

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi, sumber daya manusia juga harus mampu mengkombinasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki secara relevan berdasarkan kapasitas kerjanya serta sesuai standart yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yang tercantum dalam visi dan misi.

Terwujudnya tujuan dari organisasi secara keseluruhan dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan pegawai, maka kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan baik. Kinerja organisasi tidak hanya diukur secara individu, namun secara menyeluruh dari setiap bagian-bagian yang ada. Apabila sumberdaya manusia tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan kapasitas pekerjaan, tentunya akan berakibat kurangnya penyelesaian tugas yang dimiliki organisasi.

Karena pentingnya sumberdaya manusia dalam organisasi, maka diperlukan perencanaan yang baik dalam mendapatkan sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mengembangkan kinerja strategi dan kinerja organisasi secara matang. Kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat terlihat dari hasil pekerjaannya tersebut. Sumber daya manusia pada setiap unit harus dapat dikelola dengan baik terutama agar beban kerja yang ditanggung oleh masing-masing pegawai sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Untuk itulah setiap organisasi dalam melakukan perencanaan sumberdaya manusia biasanya melihat dari faktor beban kerja yang dimiliki.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Jika terjadi kelebihan beban kerja, maka para pegawai akan merasa kelelahan dalam bekerja dan dapat berakibat menurunnya kinerja yang diberikan. Sebaliknya jika terjadi kekurangan beban kerja, maka organisasi menggaji pegawai dengan jumlah yang lebih banyak untuk hasil kerja yang sama atau terjadi inefisiensi biaya. Pegawai yang tidak dapat bekerja optimal sesuai kapasitasnya dapat berakibat terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi. Dengan beban kerja yang sesuai dengan jumlah karyawan, tentunya diharapkan menghasilkan kinerja organisasi yang sesuai dengan harapan. Setiap organisasi memiliki metode atau cara tersendiri dalam merencanakan sumberdaya manusia yang sesuai dengan kebutuhan

organisasi. Namun, tidak semua organisasi dalam membutuhkan sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja, sehingga kinerja organisasi tidak sejalan dengan visi dan misi.

Kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap organisasi, tidak terkecuali dengan kinerja organisasi di tingkat pemerintahan desa/ pekon. Salahsatu pekon yang memiliki permasalahan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh aparatur yang belum sesuai harapan adalah pada pemerintahan Pekon Podorejo Kecamatan Pringsewu. Pekon Podorejo merupakan salahsatu pekon di Kecamatan Pringsewu yang memiliki wilayah geografis paling utara di Kecamatan Pringsewu dan memiliki wilayah yang cukup luas, serta demografi masyarakat yang beragam. Selain itu, dalam struktur pekon ada banyak organisasi-organisasi yang bernaung langsung di bawahnya seperti LKMD, PKK, Karang Taruna, dan lain-lain.

Berdasarkan pra-penelitian yang penulis lakukan dengan melakukan wawancara dengan Kepala Pekon Podorejo Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu, didapatkan hasil bahwa kinerja aparatur pekon belum seluruhnya baik. Selain itu, dalam memilih aparatur pekon dan pegawai di kantor pekon, proses perekrutan melalui rekomendasi orang terdekat atau tim sukses saat pemilihan, sehingga kepala pekon kurang mengetahui kemampuan sesungguhnya aparatur maupun pegawai yang berada dalam lingkungan pemerintahan pekon yang dipimpinnya. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan salahsatu pegawai di kantor pekon yang bertugas sebagai

operator yang menyatakan bahwa dalam memperoleh pekerjaan tersebut melalui rekomendasi saudara yang merupakan bagian dari tim sukses saat kampanye kepala pekon.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai perencanaan SDM melalui beban kerja terhadap kinerja organisasi di pekon Podorejo Kecamatan Pringsewu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah perencanaan SDM melalui beban kerja terhadap kinerja organisasi di Pekon Podorejo?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PERENCANAAN SDM MELALUI BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI PEKON PODOREJO”

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah perencanaan, beban kerja dan kinerja
2. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Pekon Podorejo
3. Tempat penelitian ini adalah Kantor Pekon Podorejo
4. Waktu penelitian ini adalah Tahun 2021

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perencanaan SDM melalui beban kerja terhadap kinerja organisasi di Pekon Podorejo.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga sebagai referensi pembaca dalam melakukan penelitian dengan objek peningkatan kinerja melalui faktor yang lain, sehingga kekurangan dalam penulisan ini dapat dilengkapi.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam merencanakan SDM sesuai dengan beban kerja.