Seksi Akademik dan Kemahasiswaan.

1.5.3 Manfaat Segi Kebijakan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang membangun dan bermanfaat bagi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pengambilan keputusan atau kebijakan terkait kebutuhan pegawai.

1.6 Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran bagi pembaca dalam memahami isi dari skripsi yang akan dibuat, peneliti mengurutkan sistematika skripsi diantaranya:

1. BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan kontekstual, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika skripsi yang akan dibuat.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Memuat beberapa teori dan konsep yang berkaitan dengan penelitian, bersumber dari buku serta sumber lain yang mendukung penelitian. Selain itu kajian pustaka juga berisi beberapa penelitian terdahulu yang relevan serta kerangka berpikir penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Peneliti menjabarkan metode penelitian serta komponen-komponen di dalamnya, diantaranya definisi konseptual dan operasional, desain penelitian yang memuat metode dan pendekatan, partisipan dan tempat penelitian, waktu dan biaya yang dibutuhkan, teknik pengumpulan serta analisis data.

4. BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Peneliti memaparkan proses analisis temuan data beserta pembahasannya.

5. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Memuat penafsiran dan pemaknaan akan hasil analisis temuan penelitian disertai rekomendasi dan saran.