

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif sangat diperlukan pada saat ini agar dapat bersaing di segala bidang yang menuntut profesionalisme sumber daya aparatur negara dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Salah satu penyebab profesionalisme yang belum terwujud disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang diudukinya. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula dengan pendistribusian pegawai yang masih belum mengacu pada kebutuhan instansi pemerintahan yang didasarkan pada beban kerja instansi pemerintahan tersebut.

Menurut Hermanto dalam Pambudi (2017) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun suatu organisasi dalam periode tertentu dengan keadaan kerja normal. Beban kerja sendiri meliputi dua jenis yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental, dimana beban kerja fisik bisa ditemui pada pekerjaan-pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator dalam menyelesaikan tugasnya, sementara beban kerja mental sering ditemui pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental yang besar dalam menjalankan pekerjaanya.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja yang merupakan panduan tentang uraian langkah-langkah dalam

melakukan analisis beban kerja pada setiap unit organisasi di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Pelaksanaan analisis beban kerja diharapkan agar efektivitas dan efisiensi dapat terpenuhi serta profesionalisme sumber daya manusia yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara.

Diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang taat pada hukum, demokratis dan bermoral tinggi agar tujuan pembangunan nasional dapat tercapai. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan ASN dapat ditingkatkan agar ASN memiliki sikap dan perilaku yang jujur, tanggungjawab, disiplin, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam instansi pemerintahan pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan instansi pemerintah berharap bahwa kinerja yang baik dari ASN merupakan modal yang paling mendasar dalam proses membangun instansi pemerintahan. Untuk mendukung aktivitas pada instansi pemerintah diperlukan analisis beban kerja yang baik dan benar, oleh karena itu analisis beban kerja sebagaimana dimaksud bertujuan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna kelembagaan perangkat daerah dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah melalui pembagian tugas kepada pegawai dengan ditetapkan nama-nama jabatan fungsional umum dan tertentu (peta jabatan) serta

kebutuhan sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitas berdasarkan analisis beban kerja.

Salah satu upaya instansi pemerintahan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan cara menganalisis beban kerja yang diberikan kepada pegawainya. Menurut Hermanto dalam Pambudi (2017) beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang kerja, tempat kerja dan saran kerja. Sedangkan dari organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, dan struktur organisasi.

Pelaksanaan analisis beban kerja mempunyai hukum yang paling mendasar agar tercapai tujuan organisasi yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah ketentuan umum pada pasal 1 Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud:

1. Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah adalah seluruh satuan organisasi Kantor Pusat Departemen Dalam Negeri dan seluruh satuan organisasi Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Kota.
2. Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.
3. Volume kerja adalah sekumpulan tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 1 tahun.

4. Efektivitas dan efisiensi kerja adalah perbandingan antara bobot/beban kerja dengan jam kerja efektif dalam rangka penyelesaian tugas dan fungsi organisasi.
5. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.
6. Norma waktu adalah waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan.
7. Jam kerja efektif adalah jam kerja yang harus dipergunakan untuk berproduksi/menjalankan tugas.
8. Standar Prestasi Kerja adalah nilai baku kemampuan hasil kerja pejabat/unit kerja secara optimal.

Analisis beban kerja dapat dijadikan dasar peningkatan produktifitas kerja dalam meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur sipil negara secara kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian. Banyak hal yang bermunculan selama proses penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi. Kepercayaan atasan dalam memberikan pekerjaan yang awalnya dalam mengerjakan pekerjaan menyenangkan, tetapi apabila melebihi batas waktu tertentu, kondisi akan berubah, monoton, dan perasaan jenuh dapat juga disebabkan akibat beban kerja yang terlalu banyak sehingga penyelesaiannya melebihi waktu kerja yang telah ditentukan (lembur).

Berdasarkan kondisi yang ada pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar juga dihadapkan pada suatu kondisi dimana ASN yang dimiliki terdapat ketidaksesuaian penempatan pada

komposisi keahlian atau keterampilan pegawai secara proporsional, rincian uraian tugas tiap jabatan belum jelas, tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan tidak dipegang oleh pegawai yang berkompetensi pada bidang masing-masing, jam kerja efektif yang dibutuhkan setiap tugas belum dimanfaatkan secara optimal, belum adanya target waktu kerja dalam satuan waktu. Demikian pula, pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang didasarkan pada beban kerja organisasi.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian tentang analisis beban kerja dalam mengoptimalkan kinerja pegawai mengingat hal ini sangat penting untuk mengetahui efisiensi dan efektivitas pegawai dalam suatu instansi kelembagaan salah satu diantaranya pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar. Judul penelitian adalah **“ANALISIS BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENGOPTIMALKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPERLITBANG) KABUPATEN KARANGANYAR”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar.

4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Karanganyar.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian secara teoritis maupun secara praktis adalah:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Dapat memberikan kontribusi akademis mengenai ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep analisa beban kerja dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

Bagi instansi yang terkait, hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam pelaksanaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar