

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Ditengah revolusi industri yang terjadi, banyak teknologi manual yang mulai tergantikan dengan teknologi digital, termasuk didalamnya ialah pergantian tenaga manusia dengan mesin. Teknologi digital ialah suatu alat atau peralatan yang tidak membutuhkan tenaga manusia secara manual, tetapi lebih pada sistem pengoperasian otomatis dengan sistem komputerisasi atau dengan menggunakan format yang dapat dibaca oleh komputer (Sinaga, 2020). Pergeseran tenaga manusia dengan mesin terjadi akibat dari berkembangnya keinginan untuk menyelesaikan suatu urusan atau pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien. Teknologi digital (mesin) dipilih karena dinilai lebih praktis bila dibandingkan dengan teknologi manual dalam hal penyelesaian pekerjaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai teknologi manual mengambil andil yang cukup penting dalam pelaksanaan praktiknya. Secanggih apapun teknologi digital (mesin) yang ada pasti akan membutuhkan manusia untuk pemeliharaan dan pengoperasiannya. Merujuk pada hal tersebut, manusia yang mengambil andil sebagai pekerja diharuskan memiliki motivasi kerja, pengetahuan, serta *skill* khusus yang berhubungan dengan teknologi tersebut. Hal ini dapat menjadi suatu tantangan dalam konotasi yang baik ataupun buruk. Menjadi hal yang baik apabila pekerja memiliki kemauan untuk

berkembang dan menjadi buruk apabila pekerja beranggapan hal ini dapat menambah beban kerja mereka.

Beban kerja seseorang tergantung pada kesesuaian pembagian kerja pada suatu organisasi. Organisasi yang baik akan senantiasa mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas seseorang dengan beban kerjanya. Proses pembagian beban kerja yang tidak merata pada setiap pekerja dapat menyebabkan kesenjangan kerja dan kesenjangan rasa antar pekerja. Akan ada pihak yang merasa dibebani pekerjaan yang terlampau banyak, disisi lain ada juga pihak yang merasa tersisihkan karena beban kerja yang terbilang *under capacity*. Perasaan tidak nyaman dalam bekerja akan timbul seiring dengan ketidaksesuaian pembagian beban kerja dalam Instansi atau Perusahaan.

Pembagian beban kerja seharusnya dapat disesuaikan atau didasarkan pada kompetensi, minat, latar belakang pendidikan, kemampuan, dan lain sebagainya. Namun pada realitanya, seringkali didapatkan pegawai dalam suatu Instansi atau Perusahaan ditempatkan pada bidang pekerjaan yang berbeda dengan latar belakang pendidikan dan *skill*-nya. Hal tersebut tentunya menimbulkan masalah bagi individu terkait berupa kesulitan beradaptasi, kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, bahkan dapat mengakibatkan konflik internal yang menyebabkan perasaan tidak puas dalam bekerja.

Subbagian Ketatausahaan dan Kearsipan Balaikota Provinsi DKI Jakarta merupakan tempat pelayanan administratif atau persuratan di wilayah Jakarta menuntut para pekerjanya untuk dapat bekerja secara aktif dan berkelanjutan. Setiap harinya, Subbagian ini akan menerima sekitar 150 surat yang akan

didistribusikan ke beberapa pihak (Gubernur, Sekretariat Daerah, dan Biro-Biro) dengan menggunakan sistem *input* surat digital (*e-office*). Kegiatan ini menuntut pekerja untuk dapat menggunakan teknologi komputer atau benda digitallainnya sebagai media kerja.

Ketidakmerataan pembagian beban kerja yang terjadi pada Subbagian ini disebabkan karena beberapa pekerja lama yang merupakan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) berusia 50 tahun keatas terlalu asing untuk bekerja dengan bermediakan teknologi komputer atau benda digital. Hal tersebut terjadi karena pekerja lama tersebut tidak menguasai penggunaan media kerja, sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya menjadi terhambat atau bahkan tidak terselesaikan. Hal tersebutlah yang melatarbelakangi pembagian beban kerja yang lebih diberatkan pada pekerja milenial (muda) sehingga menyebabkan *overwork* pada satu pihak. Pembagian kerja yang tidak sesuai ini juga dapat menyebabkan konflik internal maupun eksternal bagi pegawai.

Merujuk pada hal di atas, Penulis tertarik mengambil permasalahan tersebut sebagai topik Karya Ilmiah dengan judul, “Analisis Pembagian Beban Kerja Pegawai pada Balaikota Provinsi DKI Jakarta”, yang mana Penulis berharap dengan adanya Karya Ilmiah ini dapat memberikan sedikit gambaran bagi suatu Instansi atau Perusahaan mengenai efek pembagian beban kerja bagi pegawai.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis memikirkan beberapa rumusan masalah yang sekiranya relevan dengan topik pembahasan, yakni:

Bagaimanakah pembagian beban kerja pegawai pada Subbagian Ketatausahaan dan Kearsipan Balaikota Provinsi DKI Jakarta?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Dalam penulisan Karya Ilmiah ini, penulis memiliki tujuan dan manfaat yang melatarbelakanginya, yakni:

### **1. Tujuan Penelitian:**

Penelitian atau Karya Ilmiah yang mengangkat topik pembagian beban kerja pegawai dalam suatu Instansi atau Perusahaan ini bertujuan guna memperoleh informasi mengenai pentingnya pembagian beban kerja yang dilakukan dalam suatu Instansi atau Perusahaan. Berharap pula tulisan ini mungkin akan berguna dalam penulisan Karya Ilmiah di kemudian hari.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini ditujukan untuk beberapa pihak, yakni:

#### **a. Bagi Penulis**

1. Menjadi tambahan ilmu untuk penulis mengenai pembahasan tentang beban kerja
2. Mengasah kemampuan menyusun tulisan yang bersifat ilmiah

3. Melatih Penulis untuk dapat berfikir secara kritis terhadap suatu permasalahan yang ada

**b. Bagi Instansi atau Perusahaan**

1. Memberikan gambaran mengenai pentingnya efek dari pembagian beban kerja bagi suatu individu
2. Memberikan saran dan referensi kepada Instansi atau Perusahaan mengenai hal yang kurang baik yang menjadi budaya kerja disana

**c. Bagi Fakultas dan Universitas**

1. Memberikan data dan informasi mengenai pentingnya pembagian beban kerja pada suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau non-pemerintah maupun organisasi akademik atau non-akademik
2. Memberikan tambahan referensi ilmu pengetahuan dan teori-teori yang relevan tentang beban kerja