

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai dan meraih tujuannya tentu dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bekerja padaperusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu komponen atau hal penting pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, memiliki kemampuan dibidangnya masing-masing juga sangat penting dalam mendorong majunya suatu perusahaan.

Menurut Ndaraha (2017), sumber daya manusia yang berkualitas tinggi ialah sumber daya manusia yang dapat menciptakan tidak hanya nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi paling tinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*.

Pentingnya melatih karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki agar terus berkembang terkait *skill* maupun memperdalam keahlian yang dimiliki agar terciptanya efektivitas dalam melaksanakan seluruh pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Menurut Simamora (2019), pelatihan karyawan merupakan usaha sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*),

keterampilan (*skill*) dan sikap kerja (*attitude*) para karyawan dengan proses belajar supaya optimal dalam menjalankan tugas-tugas jabatannya.

Pada dunia kerja, pekerjaan tidak hanya seputar jobdesk yang sudah ditetapkan pada suatu divisi, hal yang sering terjadi ialah mendapati bahwa atasan juga dapat memberikan beberapa pekerjaan atau tugas diluar dari jobdesk yang ada dan sudah biasa dilakukan. Pekerjaan yang didapati diluar dari jobdesk terkadang membuat pekerjaan utama menjadi terhenti sejenak.

Pentingnya memiliki kemampuan manajemen waktu dalam hal ini sehingga dalam penyelesaiannya dapat dilakukan dengan baik. Selain memajemen waktu, karyawan juga harus pandai dalam memilah pekerjaan mana yang sebaiknya dilakukan terlebih dahulu. Contohnya seperti memprioritaskan pekerjaan sesuai dengan tingkat urgensi, seberapa dibutuhkannya tugas tersebut untuk diselesaikan secepatnya.

Sehingga dalam pelaksanaannya tidak kebingungan karena pada awalnya telah memilah mana pekerjaan yang seharusnya diprioritaskan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan yang lain. Apabila karyawan tidak dapat melakukan hal tersebut, tentu akan menyulitkan terlebih pekerjaan yang dilakukan tidak hanya satu pekerjaan atau tugas.

Banyaknya pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan beban kerja berlebih. Beban kerja yang berlebih bisa berdampak pada karyawan itu sendiri dan dapat menimbulkan kelelahan dalam pelaksanaan kerjanya.

Menurut Menpan (2020), beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus dituntaskan oleh suatu unit organisasi atau pemilik suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja pemilik kedudukan yang dilakukan secara sistematis.

Beban kerja yang berlebih dalam pelaksanaannya akan membutuhkan waktu yang lebih banyak dan lama untuk tahap penyelesaian seluruh tugas yang ada. Namun apabila beban kerja yang diberikan itu terhitung sedikit maka akan menimbulkan rasa bosan dan pekerjaan yang dirasakan lebih monoton karena terdapat waktu kosong dengan tidak melakukan apa-apa.

Oleh karena itu pentingnya pemerataan tugas atau jobdesk yang sesuai pada setiap bagian agar terciptanya efektivitas kerja dan lebih efisien terhadap waktu. Setiap perusahaan tentu memiliki ketetapan atau kebijakan masing-masing, terutama dalam hal pembagian serta pemerataan pekerjaan.

Sama halnya dengan yang terjadi pada sub bagian persuratan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), pada sub bagian persuratan hanya ada satu staff atau karyawan yang ada untuk melakukan seluruh jobdesk pada bagian ini. Pekerjaan yang pada awalnya dilakukan oleh empat karyawan dalam penyelesaiannya, saat ini hanya ada satu staff aktif yang melakukan seluruh pekerjaan itu sendiri.

Hal tersebut terjadi karena adanya perpindahan posisi para staff yang terdahulu bekerja di bagian ini ke posisi lain dan perpindahan status pekerja dari

honorar ke Pegawai Negeri Sipil (PNS), akan tetapi kekosongan pada posisi di sub bagian persuratan belum digantikan dengan pegawai tetap.

Jobdesk yang dilakukan diantaranya menerima surat masuk dan keluar, menangani telepon masuk dan keluar, melakukan pengiriman surat melalui aplikasi digital, melakukan pendistribusian surat dan dokumen ke lingkungan internal, melakukan pencatatan pada buku agenda surat masuk internal dan eksternal.

Dengan jumlah jobdesk yang biasanya dilakukan oleh empat orang, sekarang tersisa satu orang yang mengerjakan seluruh tugas tersebut tentu dapat menimbulkan rasa kewalahan bagi karyawan tersebut. Belum lagi adanya pekerjaan serta tugas tambahan yang diberikan oleh atasan atau karyawan lain. Kemudian harus diselesaikan secara bersamaan di waktu yang bersamaan juga tanpa meninggalkan jobdesk yang telah ditetapkan sebelumnya pada sub bagian ini.

Sehingga beban kerja yang didapati oleh karyawan pada saat ini berlebih serta tidak sesuai karena berkurangnya karyawan dan belum adanya penggantian karyawan yang sebelumnya bertugas dan jobdesk yang tetap sama tanpa adanya penambahan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan.

Dilihat dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah judul **“Analisis Tentang Beban Kerja Karyawan Pada Sub bagian Persuratan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional”** masalah ini sangat menarik bagi penulis agar mengetahui seberapa pentingnya memberlakukan pemerataan beban kerja sehingga beban kerja tidak berlebih.

B. Perumusan Masalah

Pemerataan pembagian tugas atau pekerjaan merupakan suatu hal penting yang sebaiknya dilakukan pada setiap perusahaan, sumber daya manusia harus seimbang dengan pekerjaan yang ada agar beban kerja yang ditimbulkan tidak berlebih. Berdasarkan hasil observasi dan uraian latar belakang, maka Penulis memilih untuk merumuskan permasalahan yang akan diangkat ialah “Bagaimana Beban Kerja Karyawan Pada Sub bagian Persuratan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional?”

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan melalui pembahasan ini untuk mengetahui bagaimana beban kerja pada Sub bagian persuratan BKKBN

2. Manfaat Penulisan

- a. Menambah wawasan atau pengetahuan tentang beban kerja
- b. Mengetahui bagaimana beban kerja pada instansi terkait
- c. Mengetahui apa saja faktor-faktor dari beban kerja
- d. Mengetahui bagaimana solusi yang dapat diterapkan dalam menangani beban kerja yang berlebih.