

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi sektor public berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada public yang dibayar melalui pajak, retribusi, dan pendapatan Negara lainnya yang diatur melalui undang-undang. Organisasi sektor public tidak bisa terlepas dari pemerintah maka organisasi public identic dengan pemerintahan. Meskipun sesungguhnya area organisasi sektor public lebih luas dari sekedar pemerintahan.

Organisasi sektor public sangat dibutuhkan untuk dapat menyediakan kepentingan masyarakat. Warga Negara mempunyai hak yang sama untuk bisa menikmati public goods and services sebagai bentuk imbalan tidak langsung atas kewajiban membayar pajak yang telah mereka lakukan.

Pemerintah sebagai penyelenggara kekuasaan Negara harus bisa menyediakan public goods and services tersebut untuk kesejahteraan masarakat secara adil dan merata. Maka dari itu diperlukan adanya kebijakan public untuk menjamin ketertiban dalam Negara atau dalam daerah sesuai dengan tingkat kebijakan itu dibuat yang tentunya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, berdampak pada berubahnya nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Hal tersebut bertujuan memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian, sehingga diperlukan adanya pengaturan kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil secara nasional tentang norma, standar dan prosedur yang sama dan bersifat nasional dalam setiap unsur manajemen kepegawaian.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung sebagai bagian integral dari Pemerintah Kota Bandung, yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian, memiliki peran dalam kerangka pencapaian visi pembangunan jangka menengah Kota Bandung yaitu “Terwujudnya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, Sejahtera dan Agamis” sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Bandung Tahun 2018-2023.

Sebagai lembaga yang berkompeten dalam pelaksanaan pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung berupaya terus menerus untuk dapat menjadi lembaga yang amanah, profesional, dan akuntabel di dalam pengelolaan manajemen SDM Aparatur agar dapat menyelesaikan tugas pokok dan fungsi secara berkesinambungan, terukur, dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan norma/ketentuan yang berlaku.

Melalui peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat diperoleh Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tanggungjawab, loyal terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara, pemerintahan serta mampu memotivasi diri agar diperoleh hasil kerja yang lebih berhasil guna dan berdaya guna. Sejalan dengan maksud diatas bisa dilihat bahwa Pegawai Negeri sebagai aparatur yang

merupakan Sumber Daya Manusia yang memegang peranan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan beban kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang baik.

Menurut **Munandar (2014:20)** menyatakan “beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.” Maka dari itu beban kerja harus sesuai dengan jabatannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sejalan dengan teori tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Dan juga Wali Kota Bandung mengeluarkan kebijakan berupa peraturan Wali Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan bahwa di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung peneliti menemukan masalah yang muncul dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja : penilaian kualitas kerja belum optimal. Dalam proses penilaian hasil kerja terutama dalam penilaian perilaku masih dibatasi oleh adanya rasa segan untuk menilai pegawai lain. Dalam penilaian kualitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung menggunakan sistem yaitu sistem elektronik remunerasi kinerja (e-RK) yang akan tercatat secara otomatis oleh sistem ketika pegawai mengisi pertanyaan-pertanyaan berupa indikator penilaian perilaku yaitu integritas, leadership, service, komitmen,

disiplin, kerjasama. Namun dalam pelaksanaannya masih ada pegawai yang tidak optimal dalam mengisi penilaian tersebut baik penilaian kepada diri sendiri, atasan, bawahan, maupun rekan kerja yang mengakibatkan kualitas kerja pegawai tidak ternilai optimal.

- b. Tanggung Jawab : dalam pengisian sistem penilaian kinerja masih ada pegawai yang melebihi batas waktu pengisian aktivitas harian dikarenakan lupa, tidak ada perangkat pendukung (kuota, wifi), dan masalah jaringan atau web error. Setiap pegawai memiliki tanggung jawab untuk melaporkan hasil kerjanya setiap hari untuk dinilai kesesuaian dan ketepatan karena setiap untuk menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki waktu.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa beban kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan belum optimal, hal ini terlihat dari:

- a. Tugas : masih ada pegawai yang belum faham mengenai uraian dan perhitungan beban kerjanya. Setiap pegawai memiliki uraian beban kerjanya masing-masing sesuai dengan jabatannya berupa SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang harus dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan perhitungan waktu setiap kegiatannya. Namun di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung masih ada pegawai yang belum memahami uraian dan perhitungannya sehingga pengisian aktivitas sehari-harinya terhambat.
- b. Lingkungan Kerja : hubungan kerja yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan, bawahan kepada atasan, maupun sesama rekan kerja dilakukan saat penilaian perilaku. Dengan banyaknya perbedaan,

beragamnya adat istiadat dari setiap pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung menimbulkan rasa segan untuk menilai pegawai lain yang mengakibatkan ada rasa ketidaknyamanan yang dirasakan pegawai saat penilaian perilaku.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebgai berikut:

1. Adakah Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung ?
2. Faktor apa saja yang menjadi hambatan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung?
3. Upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubunganya dengan masalah yang akan dibahas, adapapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang adakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung
2. Mengetahui factor penghambat beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung

3. Mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Progam Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan

2. Secara Praktis

Hasil Penelitian Ini dapat bermanfaat sebagai Bahan masukan untuk pertimbangan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung.