

# **ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PEMERINTAHAN KANTOR CAMAT TAMPAN KOTA PEKANBARU**

**Oleh: Rochima Dilla**

**Email : Rochimadilla@yahoo.co.id**

**Dibimbing oleh Zulkarnaini**

Program Studi Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

## ***Abstract***

*Human resources is an important factor in the implementation of work. Good job performance is also the goal of every organization in the government and in the private sector. Human resources are the determining factor in an organization. Said to be a determining factor because the back and forth of an organization depends on its human resources. On the basis of this, it can be said the existence of human resources in an organization is an important factor. to overcome the workload problem that occurs of government kantor camat tampan town of Pekanbaru. the problem of this research is how the workload employee on the part of government kantor camat tampan town of Pekanbaru. the purpose of this study is to analyze the workload employee on the part of government kantor camat tampan town of Pekanbaru and to analyze inhibiting factors employee on the part of government kantor camat tampan town of Pekanbaru. The theoretical concept used in this study is the analysis of workload by Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) which starts from the conditions of work, the use of work time, targets that must be achieved. In this study researchers used qualitative descriptive research techniques. In this study researchers used observation, interview and documentation techniques. The results of this study concluded that employees worked on more than 42 weekly files for one employee.*

*Keywords: Workload Analysis, Human Resources*

## Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam pelaksanaannya pekerjaan yang baik merupakan tujuan dari setiap organisasi di pemerintah maupun di swasta. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dalam sebuah organisasi. Dikatakan sebagai faktor penentu karena maju mundurnya sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Atas dasar hal tersebut, maka dapat dikatakan keberadaan sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan faktor penting. Hal tersebut diawali dengan manajemen perencanaan pegawai berdasarkan beban kerja.

Beban kerja dalam mengukur Sumber Daya Manusia juga diperlukan, sebab tanpa adanya kesesuaian beban kerja jelas mereka yang bekerja tidak akan merata, karena sebagian pegawai masih sibuk bekerja dan sebagian lagi tidak bekerja. Untuk itu beban kerja sangat diperlukan pada suatu instansi dan perencanaan sumber daya manusia dapat juga ditetapkan pada standar instansi yang berkaitan dengan bagaimana melakukan analisis beban kerja terhadap sumber daya manusia sehingga dapat diputuskan apakah dilakukan penambahan, pemutusan hubungan kerja, atau mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Untuk mengetahui bagaimana beban kerja pegawai dibutuhkan analisis beban kerja. Analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stress/tekanan kerja. Tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seseorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebelum

melakukan analisis beban kerja, pihak yang berwenang dalam melakukan analisis beban kerja beserta sumber daya manusia yang berkarya dalam suatu instansi hendaknya memahami beban kerja yang tengah diampu oleh karyawannya.

Tidak hanya menilai dan menganalisis beban kerja secara individual atas pekerja, tetapi menganalisis beban kerja juga akan dilakukan pada tiap divisi/bagian. Analisis beban kerja mutlak dibutuhkan agar jabatan-jabatan yang akan dibagikan kepada tiap-tiap Sumber Daya Manusia dapat diketahui, dihitung, dan diperkirakan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan didalamnya. Analisis beban kerja yang dilakukan dengan baik tentunya akan menghasilkan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang baik pula yang nantinya dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi jabatan, evaluasi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, rekrutmen, penilai kinerja, program pendidikan dan pelatihan hingga penyusunan kompetensi ulang untuk pekerjaan yang dianggap memiliki beban kerja terlalu tinggi bagi tiap pegawai.

Berdasarkan peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 120 Tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan tipe A di lingkungan pemerintah kota pekanbaru. Selain itu, menurut Peraturan Walikota kota Pekanbaru No 120 tahun 2016 yaitu: *Pertama*, kecamatan menyelenggarakan urusan pemerintahan baik di bidang koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat atau sebutan lain dan kelurahan. *Kedua*, kecamatan dipimpin oleh Camat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. *Ketiga*, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya setiap pimpinan unit organisasi dan kelompok tenaga fungsional dalam lingkup Kecamatan wajib menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi secara vertikal dan horizontal baik dalam lingkungan masing-masing organisasi maupun antar satuan

organisasi di lingkungan pemerintah daerah serta dengan instansi lain diluar pemerintah daerah sesuai dengan tugas masing-masing.

Berdasarkan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 126 ayat (1) yang sebagai berikut: Kecamatan dipimpin oleh Camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menangani sebagai urusan Otonomi Daerah. Dalam mengembangkan tugas-tugas pemerintahan yang dibebankan oleh pemerintahan tingkat atasnya, Pemerintah Kecamatan mengacu pada pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Kantor Camat merupakan sebagai sebuah lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan diwilayah kecamatan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 66 ayat 4 menyebutkan Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan Pemerintahan dari Bupati/Walikota dan selanjutnya pada Pasal 67 ayat 4 disebutkan bahwa Lurah menerima pelimpahan sebagian Kewenangan Pemerintahan dari Camat.

Berikut adalah target dan realisasi beban kerja bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Target dan Realisasi Beban Kerja Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru Tahun 2018**

| <b>No</b> | <b>Pekerjaan</b>                                      | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Berkas rata-rata perminggu</b> |
|-----------|-------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| 1.        | Pembuatan SKGR/Surat Keterangan Hibah                 | 2                     | 15 buah                           |
| 2.        | Surat Pengantar Kartu Keluarga (KK)                   |                       | 30 buah                           |
| 3.        | Surat Pengantar Kartu Tanda Penduduk (KTP)            |                       | 30 buah                           |
| 4.        | Surat Pengantar Pindah Antar Kecamatan/ Kota Provinsi |                       | 10 buah                           |
|           |                                                       | Jumlah                | 85 buah                           |

*Sumber : Olahan peneliti, 2019*

Dari tabel 1.3 diatas bahwa berkas rata-rata masuk perminggu 85 buah, bagian pekerjaan dibagian pemerintahan dikerjakan oleh 2 orang pegawai. Karena pada masing-masing tugas pekerjaan memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk selesai secara maksimal, pegawai dapat bekerja secara efektif apabila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang baik serta sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Akibat dari beban kerja yang tidak sesuai tersebut pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan karena sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pekerjaan yang seharusnya sudah diselesaikan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi sebagaimana yang dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang“

## **Analisis Beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru .”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diungkapkan, maka rumusan permasalahan dalam kajian ini adalah :

1. Bagaimana Beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru ?
2. Apa faktor-faktor penghambat beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat dijabarkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat Beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.

### **Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini ada dua manfaat yang dapat di peroleh, manfaat yang pertama adalah manfaat teoritis, manfaat ini di maksudkan sebagai langkah pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan teori, sedangkan manfaat yang kedua adalah manfaat praktis yaitu pemecahan permasalahan secara nyata.

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu

Administrasi Publik dalam aspek Analisis Beban Kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak-ihak terkait untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak terkait.

### **Konsep Teori**

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Suci R. Mari'h Koesomowidjojo (2017 : 22), analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik analisa beban kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

Menurut Henry Simamora (2006:141 ), analisis beban kerja adalah banyak karyawan maupun tipe karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasional. Mengidentifikasi seberapa banyak keluaran yang hendak dicapai organisasi dan jumlah jam kerja karyawan disetiap kategori pekerjaan yang akan diperlukan untuk mencapai tingkat kegiatan.

Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011 :106) bahwa, beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi anantara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti; tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

### **Indikator beban kerja**

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:33) menyatakan, bahwa dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi, indikator tersebut antara lain:

#### **a. Kondisi pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud ialah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

#### **b. Penggunaan waktu kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diperlukan pada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

#### **c. Target yang harus dicapai**

Tenaga kerja yang ditetapkan oleh sebuah organisasi tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirahasiakan oleh karyawan.

### **Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Cain(2007) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan

Pegawai Negeri sipil, ditetapkan jam kerja efektif dari jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja seperti melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya. Setiap unit kerja mempunyai hasil kerja yang berbeda satu sama lain baik jenis maupun satuannya, sehingga agar dapat diukur dengan alat ukur jam kerja efektif, semua produk/hasil kerja tersebut harus dikonfirmasi sehingga memiliki satu kesatuan.

### **Manajemen sumber daya manusia**

Menurut Hasibuan (2006:10), pengertian manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Rivai (2006:1), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang terdapat dalam bidang produksi, pemasaran keuangan maupun kepegawaian.

Sementara, sebagai suatu area kerja, manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan segala tugas, kewajiban dan fungsi yang di butuhkan untuk menyokong tugas-tugas yang berhubungan dengan personel seperti rekrutmen, seleksi, analisis pekerjaan, kompensasi, penilaian kinerja, pelatihan, pengembangan, keselamatan, dana pensiun, pensiun terminasi kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah perhatian terhadap personel sebagai suatu sumber daya dan penekanan bahwa sumber daya manusia membutuhkan perhatian yang sama seperti sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. (Levey dan Loomba, 1984).

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen

keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan instansi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: adanya yang menciptakan Human Resources, ada yang mengartikan sebagai man power management serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan pada kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Konsep Operasional**

1. Kondisi Pekerjaan adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut, adapun kondisi pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan beban kerja oleh pegawai. Mengetahui seberapa berat beban kerja yang diemban oleh pegawai, maka dilihat dulu dari segi kondisi pekerjaan yang akan dilakukan dan keahlian yang dimiliki.

2. Penggunaan waktu kerja ini kita dapat mengetahui bagaimana pegawai melaksanakan tugasnya.
3. Target yang harus dicapai adalah di tetapkan oleh pegawai pada tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawainya.
- 4.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan JL. Soebrantas No 52. dalam beban kerja yang terjadi pada Analisis Beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.

### **Informan Penelitian**

Pemilihan Informan Pada Penelitian Ini Menggunakan Teknik Bola Salju (*Snowball Sampling*). *Snowball Sampling* Adalah teknik penentuan sampel yang bermula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Ibarat bola salju yang mengelinding yang lama-lama menjadi besar

1. Camat Tampan Kota Pekanbaru
2. Kepala seksi Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.
3. Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer Adalah informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya atau dari objek penelitian. Data primer digunakan dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan wawancara oleh responden yang berkaitan dengan Analisis Beban Kerja Pegawai pada Bagian

Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.

#### **a. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, maupun berupa literature yang ada hubungannya dengan penelitian. Penelitian ini sumber data sekunder yang di pakai adalah sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan dokumen-dokumen seperti data Renstra dan data Lakip dari Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, baik berupa data primer maupun data sekunder sesuai dengan penelitian kualitatif adalah Sebagai Berikut:

#### **a. Pengamatan (Observasi)**

Merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti. Guna untuk mengetahui sejauh mana Analisis Beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. Dari uraian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti guna menyempurnakan penelitian agar mencapai hasil yang maksimal.

#### **b. Wawancara (Interview)**

Wawancara adalah situasi peran antar pribadi berhadapan muka (face to face), ketika seseorang (yakni pewawancara) mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah penelitian, kepada seseorang yang diwawancarai, atau informan. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan penelitian Analisis Beban Kerja Pegawai pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.

#### **C. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan penting yang sudah berlalu. dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya.

## **Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan unit-unit, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Selain itu pelaksanaan analisis beban kerja dapat dihasilkan suatu tolak ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Ada indikator beban kerja yang dilakukan dalam memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun dan pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur. Selain itu, dalam indikator beban kerja juga berguna untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus di emban oleh pegawai maupun petugas.

### **Kondisi pekerjaan**

yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Mengetahui seberapa berat beban kerja yang di emban oleh pegawai, maka dilihat dulu dari segi kondisi pekerjaan yang akan dilakukan dan keahlian yang dimiliki, beban kerja yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk

mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu.

Beban kerja masing-masing pegawai hendaknya merata sehingga dapat terhindar dari adanya pegawai yang terlalu banyak aktivitas atau beban kerjanya atau pun terlalu sedikit dari beban kerjanya sehingga nampak banyak menganggur di waktu jam kerja aktif, beban kerja merata ini bukan berarti harus tepat sama tetapi minimal mendekati antara satu pegawai dengan pegawai lain, karena beban kerja yang tidak merata juga menimbulkan rasa ketidakadilan, karena akan ada pegawai yang mengganggu sehingga akan mengganggu pegawai yang sibuk.

## **Penggunaan Waktu Kerja**

Penggunaan waktu kerja yang diperlukan pada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Salah satu indikator yang perlu dalam jangka atau periode yang dibutuhkan dalam pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja dan disesuaikan kebijaksanaan instansi. Beban kerja dalam mengukur Sumber Daya Manusia juga diperlukan, sebab tanpa adanya kesesuaian beban kerja jelas mereka yang bekerja tidak akan merata, karena sebagian pegawai masih sibuk bekerja dan sebagian lagi tidak bekerja. Untuk itu beban kerja sangat diperlukan pada suatu instansi dan perencanaan sumber daya manusia dapat juga ditetapkan pada standar instansi yang berkaitan dengan bagaimana melakukan analisis beban kerja terhadap sumber daya manusia sehingga dapat diputuskan apakah dilakukan penambahan, pemutusan hubungan kerja, atau mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

### **Target yang harus dicapai**

Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pemimpin tentu saja menginginkan agar organisasinya mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dan

berkembang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai tersebut maka pihak instansi perlu untuk memotivasi karyawan agar timbul semangat dan kegairahan dalam bekerja. Agar prestasi kerja meningkat, maka seorang pemimpin harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya.

### **Faktor – Faktor Penghambat Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru**

#### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

#### **Sarana dan Prasarana**

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Antara sarana dan prasarana tidak terlalu jauh berbeda, karena keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Untuk membedakannya, sarana lebih ditujukan kepada benda-benda yang bergerak, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak. Peralatan atau perlengkapan kantor adalah alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan

pekerjaan kantor sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, tepat, dan baik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa analisis beban kerja Pegawai bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru meliputi sebagai berikut:

1. Analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Pekerjaan dilakukan Senin – jumat jam 07.30 sampai pukul 16.30 WIB. Penggunaan waktu kerja dalam melaksanakan tugas bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru.

2. Adapun faktor- faktor penghambat beban kerja pada bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru yaitu: Dari hasil penelitian dilapangan ditemukan ada beberapa faktor penghambat beban kerja pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru, yaitu: Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

### **Saran**

Berdasarkan uraian dari kesimpulan diatas penulis memberikan saran, antara lain:

1. Para pegawai disarankan meningkatkan kinerja agar selalu dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam mengurus surat. Semua itu dilakukan agar masyarakat dapat merasa senang dalam mengurus surat.
2. Memberikan pembinaan secara persuasif dalam rangka menumbuhkan kesadaran dan motivasi akan pentingnya keterampilan dan keahlian sebagai modal kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hidayati., Nur., 2010., Perencanaan Kepegawaian. Bandung: Fokusmedia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P., 2014., Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi., Cetakan ke 18., Jakarta: PT . Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mari'ah., 2017., Analisis Beban Kerja, Jakarta: Raih Asa.
- Keban, Yermias., 2004., *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori Dan Isu.*, Yogyakarta: Gava Media
- Mangkunegara. 2006., *Sumber Daya Manusia perusahaan.*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manuaba., 2000., *Ergonomic, Kesehatan, Keselamatan Kerja.*, Surabaya. Guna Widya.
- Pranoto, L.Hardi. Retnowati., 2016., *Analisis Beban Kerja.*, Jakarta: PPM Manajemen.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999., *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, H. V., 2009., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.*, Dari Teori Ke Praktik. PT. Rajagrafindo Persada., Jakarta.
- Rivai, Veithzal., 2006., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik.*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah., 2003., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.*, Edisi I., Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutalaksana., 2006., *Teknik Perancangan Sistem Kerja.*, Bandung. ITB.
- Sihotang., 2007., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Pradnya Paramita
- Simamora, Henry., 2004., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Sudarmanto., 2009., *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono., 2016., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif , dan R&D.* Alfabeta., Bandung.
- Tarwaka., 2011., *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja.*, Surakarta: Harapan Press.

### Dokumen

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru No. 120 Tahun 2016 tentang 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan tipe A di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.