

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, sumber daya manusia sebagai penggerak dari seluruh kegiatan yang dijalankan oleh suatu organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila SDM yang di dalamnya mempunyai tujuan yang sama, yaitu menjadikan organisasi mengalami meningkatkan kualitas dan menghasilkan perkembangan setiap tahunnya. Sejalan dengan pendapat Wilson Bangun (2012, hlm. 4), bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibanding dengan organisasi lainnya, organisasi disebut berhasil memiliki predikat dalam mempengaruhi pasar jika organisasi tersebut memiliki SDM yang kinerjanya baik, disiplin kerjanya baik, dan etos kerja yang tinggi. Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan organisasi.

Pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan dari organisasi jika meyakini bahwa dengan tercapainya tujuan maka akan meningkatkan kualitas kinerja. Samsuni (2017, hlm. 116), menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keterlibatan antara pegawai terhadap capaian tujuan organisasi perlu mengoptimalkan SDM agar mempertahankan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila saling bekerjasama antara pegawai dengan pimpinan.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi karena, kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi karena malas, dengan kinerja yang tinggi juga pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Sejalan dengan pendapat Wilson Bangun (2012, hlm.

229) menyatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini bermakna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya, usaha tersebut merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Jika seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan maksimal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja menjadi komponen utama untuk mengukur baik atau buruknya suatu organisasi, dengan demikian kinerja terus menjadi permasalahan organisasi yang tidak pernah selesai, baik dari segi manajemen waktu maupun hal-hal yang menjadi faktor dalam permasalahan kinerja. Seorang pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan batas waktu yang telah ditetapkan, oleh karena itu kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal. Dengan mengelola waktu yang baik, pegawai dapat lebih fokus terhadap target yang akan dicapai. Ketika pegawai fokus dalam melakukan setiap tugas maka tugas akan terselesaikan lebih cepat. Ketika tugas terselesaikan dengan lebih cepat maka pegawai akan memiliki lebih banyak waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan lain.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang pendidikan yang kemudian oleh peneliti dijadikan tempat penelitian. PPPPTK TK dan PLB memiliki tugas dan fungsi melaksanakan dan mengembangkan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya, yakni bidang TK (Taman Kanak-kanak) dan bidang PLB (Pendidikan Luar Biasa). Sebagai lembaga yang secara langsung dinaungi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan khususnya Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, tentu mengharuskan untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni, memiliki kinerja yang baik dan juga memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga pada proses pencapaian tujuan lembaga dapat terlaksana dengan baik dan optimal, hal tersebut juga tentunya perlu

didukung dengan penerapan manajemen waktu yang baik dan seimbang oleh pegawai.

Saat ini kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB masih belum bisa dikatakan optimal. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan melalui pengamatan peneliti selama melakukan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di PPPPTK TK dan PLB yaitu pegawai PPPPTK TK dan PLB, yaitu: 1) Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu cenderung bekerja berlebihan, dimana pegawai selalu pulang diatas jam kerja yang sudah ditetapkan. Waktu kerja yang ditempuh pegawai lebih banyak dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan pada waktu tersebut atau hari sebelumnya; 2) Kedisiplinan pegawai yang kurang maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari keterlambatan pegawai dari waktu yang telah ditentukan yaitu 08.00 WIB, serta beberapa pegawai meninggalkan kantor sebelum jam pulang yaitu 16.00 WIB. Akan tetapi dalam pengelolaan waktu yang efektif bekerja berlebihan setiap hari merupakan pengelolaan waktu yang tidak baik. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Fred Payor (A. Dale timpe 2002: 11) bahwa bekerja sampai malam hari setiap malam adalah tanda dari pengelolaan waktu yang buruk.

Hal tersebut didukung oleh data keterlambatan pegawai pada bulan Januari - Mei 2022, peneliti menemukan beberapa pegawai yang masih datang terlambat, pulang sebelum waktunya, juga jumlah alpha pegawai. Berikut adalah data pendukung:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai PPPPTK TK dan PLB Tahun 2021

<b>Rekapitulasi Kedisiplinan Pegawai Tahun 2022</b>			
<b>Bulan</b>	<b>Absen</b>	<b>Terlambat 30-120 menit</b>	<b>Pulang Sebelum Waktunya 30-120 menit</b>
Januari	11 Pegawai	43 Pegawai	71 Pegawai
Februari	14 Pegawai	32 Pegawai	53 Pegawai
Maret	21 Pegawai	32 Pegawai	43 Pegawai
April	14 Pegawai	39 Pegawai	22 Pegawai
Mei	12 Pegawai	50 Pegawai	23 Pegawai

*Sumber: Rekapitulasi Data Laporan Tunjangan Kinerja PPPPTK TK dan PLB*

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat pada bulan Januari sampai Mei 2022 sebanyak 72 pegawai yang absen, 196 pegawai yang terlambat lebih dari 30 menit, dan 212 pegawai yang pulang sebelum waktunya lebih dari 30 menit. 3) Masih terdapat target atau tujuan yang belum terealisasi, hal ini didukung oleh data rata-rata SKP pertahun. Data tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Data Rata-rata SKP Pertahun 2018-2021

<b>Rekapitulasi Capaian Kerja</b>	
<b>Tahun</b>	<b>Rata-rata</b>
2018	87,07
2019	88,32
2020	90,16
2021	90,87

*Sumber: Arsip Kepegawaian PPPPTK TK dan PLB*

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa pada setiap tahunnya capaian kerja yang diperoleh lembaga meningkat meskipun tidak begitu tinggi, namun berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa disetiap tahunnya, lembaga PPPPTK TK dan PLB belum memenuhi tujuan lembaga sepenuhnya. Kinerja pegawai yang kurang maksimal dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja pegawai merupakan dukungan paling utama dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagai lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal, berdedikasi yang tinggi dan mampu mendorong organisasi pada keberhasilan. Oleh karena itu perlu adanya upaya lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan penerapan manajemen waktu.

Dalam kehidupan yang modern seperti sekarang, seseorang dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja yang berdampingan dengan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, dalam menjalani kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seseorang perlu melakukan manajemen diri. Manajemen waktu adalah salah satu manajemen diri agar seseorang dapat bekerja

lebih profesional. Al Magety (2010, hlm. 23) mendefinisikan bahwa manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu menjadi salah satu sumber daya untuk kerja. Sumber daya yang mesti dikelola secara efektif dan efisien. Untuk efektifitasnya terlihat dari tercapainya tujuan menggunakan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen waktu memungkinkan untuk mengatur hidup secara lebih produktif dan mendatangkan kebahagiaan.

Dijelaskan dalam teori manajemen waktu yang dipopulerkan oleh F. Taylor dan F. Gilberth di Tahun 1960-an dimana teori tersebut dijelaskan bahwa dalam metode pemanfaatan waktu dan aktifitas pekerjaan jika konsep tersebut sudah dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan produktivitas atau kinerja pegawai meningkat. Dijelaskan lebih lanjut mengenai manajemen waktu bahwa memang dari pemanfaatannya ditujukan atau berorientasi dalam pencapaian peningkatan efektivitas dan produktivitas pekerjaan pegawai.

Dikutip dari P. Drucker (dalam Timpe, 2022, hlm. 157) menyatakan bahwa upaya yang bagus dalam peningkatan produktivitas kinerja pegawai adalah dengan cara peningkatan pemanfaatan waktu dengan baik (manajemen waktu yang baik). Dari hasil tersebut maka manajemen waktu harus menjadi perhatian kalangan pengambil keputusan di PPPPTK TK dan PLB. Hal ini dikarenakan apabila manajemen waktu dapat dioptimalkan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

Didukung dengan penelitian terdahulu oleh Meti Rosmiati (2014) dengan judul skripsi "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Geologi Bandung" menjelaskan bahwa manajemen waktu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai disamping dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, kompensasi, motivasi, iklim organisasi, komunikasi, manajemen, penilaian pegawai dan lain-lain. Selanjutnya, merujuk pada hal-hal yang sudah dijelaskan sebelumnya menjadikan penerapan manajemen waktu oleh pegawai menjadi sesuatu hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh PPPPTK TK dan PLB, maksud dan tujuannya adalah agar dalam keberlangsungan para pegawai yang ada dapat menjalankan tugas secara optimal

yang didasari oleh manajemen waktu yang dikelola oleh pegawai yang ada di PPPPTK TK dan PLB.

Kemudian, berdasarkan hasil penelitian oleh Darniati (2021) dengan judul “Pengaruh Penerapan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa” menjelaskan bahwa Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati gowa maka dapat disimpulkan Hasil statistik uji t variable manajemen diperoleh nilai hitung sebesar  $2,409 > 2,024$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diterima.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana manajemen waktu sangat diperlukan dan dikuasai oleh pegawai agar kinerja pegawai tersebut terarah. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB".

## **1.2 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti memberikan batasan-batasan agar memudahkan penelitian. Penelitian ini dibatasi terhadap masalah yang terdapat di PPPPTK TK dan PLB yang lebih membahas permasalahan pegawai mengenai manajemen waktu dan kinerja, penelitian ini ditujukan kepada pegawai ASN pelaksana teknis lapangan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dilakukan agar peneliti mengetahui arah batasan penelitian serta pokok yang akan dibahas dalam suatu penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas bersumber pada dua hal pokok yaitu manajemen waktu dan kinerja pegawai. Dari kedua hal pokok tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran manajemen waktu yang diterapkan oleh pegawai di PPPPTK TK dan PLB?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB?
3. Seberapa besar pengaruh dari manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak peneliti tapi dari penelitian ini terbagi menjadi dua kategori yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Secara umum tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran jelas mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh informasi mengenai manajemen waktu yang diterapkan di PPPPTK TK dan PLB.
2. Untuk memperoleh informasi mengenai kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat secara umum bagi pembaca, bagi yang sedang melakukan penelitian dan bagi lembaga yang dijadikan lokasi penelitian. Adapun manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB” dapat memberikan manfaat dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai

sumber daya manusia yang didalamnya membahas tentang manajemen waktu dengan kaitannya terhadap kinerja dalam sebuah organisasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Pihak Lembaga**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak lembaga, dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan atau pembebanan kerja terhadap pegawai sehingga produktivitas pegawai meningkat dan dapat lebih baik lagi sebagai respon dari kepuasan kerja pegawai.

##### **2. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti mengenai salah satu bidang garapan Administrasi Pendidikan yaitu mengenai pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja pegawai. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini dapat lebih meningkatkan pengetahuan terhadap cara penulisan karya ilmiah dan dapat lebih memahami tentang manajemen waktu dan kinerja pegawai.

##### **3. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek maupun masalah yang sama dimasa yang akan datang.

#### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Dalam Penelitian ini peneliti membuat struktur organisasi skripsi yang memuat mengenai rincian sistematika penulisan setiap bab dalam penelitian. Struktur organisasi skripsi yang peneliti buat mengacu kepada peraturan yang ditetapkan oleh Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2019 Tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akadenik 2019. Adapun sktuktur organisasi skripsi sebagai berikut:

##### **1. BAB I : Pendahuluan**

BAB I atau BAB pendahuluan dalam skripsi menjadi bab perkenalan. Pada BAB pendahuluan berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

##### **2. BAB II : Kajian Pustaka**



BAB II atau BAB kajian pustaka berisikan penjelasan konteks terkait topik pembahasan atau permasalahan yang diangkat, bagian ini memiliki peranan penting dalam penelitian, karena dengan kajian pustakan ditunjukkan perkembangan keilmuan dari teori yang sedang dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti.

### **3. BAB III : Metodologi Penelitian**

BAB III atau BAB metodologi penelitian dijelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan, yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Diuraikan juga desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

### **4. BAB IV : Temuan dan Bahasan**

BAB IV atau BAB temuan dan pembahasan, dimana didalamnya berupa temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **5. BAB V : Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi**

BAB V atau BAB simpulan, implikasi dan rekomendasi disampaikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil temuan yang didapat, juga kesimpulan yang didapat dari penelitian yang sudah dilakukan, serta rekomendasi terhadap penelitian serupa untuk kedepannya.

Selanjutnya, setelah keseluruhan BAB diuraikan maka dilampirkan data-data yang mendukung penelitian pada halaman lampiran.