

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai “*a managerial perspective which argues the need to establish an integrated series of personnel policies to support organization strategy*” (Beardwell dan Claydon, 2007:5). Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan organisasi atau instansi dapat dimaksimalkan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi atau untuk mencapai tujuan pribadi pegawai (Simamora, 2006:12). Dalam hal ini manajemen sumber daya manusianya harus dapat disinergikan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dessler (2009:127) berpendapat kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja pegawai yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk

mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja pegawai. Dengan begitu beban kerja yang ada pada organisasi atau instansi sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang dihasilkannya.

Menurut Sutarto (2006) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2005) beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan Keputusan MENPAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan teori, beban kerja mempengaruhi bukan hanya kondisi fisik karyawan tetapi juga kondisi psikis. Dalam hal ini kondisi psikis yang dimaksud adalah faktor motivasi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa, beban kerja (Workload) adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Kinerja pegawai (Hasibuan, 2001:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja pegawai akan baik jika pegawai telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan ilmunya, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kreatif dalam pelaksanaan kegiatan kepegawaian, kerja sama dengan semua warga kependidikan, kepemimpinan yang menjadi panutan bawahan, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam memimpin bawahan, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan tema sentral yang sedang digalakkan di Negara kita dewasa ini, sebagai jawaban dari tuntutan pemenuhan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat dunia yang mengglobal. Pendidikan merupakan wahana strategis dalam perwujudan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melakukan persaingan dalam era globalisasi dan persaingan bebas.

Dengan mengacu pada uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau lebih populer dikenal dengan unjuk kerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan pelaksanaan tugas secara bertanggung jawab, memiliki komitmen yang tinggi, motivasi dan etos kerja yang tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja dapat menyebabkan terjadinya perubahan energi pada seseorang, sehingga pekerjaan akan menjadi suatu kebutuhan yang akan mengakibatkan seseorang beraktivitas untuk meningkatkan hasil kinerja selanjutnya. Kinerja dapat terlihat dari kegairahan dan semangat pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan khususnya pada Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo menunjukkan bahwa beban kerja pegawai kurang optimal. Beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai antara lain masih ada pegawai yang suka menunda pekerjaan sehingga berimplikasi pada tidak tercapainya sasaran kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fakta lainnya bahwa sebagian pegawai kurang memahami tupoksinya dalam bekerja. Kurangnya pemahaman tersebut menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan banyak pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tidak dapat dikerjakan tepat pada waktunya. Selain itu kurangnya disiplin dari para pegawai, yang mana banyak pegawai yang sering datang terlambat dan kembali sebelum waktunya pulang sehingga kadang masalah ini menyebabkan kinerjapun ikut menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se Kota Gorontalo”*.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Menurunnya kualitas pekerjaan sebagian pegawai yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi.
2. Pegawai sering terlambat datang ke kantor tanpa alasan yang jelas dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan .
3. Hasil kerja pegawai kurang optimal karenan adanya gangguan fisik dan mentalnya.
4. Pegawai bekerja kurang dari standar jam yang telah ditentukan dan sering melalaikan tugas utamanya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo?

3. Apakah terdapat Hubungan yang positif antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui Analisis Beban Kerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui hubungan yang positif antatara beban kerja dengan kinerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo dalam pengembangan kinerja pegawai sehingga dijadikan sebagai landasan dalam pencapaian program kerja dan tujuan organisasi.

2. Bagi Pegawai

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab keseharian serta sebagai bahan masukan agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang masalah yang diteliti, serta sebagai perbandingan antara ilmu yang diperoleh selama berada dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Se-Kota Gorontalo.