

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan setiap organisasi guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Puji Hartatik (2014:13) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Peran pihak manajemen yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan lembaga.

Sumber daya manusia juga berperan dalam menghasilkan suatu kinerja. kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Menurut August W. Smith dalam Suwatno dan Doni Juni Priansa (2011:196) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Berdasarkan hal itu, maka kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai agar organisasi dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya peningkatan kinerja dalam diri pegawai,

maka pegawai mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Tetapi, kemampuan kinerja masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, dan pekerjaan yang diberikan organisasi kepada individu.

Kinerja dapat diketahui dan diukur apabila individu atau sekelompok pegawai mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditentukan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah beban kerja dan motivasi. Menurut Sugiyanto dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:251) beban kerja adalah penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan.

Beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat pegawai menjadi jenuh terhadap tugas mereka yang dianggap terlalu ringan, dan tidak menantang. Situasi ini akan membuat pegawai merasa kompetensi atau keahliannya kurang diperhitungkan oleh atasan.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kemampuan individu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat

dilihat dari tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pegawai sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap motivasi para pegawai.

Menurut T. Hani Handoko dalam Indah Puji Hartatik (2014:161) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Ini adalah sikap yang penting karena pegawai memiliki motivasi yang diharapkan dapat menunjukkan keseriusannya dalam bekerja atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi adalah perilaku pegawai yang menyebabkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang maksimal.

Lembaga Pemasyarakatan yang ada di Indonesia melebihi jumlah kapasitas hunian. Tingginya angka kriminalitas dan kurangnya pemahaman tentang hukum yang ada di Indonesia serta meningkatnya jumlah narapidana/tahanan yang tidak sesuai dengan kapasitas hunian menjadi salah satu penyebabnya. Hal ini sangat mengkhawatirkan karena akan menimbulkan dampak yang besar, karena dapat mengganggu keamanan dan ketertiban yang ada di Lembaga Pemasyarakatan (sumber https://id.m.wikipedia.org/wiki/Lembaga_Pemasyarakatan).

Salah satunya yang berdampak pada pengawasan yang tidak maksimal oleh petugas keamanan dan ketertiban yang ada di Lapas, karena jumlah petugas keamanan dan ketertiban yang lebih sedikit dibandingkan jumlah narapidana/tahanan, sehingga tujuan dari kinerja pegawai Lapas yaitu melakukan pengamanan dan pembinaan menjadi kurang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Situasi ini terjadi juga di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang beralamat di jalan tuatunu raya dan mulai difungsikan sejak November 1986. Saat ini Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang tidak hanya berfungsi menampung narapidana, tetapi juga tahanan yang dititipkan oleh pihak Kepolisian, pihak Kejaksaan Negeri maupun pihak Pengadilan Negeri. Hal ini membuat organisasi dituntut untuk menjaga tingkat pelayanan yang prima agar tugas yang dilaksanakan dapat dikerjakan dengan baik. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab tersebut maka setiap pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang wajib meningkatkan kinerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja dan motivasi kerja (dalam penelitian Sitepu 2013).

Adapun data yang di peroleh dari Lapas Kelas IIA Pangkalpinang mengenai jumlah pegawainya. Berikut tabel jumlah data pegawai Lapas Kelas I IA Pangkalpinang berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel I.1 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

| No | Pendidikan | Jumlah |
|---------------|------------|-----------|
| 1 | SMA/SMK | 54 |
| 2 | D3 | 2 |
| 3 | S1 | 22 |
| 4 | S2 | 1 |
| 5 | S3 | 3 |
| JUMLAH | | 82 |

Sumber : Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data keseluruhan jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Jumlah pegawai sebanyak 82 orang, dibagi menjadi SMA/SMK sebanyak 65% dan sisanya dibagi menjadi D3-S3 yang ditotalkan sebanyak 35%. Dari perbandingan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai tamatan SMK/SMA paling dominan di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2011 tanggal 24 November 2011, tentang perubahan atas Keputusan Menteri Kehakiman Nomor: M.01-PK.07.03 Tahun 1985 tanggal 26 Mei 1985 tentang organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasyarakatan, eselonisasi Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Pangkalpinang terdiri dari Kepala Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) adalah jabatan struktural eselon IVa dan, Kepala Urusan serta Kepala Subseksi adalah jabatan struktural eselon Va. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang dibagi ke dalam beberapa subseksi. Berikut tabel tentang pembagian subseksi yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang:

Tabel I.2 Data pegawai Berdasarkan subseksi pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

| No | Keterangan | Jumlah |
|---------------|------------------------------|---------------|
| 1 | Subseksi bagian TU | 12 |
| 2 | Subseksi kegiatan kerja | 5 |
| 3 | Subseksi kesatuan pengamanan | 46 |
| 4 | Subseksi lain-lain | 19 |
| JUMLAH | | 82 |

Sumber : Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data pembagian subseksi yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Subseksi TU sebanyak 15%, subseksi kegiatan kerja sebanyak 6%, subseksi satuan pengamanan 56%, dan subseksi lain-lain sebanyak 23%.

Setiap seksi memiliki tugas yang berbeda dengan beban kerja yang berbeda. Oleh karena itu peneliti hanya melakukan penelitian di bagian subseksi kesatuan pengamanan dengan jumlah pegawai terbanyak dan beban kerja yang terberat. Jumlah pegawai di bagian subseksi kesatuan pengamanan ada 46 orang atau 56% dari jumlah seluruh pegawai yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diawal, bahwa hambatan yang terjadi di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang adalah mengalami over kapasitas. Hal ini mengakibatkan pengamanan dan pengawasan narapidana/tahanan yang peneliti duga menjadi kurang optimal dikarenakan, Jumlah napi yang ada melebihi jumlah kapasitas hunian yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Berikut tabel jumlah napi/tahanan yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang:

Tabel I.3 Data jumlah napi/tahanan berdasarkan ruangan pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

| No | Ruangan | Jumlah |
|---------------|-----------|------------|
| 1 | Blok A | 82 |
| 2 | Blok B | 99 |
| 3 | Blok C | 94 |
| 4 | Blok D | 84 |
| 5 | MPL 1 | 10 |
| 6 | MPL 2 | 12 |
| 7 | MPL 3 | 23 |
| 8 | T. Biru | 7 |
| 9 | Karantina | 7 |
| 10 | Klinik | 10 |
| 11 | Sel | 7 |
| 12 | BBG | 21 |
| JUMLAH | | 456 |

Sumber : Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

Dari tabel 1.2 dapat dilihat data keseluruhan jumlah napi/tahanan berdasarkan ruangan pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Jumlah napi/tahanan sebanyak 456 orang, yang terdiri dari 12 ruangan. Lapas Kelas IIA Pangkalpinang mengalami over kapasitas, hal ini mengakibatkan ruangan untuk menampung narapidana menjadi sangat kurang. Ruangan MPL 1, MPL 2, MPL 3, T. Biru, karantina, klinik, sel, dan BBG, akhirnya menjadi ruangan tetap napi/tahanan dikarenakan Blok A- Blok D yang menjadi tempat untuk napi/tahanan tidak dapat lagi menampung jumlah napi yang ada.

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa napi yang berada di Blok A-D sebanyak 359 orang, seperti yang dijelaskan di awal bahwa kapasitas hunian di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang sebanyak 247 orang. Tetapi dikarenakan keterbatasan tempat hunian, napi/tahanan menempati 1 kamar dengan harus melebihi kapasitas yang seharusnya.

Jumlah napi/tahanan yang melebihi kapasitas juga berpengaruh terhadap pengamanan dan pengawasan yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Jumlah pegawai pada seksi kesatuan pengamanan adalah 46 orang, yaitu 1 pejabat struktural dan 45 pegawai yang melakukan penjagaan. Dalam hal ini, kurangnya sumber daya manusia dan tingginya jumlah narapidana/tahanan yang melebihi kapasitas normal, mengakibatkan beban kerja yang tinggi terhadap petugas pengamanan dan pengawasan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang.

Upaya yang dilakukan dalam melaksanakan tugas seperti penjagaan pada pagi, siang dan malam. Tugas pengawasan yang dilakukan di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang dilaksanakan oleh 4 (empat) regu pengamanan (sumber Lapas Kelas IIA Pangkalpinang). Pelaksanaan tugas pengawasan yang dilakukan oleh petugas keamanan dan ketertiban di bagi menjadi 3 *shift* dengan jadwal shift pagi jam 07.00-13.00 dengan jumlah penjaga sebanyak 9 orang, *shift* siang 13.00-19.00 dengan jumlah penjaga sebanyak 9 orang dan, *shift* malam 19.00-07.00 sebanyak 10 orang.

Dalam penjagaan tersebut perbandingan antara jumlah penjaga dengan jumlah napi/tahanan yaitu pagi sebanyak 9 penjaga menjaga 456 narapidana/tahanan atau 1 penjaga untuk menjaga 51 narapidana/tahanan , siang 9 penjaga menjaga 456 narapidana/tahanan atau 1 penjaga untuk menjaga 51 narapidana/tahanan , dan malam sebanyak sebanyak 10 penjaga menjaga 456 atau 1 penjaga untuk menjaga 45 narapidana/tahanan. Berdasarkan keputusan Direktur Jenderal Pemasyarakatan Nomor: PAS -416.PK.01.04.01 Tahun 2015 tanggal 21

Agustus 2015 tentang standar Pencegahan Gangguan Keamanan (Lembaga Pemasyarakatan) Lapas dan Rumah Tahanan (Rutan). Kebutuhan petugas dalam melaksanakan pencegahan gangguan keamanan dan ketertiban pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang, dimana standar Operasional Prosedur (SOP) pada pengamanan yaitu satu kali penjagaan (*shift*) minimal harus memiliki 20 petugas yang mempunyai posisi jaga.

Berdasarkan Standar Operasional (SOP) dalam melakukan penjagaan harus memiliki 20 petugas dalam kapasitas normal, yang berarti 20 petugas untuk menjaga 247 narapidana/tahanan atau 1 petugas menjaga 12 orang narapidana/tahanan. Namun yang terjadi di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang, 1 petugas menjaga 51 narapidana/tahanan.

Berdasarkan jumlah pegawai yang melakukan penjagaan, tidak seimbang dalam melakukan tugas pengawasan dan pengamanan pada narapidana/tahanan yang telah melebihi kapasitas normal di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja pengamanan, petugas keamanan dan ketertiban dibantu oleh pegawai struktural dan fungsional untuk melakukan piket malam.

Berdasarkan data diatas peneliti menduga, tinggi beban kerja pada pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang disebabkan oleh banyaknya jumlah napi dan kurangnya sumber daya manusia yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

Berdasarkan peraturan penjagaan Lembaga Pemasyarakatan (Lapas). Direktorat Jenderal Bina Tuna Warga Departemen Kehakiman Nomor:

DP.3.3/17/1 Tanggal 27 Januari 1975. Tugas Regu penjaga adalah menjaga keamanan dan ketertiban supaya jangan terjadi pelarian narapidana/tahanan dan menghindari terjadinya segala kericuhan serta menjaga utuhnya gedung dan seisinya baik sewaktu maupun sesudah jam kantor.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan pegawai bagian subseksi bagian TU pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang, bahwa dampak kelebihan kapasitas narapidana/tahanan lebih berdampak pada tugas pengawasan dan pengamanan yang kurang optimal, sehingga mudah terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh narapidana/tahanan. Dengan keterbatasan jumlah pegawai di bidang kesatuan pengamanan menjadi salah satu penyebab beban kerja yang tinggi.

Selain melakukan penjagaan terhadap narapidana, pegawai Lapas Kelas IIA Pangkalpinang juga melakukan pembinaan dengan mengajarkan keterampilan dan ilmu kerohanian agar narapidana yang berada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang dapat kembali ke jalan yang baik. Berikut data tentang bimbingan program keterampilan di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang:

Tabel I.4 Bimbingan program keterampilan terhadap narapidana Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang

| No | Jenis Kegiatan | Jumlah Realisasi peserta |
|---------------|---------------------|--------------------------|
| 1 | Komputer | 2 |
| 2 | Montir | 1 |
| 3 | Pertanian | 1 |
| 4 | Perkebunan | 1 |
| 5 | Anyaman | 1 |
| 6 | Menjahit | 1 |
| 7 | Perikanan | 1 |
| 8 | Piring lidi | 7 |
| 9 | Kerajinan | 4 |
| 10 | Pembibitan | 15 |
| 11 | Elektronik, service | 1 |
| 12 | Pandai besi | 2 |
| 13 | Batako | 3 |
| 14 | Pencucian kendaraan | 2 |
| 15 | Salon | 2 |
| 16 | Pertanian lada | 4 |
| 17 | Peternakan lele | 4 |
| JUMLAH | | 52 |

Sumber : Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

Berdasarkan tabel diatas, Jumlah program keterampilan berjumlah 17 kegiatan, dan memiliki 52 napi/tahanan dalam kegiatan bimbingan keterampilan tersebut. Jumlah kegiatan kerja dan jumlah narapidana/tahanan yang melebihi jumlah penjagaan dan pengawasan merupakan beban kerja yang tinggi bagi para pegawai. Hal ini sangat mengkhawatirkan karena jumlah pegawai yang terbatas, harus mengawasi dan menjaga narapidana/tahanan agar tidak melakukan hal-hal yang melanggar ketertiban dan tentunya tidak mencoba untuk melarikan diri.

Dalam hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang, bahwa untuk 1 kegiatan diperlukan pengawasan sebanyak 1 atau 2 orang pegawai. Hal ini untuk mengantisipasi adanya narapidana

yang kabur ketika melakukan kegiatan di luar Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Namun, dengan jumlah penjaga yang relatif kurang di Lapas maka pengawasan terhadap narapidana yang melaksanakan kegiatan program bimbingan keterampilan menjadi kurang maksimal.

Selain adanya kegiatan keterampilan, ada kegiatan kerohanian di Lapas kelas IIA Pangkalpinang. Kegiatan kerohanian bertujuan untuk memberikan gambaran tentang apa yang sudah dilakukan oleh narapidana/tahanan dan akibat yang akan diterima. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti kegiatan kerohanian yang dilakukan di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang adalah kegiatan itikaf yang dilaksanakan pada hari senin-rabu pada pukul 08.30-selesai. Kegiatan ini dilakukan perblok yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang, dikarenakan banyaknya blok yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang 1 napi mendapatkan kegiatan kerohanian itikaf sebanyak 1 bulan sekali. Seharusnya kegiatan ini dilakukan minimal 2 minggu sekali tetapi mengingatnya banyaknya napi yang ada di Lapas maka para narapidana/tahanan harus menunggu giliran blok mereka. Ada juga kegiatan kerohanian lainnya berupa pengajian setiap malam jumat yang baru dilaksanakan 1 bulan terakhir ini. Hal ini tentu sangat kurang karena kegiatan kerohanian untuk membangun kesadaran orang lain tidak membutuhkan waktu yang sedikit.

Peneliti menduga kurang optimalnya program bimbingan dan kegiatan kerohanian narapidana yang sudah bebas atau keluar dari Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang kembali melakukan kejahatan yang sama atau kejahatan yang baru, yang berakibat masuknya kembali narapidana

untuk kasus yang sama atau kasus yang berbeda. Berikut peneliti juga mendapatkan data narapidana yang lebih dari 1 kali berada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

Tabel I.5 Data jumlah napi yang berada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang lebih dari satu kali

| No | Jenis Kejahatan | Jumlah |
|---------------|-----------------------|------------|
| 1 | KDRT | 2 |
| 2 | Susila | 2 |
| 3 | Narkoba | 23 |
| 4 | Pembunuhan | 7 |
| 5 | Penadahan | 1 |
| 6 | Pencurian | 41 |
| 7 | Penganiayaan | 7 |
| 8 | Penggelapan | 3 |
| 9 | Penipuan | 3 |
| 10 | Perampokan | 2 |
| 11 | Perlindungan anak | 9 |
| 12 | Perlindungan konsumen | 1 |
| 13 | Lain-lain | 4 |
| JUMLAH | | 105 |

Sumber : Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

Dari jumlah napi sebanyak 465 orang, 105 diantaranya adalah orang yang lebih dari 1 masuk ke Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Hal ini menunjukkan 26% dari jumlah tahanan yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang adalah orang yang berulang kali ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Dari data di atas peneliti menduga kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang masih kurang . dikarenakan adanya kegagalan dalam pembinaan di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

Berdasarkan data-data yang diperoleh peneliti yang sudah dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang juga masih

kurang. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dan banyaknya jumlah narapidana/tahanan yang telah melibih kapasitas. Meningkatnya jumlah kejahatan yang mengakibatkan meningkatnya jumlah napi/tahanan yang ada di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang menyebabkan masalah yang besar. Hal tersebut membuat kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Pangkalpinang menjadi tidak maksimal dalam menjalankan tugas pengawasan, pengamanan, dan pembinaan yang ada.

Kurang optimalnya pegawai pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang selain di sebabkan oleh beban kerja, peneliti juga menduga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai. Dalam mencapai hasil kinerja yang baik di perlukan sikap yang baik dan motivasi pegawai yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena motivasi yang baik akan membuat organisasi menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang, masih ada beberapa pegawai yang mengerjakan tugas melebihi batas waktu yang ditentukan, sehingga untuk mempercepat dalam pembuatan tugas tersebut, akhirnya di bantu oleh beberapa napi yang membantu pegawai tersebut. Selain itu, saat kunjungan para pegawai juga dibantu oleh beberapa napi dalam melaksanakan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh para pegawai yang ada di Lapas. Dalam pemeriksaan KTP pada saat kunjungan juga dilakukan oleh para napi. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan masalah, karena bila terjadi kesalahan yang dilakukan para napi para pegawai tidak langsung dapat mengetahuinya.

Berdasarkan pengamatan peneliti motivasi di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat pegawai, masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor, pada saat jam istirahat selesai hanya ada beberapa pegawai yang sudah ada di kantor tepat waktu yang mengakibatkan penjagaan harus lebih optimal dikarenakan hanya ada beberapa orang pegawai yang ada di kantor, masih adanya pegawai yang membicarakan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan ada beberapa pegawai yang pada saat jam kerja belum selesai tetapi mereka sudah pulang terlebih dahulu, tidak adanya teguran dari pimpinan ketika pegawai di Lapas pulang lebih awal dari jam kantor. Hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pangkalpinang masih perlu ditingkatkan agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, kurang optimal kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang diduga disebabkan oleh beban kerja dan motivasi. Berdasarkan latarbelakang yang telah dibuat, maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai beban kerja dan motivasi dalam menilai kinerja pegawai. Dengan penelitian yang berjudul

“Pengaruh Beban Kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Pangkalpinang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja, dan motivasi kerja serta kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang?
4. Apakah beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA pangkalpinang?
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang. Dalam rangka untuk menghindari ruang lingkup penelitian yang terlalu luas maka peneliti memberikan batasan masalah yang meliputi beban kerja, dan motivasi kerja pada bagian subseksi kesatuan pengamanan di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran beban kerja dan motivasi kerja serta kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang
2. Untuk melihat dan menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.
3. Untuk melihat dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.
4. Untuk melihat dan menguji pengaruh beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjabaran diatas manfaat yang diharapkan peneliti melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh beban kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama
3. Bagi peneliti
Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan di dunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat di bangku kuliah khususnya

tentang beban kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di
Lapas Kelas IIA Pangkalpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang masalah dan uraian-uraian pembahasan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diambil yaitu teori tentang beban kerja, dan motivasi kerja. Terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan pengukuran variabel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, hasil penelitian analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas dan terikat serta memberikan sasaran-sasaran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.