

ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI DIKANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN KUBU KABUPATEN ROKAN HILIR

Oleh :Puja lestari

Pembimbing : Mimin Sundari

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

Abstract

This research was conducted at the Office of Religious Affairs, Kubu District, Rokan Hilir Regency. The problem of this research is that there are many tasks and functions carried out by the employees of the religious affairs office in the Kubu Subdistrict, Rokan Hilir Regency, while the number of employees is very minimal, and there is a lack of public understanding of service requests such as marriage services, services. waqf, and also the implementation of cross-sectoral activities. The purpose of this study was to determine the analysis of workload and factors that hinder the workload of employees at the Office of Religious Affairs, Kubu District, Rokan Hilir Regency. In this study, researchers used a qualitative descriptive research method. In this study, researchers used observation and interview techniques. The theoretical concept used in this study was the Workload Analysis by Moekijat (2008). Which starts from calculating work time, time to complete tasks, and employee needs. The results of this study lead to the conclusion that the employees of the Office of Religious Affairs in Kubu District, Rokan Hilir Regency have a total workload of 1,530 hours per year. This total is above the productive time for civil servants, which is 1,200 hours per year. So it can be concluded that the amount of workload and the availability of labor for the Office of Religious Affairs employees is not balanced. Judging from the indicators, there are several factors that hinder the workload of employees in the religious affairs office in the downstream Kubu sub-district, Rokan Regency, namely: lack of budget, lack of staff, and lack of skills.

Keywords: *Workload Analysis, Religious Affairs Office Staff*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor penggerak organisasi yang paling utama adalah sumber daya manusia. Dalam perkembangannya organisasi perlu menyesuaikan diri pada lingkungannya sesuai dengan perkembangan zaman. Bila penyesuaian ini dilakukan secepat mungkin, maka organisasi akan terjaga keberadaannya. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini adalah meningkatkan kinerja organisasi yang meliputi meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Upaya pengembangan organisasi menjadi lebih besar, berdayaguna, dan memberikan pelayanan optimal menjadi hal yang didambakan oleh semua stakeholder dalam organisasi. Pengembangan ini merupakan suatu keharusan tatkala terjadi perubahan eksternal organisasi. Salah satu unsur yang paling penting dalam pengembangan organisasi adalah analisis beban kerja.

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Irwandy (2007). Beban kerja adalah frekuensi

kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Salah satu organisasi yang membutuhkan analisis beban kerja adalah Kantor Urusan Agama (KUA). Kantor Urusan Agama (KUA) adalah Unit Pelaksanaan Tekhnis (UPT) Direktorat Jendral Bimas Islam Kementerian Agama RI yang berada di tingkat Kecamatan, satu tingkat dibawah Kantor Kementerian Agama Tingkat Kota atau Kabupaten di bidang urusan agama Islam dan membantu pembangunan pemerintahan umum dibidang agama di tingkat kecamatan. KUA sebagai perpanjangan tangan Kementerian Agama memiliki banyak peran yang sangat krusial. Peran tersebut dapat kita ketahui dari pelayanan yang

diberikan KUA, yaitu: 1) Administrasi (Pendaftaran, Pengesahan, dan Pencatatan Nikah dan Rujuk), 2) Pendaftaran dan Penerbitan Akte Ikrar Wakaf, 3) Suscati, 4) Pembinaan Kemasjidan, 5) Pembinaan Syariah, 6) Pembinaan Pangan Halal, 7) Pembinaan Zakat, 8) Pembinaan Wakaf, 9) Penyelenggaraan Bimbingan Manasik Haji.

Pelayanan oleh Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan bentuk pelayanan publik, pelayanan publik merupakan segala macam bentuk pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik. Pelayanan yang dilakukan pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh lembaga atau instansi yang bersangkutan, guna memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan publik. Pelayanan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu sudah cukup baik namun perlu adanya optimalisasi dari pihak pegawai agar pelayanan KUA dapat maksimal.

Dalam penjabarannya KUA mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan statistik dan dokumentasi perkantoran.
- b. Menyelenggarakan surat-menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga Kantor Urusan Agama.
- c. Pelaksanaan pencatatan nikah dan rujuk bagi masyarakat setempat yang beragama islam.
- d. Mengurus dan membina masjid, zakat, ibadah sosial, kependudukan dan keluarga sakinah.
- e. Meningkatkan koordinasi dan kegiatan lintas sektoral.

Dalam meningkatkan koordinasi dan kegiatan lintas sektoral, KUA Kecamatan Kubu juga berperan sebagai pengawasan Pendidikan Agama Islam (Waspendais). Pengawas Pendidikan Agama Islam yang bekerja dan melaksanakan tugasnya dibawah koordinasi Kepala KUA Kecamatan kubu yang secara teknis memiliki kewajiban untuk membina dan mengawasi jalannya roda pendidikan dan kegiatan belajar mengajar pada Taman Kanak-kanak Islam (Raudlatul Athfal). Adapun tugas tugas pegawai KUA yang banyak dengan jumlah sedikit tentunya akan memberikan beban kerja yang banyak. Terdapat banyak tugas dan fungsi dari KUA Kecamatan Kubu, dengan demikian diperlukan monitoring dan evaluasi di bidang organisasi dan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Salah satu alat yang digunakan untuk mendeteksi, memonitor, mengevaluasi serta untuk mengetahui secara lebih objektif jumlah kebutuhan pegawai, tingkat efektif, dan efisiensi kerja jabatan/bagian adalah Analisis Beban Kerja (ABK).

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu. Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, maka akan memperoleh

waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut. Atau akan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas terdapat fenomena dalam Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut: Pertama, banyaknya tugas yang dilakukan oleh pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir tidak hanya berfungsi mencatat pernikahan, rujuk dan cerai namun juga administrasi perkantoran KUA lainnya, mengurus dan membina masjid, zakat, ibadah sosial, kependudukan, keluarga sakinah dan lainnya. Jumlah pegawai KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir sangat minim untuk untuk melakukan seluruh tugas dan fungsi. Kedua, pihak KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir menyatakan bahwa dalam kegiatan KUA dalam penyelenggaraan beberapa pelayanan masih belum maksimal, selanjutnya yaitu pernikahan, dalam hal ini pihak KUA mengatakan kurangnya pengertian masyarakat tentang waktu pendaftaran minimal 10 hari kerja sebelum hari pernikahan mengakibatkan terjadinya permintaan pelaksanaan pernikahan yang mendadak. Pernikahan tersebut kendati tetap dapat dilaksanakan namun para calon akhirnya tidak dapat mengikuti bimbingan pranikah (suscatin). Kemudian adanya pendaftaran yang tidak dilakukan langsung oleh calon penganten berakibat pada kesulitan untuk melakukan pendataan dan pemeriksaan yang akurat.

Selain itu juga terdapat permasalahan yang timbul sekitar

perwakafan biasanya berasal dari ketidak mengertian masyarakat terhadap system kepengurusan sertifikat wakaf. Selama ini difahami secara awam bahwa wakaf itu cukup hanya dibuat di desa dan diketahui oleh Lurah / Datuk Penghulu setempat serta proses selanjutnya tetap menjadi hal-hal yang tetap ditangani oleh KUA, padahal tidak demikian, terdapat instansi lain yang berkompeten menanganinya yaitu Badan Pertanahan Nasional Kota Rokan Hilir. Permasalahan lain yaitu adanya keterlambatan sampainya surat undangan atau pemberitahuan mengenai kegiatan tertentu dari instansi terkait menyebabkan pihak KUA Kec. Kubu terlambat hadir dalam mengikuti kegiatan tersebut atau bahkan tidak dapat hadir sama sekali untuk memberikan bimbingan atau pengarahan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana analisis beban kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?
2. Apa sajakah faktor-faktor yang menghambat Kerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui analisis beban kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui faktor faktor yang menghambat Kerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah;

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir mengenai organisasi KUA dan beban kerja
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan beban kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dalam ruang lingkup administrasi publik khususnya pada organisasi.
- b. Sebagai bahan informasi bagi pemerintahan daerah Kabupaten Rokan Hilir dan peneliti selanjutnya.

Konsep Teori

1. Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 dalam Sitepu (2013:56) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Everly, dalam Suryaningrum (2015:45) beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Dhini (starto2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Lysaght, dkk dalam

Romadhoni (2015:34) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup;

1. Banyaknya pekerjaan dan harus dilakukan
2. Waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerjaan
3. Pengalaman psikologis subyektif yang dialami oleh pekerja.

Menurut Sutarto (2012:122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Selanjutnya dikatakan pula bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai organisasi maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Menurut Munandar (2011:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja

untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres.

Everly dan Girdano dalam Munandar (2011:383), menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai.

Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara 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.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara 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
Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa dalam dunia

kerja dikenal dengan beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus ditempuh oleh orang-orang yang berada didalam organisasi, indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan bidangnya yang didukung dengan adanya SOP (Standart Operating Procedure) yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami adanya SOP. tersebut baik dari segi tugas, jam kerja dan sebagainya. SOP juga memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang sudah ditentukan, meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugas.

2. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi apabila suatu organisasi tidak mempunyai ketentuan waktu kerja bahkan tidak konsisten dengan ketentuan waktu yang sudah ditentukan maka akan menjadikan penyempitan pada penggunaan waktu kerja karyawan. Seperti dalam suatu perusahaan untuk perharinya sudah ditargetkan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan, tetapi faktanya pekerja tidak dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan, dikarenakan kurang seimbangnya antara beban kerja dan kemampuan karyawan. Karena proses penyelesaian tugas tentunya membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis yang baik. Atau, misalnya dalam suatu perusahaan yang memberikan pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam setengah hari, maka sisa waktu tersebut yang

menjadikan karyawan lebih merasa bosan. Alangkah baiknya perusahaan memperhatikan hal ini guna untuk kebermanfaatan perusahaan dan karyawan yang bekerja didalamnya. Karyawan dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat oleh karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya keseimbangan antara waktu penyelesaian dan beban kerja. Karena tinggi rendahnya beban kerja akan mempengaruhi produktivitas

3) Target yang harus dicapai

Ketetapan target yang dibuat oleh karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang didapat oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang didapat oleh karyawan dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat oleh karyawan. Oleh sebab itu, perlu adanya keseimbangan antara waktu penyelesaian dan beban kerja. Karena tinggi rendahnya beban kerja akan mempengaruhi produktivitas.

Teknik perhitungan yang digunakan adalah teknik perhitungan yang bersifat “praktis empiris”, yaitu perhitungan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman basis pelaksanaan kerja masa lalu, sesuai judgement disana-sini dalam pengukuran kerja dilakukan berdasarkan sifat beban kerja pada masing-masing jabatan, mencakup :

a. Pengukuran kerja untuk beban kerja abstrak

Untuk mengukur beban kerja abstrak diperlukan beberapa informasi antara lain :

1. Rincian / uraian tugas jabatan.
2. Frekwensi setiap tugas dalam satuan tugas.
3. Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap tugas.

4. Waktu Penyelesaian Tugas merupakan perkalian beban kerja dengan norma waktu.

5. Waktu kerja efektif.

b. Pengukuran kerja untuk beban kerja konkret

Untuk mengukur beban kerja konkret diperlukan beberapa informasi antara lain :

1. Rincian / uraian tugas jabatan.
2. Satuan hasil kerja.
3. Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap tugas.
4. Target waktu kerja dalam satuan waktu.
5. Volume kerja merupakan perkalian beban kerja dengan norma waktu.
6. Waktu kerja efektif.

Berdasarkan uraian-uraian indikator tersebut maka melakukan penelitian dengan tujuan : 1) menganalisis waktu kerja efektif yang digunakan pegawai, 2) menganalisis waktu penyelesaian tugas yang dibutuhkan pegawai, 3) menganalisis jumlah kebutuhan pegawai

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu

METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menggambarkan dan menjelaskan tentang fenomena yang terjadi di Kantor Urusan Agama

(KUA) Kecamatan Kubu. Dalam menganalisis beban kerja apabila dilihat dari tingkat eksplanasinya maka dikelompokkan dalam jenis penelitian survey dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Peneliti memilih lokasi penelitian ini karena peneliti menemukan kesenjangan dalam beban kerja yang terjadi di KUA Kecamatan Kubu. Salah satunya adalah masih adanya tugas yang belum bisa terselesaikan dengan baik dan belum bisa diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

c. Informan Penelitian

Informan penelitian yaitu di Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Sampel pada penelitian ini diambil dari semua aktifitas pokok atau tugas pokok yang dilakukan oleh kepala Kantor Urusan Agama, pegawai yang bekerja pada bagian sekretaris, bendahara, kops penasehat/konsultan dan masyarakat sebagai pengguna layanan di kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

d. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya data ini didapat dari hasil observasi dan wawancara

2. Data sekunder

Data sekunder pada penelitian yang dipakai adalah

sumber tertulis seperti sumber buku, jurnal, dokumen-dokumen dan lain-lain yang relevan dengan topik penelitian

e. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) reformasi birokrasi perlu dilaksanakan Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah terutama menyangkut aspek-aspek yakni penataan dan penguatan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembenahan ketatalaksanaan. dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam mengembang tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional. Salah satu area perubahan dalam reformasi birokrasi adalah aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berketerampilan tinggi dan sejahtera. hal tersebut diawali dengan manajemen perencanaan pegawai berdasarkan beban kerja.

Secara empirik, banyak fenomena yang muncul dalam praktek penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi, seperti dipercaya atasan dalam melakukan banyak tugas, beban kerja yang terlalu banyak sehingga pegawai harus terus bekerja melebihi waktu kerja yang lembur. Selain beban kerja yang bertumpuk, melakukan pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang lama, seperti sudah menjadi masalah sehari-hari bagi aparat saat ini. Para aparat pemerintah yang memiliki beban kerja sangat berat, akan sering mengeluh dengan pekerjaan mereka. Permasalahannya, kadang pegawai sendiri yang terlalu memaksakan diri untuk bisa menyelesaikan semua pekerjaan secepatnya. Manajemen yang baik harus dilengkapi dengan adanya control internal, hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa segala sesuatunya berjalan sesuai ketentuan. Bila pegawai bekerja dengan beban kerja yang tinggi secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan dan pekerjaan tersebut akhirnya banyak yang tak tertangani. Salah satu penyebab utamanya karena terjadi ketidak sesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakikatnya diharapkan agar terpenuhi tuntutan kebutuhan untuk menciptakan keefektifitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat keabdian pada masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu pelaksanaan analisis beban kerja dapat dihasilkan

suatu tolak ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, berupa norma waktu kerja efektif, waktu penyelesaian tugas dan kebutuhan pegawai.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu harus memiliki pegawai yang diharapkan oleh masyarakat. Informasi yang didapatkan dari Kantor Urusan Agama, tidak adanya penambahan pegawai disebabkan karena minimnya jumlah anggaran. Keterbatasan pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu yang jumlahnya 8 orang, tidak memungkinkan bisa menyelesaikan seluruh masyarakat yang akan menyelenggarakan pernikahan. Tentu saja, fakta yang terlihat adalah ketidaksesuaian beban kerja yang dilakukan dengan jumlah masyarakat yang mengadakan pernikahan. Dalam perencanaan kepegawaian didasari perhitungan beban kerja yang memiliki dengan waktu kerja yang efektif yang telah ditetapkan.

Pada saat ini, Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu masih memiliki masalah dalam bidang kepegawaian, dimana masih ada unit kerja yang memiliki beban kerja tinggi namun tidak sepadan dengan kualitas pegawainya. Kurang distribusinya komposisinya menjadi hal yang belum terselesaikan. Hal ini akan menyebabkan tujuan organisasi belum tercapai secara optimal dan penggunaan waktu kerja yang belum tepat.

Analisis beban kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu perlu mendapatkan perhatian dengan serius karena pada prinsipnya bertujuan untuk membuat proses organisasi lebih efektif dan efisiensi. Dengan diterapkannya metode analisis beban kerja diharapkan dapat

terjadi peningkatan hasil kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu.

Perencanaan yang merupakan bagian dalam fungsi manajemen fungsi, manajemen selama ini, telah ditempatkan sebagai fungsi pertama dari keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Hal ini menegaskan bahwa betapa pentingnya fungsi perencanaan dan fungsi kepegawaian. Fungsi perencanaan tersebut pada akhirnya akan menjadi barometer dari sejauh mana proses manajemen yang ada telah berjalan dengan baik. Perencanaan dimulai dengan menghitung jumlah pegawai yang tepat agar organisasi dapat melakukan pengadaan pegawai baru secara efektif dan efisiensi. Dengan adanya fungsi-fungsi penting tersebut diatas, hendaknya dibutuhkan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai yang ideal berdasarkan analisis beban kerja.

1. Waktu Kerja Efektif

Dikantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir memiliki waktu Kerja Efektif yaitu 5 hari dalam seminggu, dari hari senin hingga hari jum'at. Senin sampai dengan hari Kamis hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00, dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 sampai dengan pukul 13.00; Hari Jum'at hadir dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.30, dengan waktu istirahat dari pukul 11.30 sampai dengan pukul 13.00. Sedangkan untuk hari Sabtu dan minggu adalah libur

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan

Kementerian Agama ditetapkan bahwa Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kementerian Agama wajib memenuhi jam kerja 7 jam 30 menit perhari, atau setara dengan 37 jam 30 menit dalam seminggu.

Pasal 4 (1) Pegawai wajib hadir dan memenuhi ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja. (2) Pegawai yang mengalami keterlambatan masuk kerja diwajibkan untuk mengganti waktu keterlambatan pada saat waktu kepulangan setelah jam kerja berakhir. (3) Penggantian waktu keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu 30 (tiga puluh) menit. (4) Apabila dalam 1 (satu) bulan Pegawai lebih dari 5 (lima) kali mengalami keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dikenakan hukuman disiplin dan pemotongan tunjangan kinerja. (5) Aturan lebih lanjut mengenai Hukuman disiplin dan potongan tunjangan kinerja diatur dalam peraturan menteri. Selanjutnya dikeluarkan peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja tentang pedoman analisis beban kerja dilingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah daerah, dimana permrndagri ini dimaksudkan untuk mengukur dan menghitung beban kerja disetiap jabatan/unit kerja sehingga dapat dipeoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja organisasi serta mempunyai tujuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi yang proposional,transparan proposional dan rasional dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik. Perhitungan waktu kerja efektif selama satu tahun. Adapun pengamatan waktu yang digunakan untuk aktivitas yang diamati dalam penelitian dikelompokkan menurut

kategori kegiatan produktif, tidak produktif dan pribadi (Ilyas, 2004). Pengamatan dilakukan selama jam kerja dengan jarak waktu pengamatan setiap sepuluh menit yang dilakukan selama 8 jam waktu kerja selama 3 hari untuk masing-masing bagian.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa total hari dalam satu tahun sebanyak 365 hari, lalu jumlah hari dikurangi dengan libur hari sabtu dan minggu sebanyak 104 hari dan hari libur nasional sebanyak 16 hari serta cuti bersama 5 hari sehingga diperoleh jumlah hari kerja efektif pegawai dikantor urusan agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yaitu sebanyak 240 hari, sementara itu jam kerja pegawai dikantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir dimulai dari pukul 07.30 pagi hingga 16.00 WIB dipotong waktu istirahat selama satu jam sehingga menjadi 7,30 jam, dengan jumlah hari kerja satu minggu adalah lima hari.

2. Waktu Penyelesaian Tugas

Dalam menyelesaikan tugas pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir, waktu pekerjaan harus diukur dengan waktu yang digunakan untuk penyelesaian tugasnya. Oleh karena itu, pekerjaan harus dapat diukur dan dihitung dalam satuan waktu tertentu sehingga penyelesaian tugas dapat efektif dan efisien. Efektif terlihat dari tercapainya tujuan menggunakan waktu yang telah ditetapkan oleh sebelumnya. Dan efisien tidak lain mengandung dua makna, yaitu makna pengurangan waktu yang ditentukan, dan makna investasi waktu menggunakan waktu yang ada. Waktu penyelesaian tugas diperoleh dengan mengalikan beban tugas dua belas bulan dan standar

kemampuan rata-rata, yang kedua data tersebut diperoleh data sekunder berupa perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja.

Contoh perhitungan pegawai pada beberapa kegiatan di Kantor KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yang menjadi analisis data ketatalaksanaan. Pegawai tersebut memiliki tugas yaitu menyelenggarakan statistic dan dokumentasi perkantoran, menyelenggarakan surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga Kantor Urusan Agama, pelaksanaan pencatatan nikah dan rujuk bagi masyarakat setempat yang beragama islam, mengurus dan membina mesjid, zakat, ibadah social, pendudukan dan keluarga sakinah, meningkatkan koordinasi dan kegiatan lintas sektoral. Dalam menjalankan tugas dan fungsi pegawai Kantor Urusan Agama satu orang melakukan satu tugas dalam waktu tujuh jam atau tiga ratus menit.

Dapat ditetapkan bahwa rata-rata standar kemampuan seseorang pegawai KUA dalam bertugas adalah 300 menit menyelesaikan satu pekerjaan. Beban tugas dan Standar Kemampuan Rata-rata (SKR) waktu penyelesaian setiap elemen tugas diperoleh dari hasil wawancara terhadap semua pegawai KUA yang diteliti. Selanjutnya, beban tugas dikalikan dengan standar kemampuan tugas dan didapatkan waktu penyelesaian tugas (WPT), waktu penyelesaian tugas dijumlahkan semuanya dalam satu sub bagian / bidang yang akan didapat Pegawai Σ WPT.

3. Kebutuhan Pegawai

Secara umum tugas pokok dari Kantor Urusan agama

kecamatan kubu kabupaten rokan hilir adalah melaksanakan sebagian tugas pokok Kementerian Agama dibidang keagamaan, Pembangunan dibidang fisik, serta pembangunan dibidang non fisik yaitu iman dan taqwa tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang diperlukan sebagai wadah untuk melaksanakan pembangunan keagamaan.

Analisis beban kerja adalah metode untuk menghitung beban kerja sehingga bisa dihitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja itu. Satuan yang dipakai menghitung kebutuhan tenaga kerja atau orang yang menyelesaikan satu pekerjaan sering disebut dengan FULL Time Equivalent (FTE). Satu FTE berarti setara dengan satu tenaga kerja penuh waktu dan ½ FTE berarti tenaga kerja itu hanya setengah dari waktudinas atau kerja. Jadi FTE adalah suatu angka yang menunjukkan volume beban kerja dari suatu unit kerja. Jumlah beban kerja pegawai dikantor urusan agama kecamatan kubu kabupaten rokan hilir adalah 6,375 jam pertahun, total ini berada diatas produktif dari yang peneliti temukan, ketersediaan pegawai diinstansi kantor urusan agama kecamatan kubu kabupaten rokan hilir tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Faktor faktor yang mengambat beban Kerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir

1 Anggaran

Anggaran merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, dan diperlukan untuk mencapai tujuan untuk melakukan berbagai aktivitas organisassi diperlukan uang yang digunakan untuk membayar

upah/gaji, membeli bahan bahan dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan seefektif mungkin agar tujuan tercapai dengan biaya yang serendah rendahnya, berkaitan dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, ketersediaan anggaran sangat menunjang dalam kualitas pelayanan publik. Keterbatasan anggaran juga tidak menyebabkan pelaksanaan kerja menjadi optimal, di era globalisasi penggunaan teknologi infoemasi tidak bisa dielakkan. Teknologi informasi yang merupakan teknologi yang digunakan untuk mengelola data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dan mencetak data atau laporan. Teknologi ini menggunakan perangkat komputer untuk mengelola data. Pengoperasian perangkat computer tersebut sangat tergantung pada sumber daya listrik dapat menyebabkan terkendalanya pelaksanaannya tugas sehari-hari.

2 Staff

Manusia merupakan sumber manajemen yang paling penting dan vital. Manusia lah yang melaksanakan visi, misi, tujuan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan. Tanpa manusia maka proses kegiatan dalam organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tanpa manusia, pemimpin organisasi tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya.

Peran aparatur sangat berpengaruh dalam memberikan pelayanan atau informasi kepada masyarakat. Ketersediaan aparatur yang memadai akan mempengaruhi kualitas pelayanan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari seksi bimbingan masyarakat islam Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu

Kabupaten Rokan Hilir jumlah pegawai 7 (tujuh) dan saat ini masih 7 orang jumlah tersebut sudah jelas bahwa aparatur pada KUA Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir masih sangat minim. Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir adalah 3 orang. Jumlah tersebut tidak ideal dengan beban tugas jabatan yang ada. Volume kerja yang banyak menyebabkan setiap pegawai harus merangkap tugas yang ada. Hal ini dapat pelayanan public mengalami hambatan berkaitan dengan rangkap tugas pegawai tersebut, Keterbatasan pegawai dalam pelaksanaan nikah juga menjadi kendala. Pelaksanaan akad nikah dapat dilaksanakan di balai nikah / Kantor urusan Agama Kecamatan atau di luar Balai Nikah atau Gedung KUA Kecamatan (rumah calon pengantin perempuan, mesjid, gedung/hotel dan lain-lain). Atas permintaan calon pengantin dan atas persetujuan PPM/Penghulu Pembantu dari wilayah tempat tinggal calon istri

3 Skill

Skill setiap individu di dalam organisasi merupakan unsure yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi mencapai sasaran dan tujuannya secara efektif dan efisien. Jika keterampilan para pelaksana organisasi kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut untuk mewujudkan visinya, maka organisasi tersebut akan cenderung kontraproduktif. Oleh karenanya, *skills* merupakan cerminan dari *core competence* organisasi, karena strategi yang disusun juga merupakan refleksi atau *skills* yang ada.

Skills merupakan kemampuan pegawai yang dibutuhkan oleh instansi sehingga

dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat membantu instansi dalam mencapai sasarannya. *Skills* atau keterampilan pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun informal.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa analisis beban kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir sebagai berikut:

1 . Analisis beban kerja pegawai dikantor urusan agama Kecamatan Kubu Kabupaten rokan Hilir

Jumlah menit efektif bekerja dalam setahun adalah 91.800 menit yang didapatkan dari hasil perkalian 240 hari kerja efektif dikali 382,5 menit kerja efektif dalam satu hari. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Urusan agama memiliki jumlah beban kerja 1.530 jam pertahun, total ini berada diatas waktu produktif untuk PNS yaitu 1.200 jam bertahun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan rata-rata standar kemampuan seseorang pegawai KUA dalam bertugas adalah 300 menit menyelesaikan 1 pekerjaan. Masing-masing tenaga kerja memiliki 6 standar tugas. Dari perhitungan analisis beban kerja melalui metode Full Time Equivalent (FTF) diketahui bahwa pegawai Kantor Ursusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir memiliki beban kerja yang berlebihan dibandingkan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

2 . Faktor yang menghambat beban kerja pegawai dikantor urusan agama

Kecamatan Kubu Kabupaten rokan hilir

Terdapat beberapa faktor yang menghambat beban kerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yaitu minimnya anggaran yang diberikan untuk operasional kantor, menyebabkan sarana dan prasarana tidak memadai, Keterbatasnya sumber daya manusia baik kualitas dan kuantitas sangat mempengaruhi kualitas pelayanan, jumlah pegawai tidak sebanding dengan jabatan atau beban kerja yang ada. Skill yang masih rendah skill dan kompetensi pegawai terhadap jabatan yang ada tidak sesuai, kesempatan untuk mengikuti pendidikan baik formal maupun informal sangat kecil dan minim.

2. Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan, maka disini peneliti akan memberikan saran bagi aparatur kantor urusan agama dan masyarakat untuk mengatasi permasalahan beban kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir adalah sebagai berikut :

1. penambahan pegawai dalam menunjang beban tugas jabatan yang tinggi, dan penambahan anggaran dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana kantor.
2. Pimpinan pada instansi ini harus lebih memperhatikan tugas kepada pegawai sesuai dengan porsinya sehingga beban kerja pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan.
3. Bagi pihak kantor urusan agama perlu mengadakan pendidikan atau pelatihan bagi aparatur dalam meningkatkan keterampilan

sesuai dengan tugas dan bidangnya

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nursalam Ali. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sutarto. 2012. *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur, 2009. *Higien Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suci R Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

- Wijono, 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Adipradana, 2008. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kelelahan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan*. Skripsi Publikasi. Universitas Gadjah Mada
- Adi, dkk. 2013. *Hubungan antara Beban Kerja dengan Tingkat Kelelahan pada Petani di Desa Curut Kecamatan Penawangan Kabupaten Grobogan*. *Jurnal Ekonomi* Vol 2, 2013 Hal 34-39
- Chakim. 2013. *Analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai (Studi Kasus di Sekar Sari Farm dan Swalayan Pada Koperasi Peternakan Sapi Perah Setia Kawan Nongkojajar)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Dhini, Rama Dhania. 2010. *Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja*. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi* Vol 2, 2010 Hal 89-101
- Irwandy, 2011. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006*. Skripsi. Mercu Buana
- Novera. 2010. *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institut Pertanian Bogor)* *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 61-70, mar. 2017. ISSN 2442-9155
- Romadhoni, dkk, 2015, *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram*, *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), Hal 125-145.
- Sitepu Agripa Toar 2013. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*, *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133
- Setiawan, 2016, *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia*, Skripsi. Universitas Malang.
- Suryanigrum 2015 Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Fadilatul A fatmawati 2018, *analisis beban kerja satuan polisi pamongpraja (satpol pp) kota pekanbaru*. skripsi universitas riau.