

KORELASI BEBAN KERJA DENGAN HASIL PEKERJAAN PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT

**(Studi Evaluasi Kebijakan Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi
Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat pada Bagian Sosial)**

Rudi Hartono¹, DB Paranoan², Adam Idris³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi tugas-tugas pokok pekerjaan, Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan keseimbangan beban kerja, menganalisis beban kerja dan keseimbangannya terhadap jumlah kebutuhan pegawai pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat Bidang Sosial.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bermaksud mendeskripsikan relasi sebuah peristiwa untuk memperoleh gambaran tentang fenomena yang terjadi di objek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan dua instrumen penelitian yaitu kuesioner, worksampling, dan observasi awal, dan data sekunder menggunakan tinjauan kepustakaan.

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat korelasi antara beban pekerjaan dengan hasil pekerjaan, pengujian koefisien korelasi menggunakan metode spearman menunjukkan hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,965 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan sempurna antara beban pekerjaan dengan hasil pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan juga bahwa jumlah personil yang ideal. Penelitian ini menyarankan agar kedepannya pembagian tugas dilakukan pembagian yang lebih merata, memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan pendidikannya, dan berbagai penyesuaian yang perlu untuk dilakukan terkait penyeimbangan antara beban pekerjaan dengan hasil pekerjaan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Hasil pekerjaan

-
1. Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL - Samarinda
 2. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.
 3. Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip UNMUL – Samarinda.

Abstract

The purpose of this study is to describe and identify the main tasks of work, To know the factors that hinder the implementation of the tasks of government and balance workloads, analyze workload and balance the needs of employees number of employees on the West Kutai District Secretariat of Social Affairs .

The method of research used a qualitative descriptive approach that intends to describe the relationship of an event to get a picture of the phenomena occurring in the object of research. Primary data were collected using two instruments, namely a questionnaire study, worksampling, and initial observations, and secondary data using literature review.

In this study showed that there is a correlation between the work load with the work, using the method of testing Spearman correlation coefficient shows a very strong relationship that is equal to 0.965 which means that there is a significant correlation between the load of work perfectly with the work. The study also found that the number of personnel is also ideal. This study suggests that future division of tasks performed more equitable division, attention to the suitability of the work with education, and a variety of adjustments that need to be done related to balancing the work load with the work.

Keywords: *Workload, work results*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang strategis dan berperan amat penting dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali organisasi birokrasi pemerintahan. Hingga saat ini sumber daya manusia aparatur pemerintahan menjadi aspek yang dianggap “*bermasalah*”. Begitu kompleksnya permasalahan dalam bidang kepegawaian dapat menjadi hambatan bagi daerah dalam mengemban amanat Undang-undang maupun dalam upaya peningkatan daya saing daerah itu sendiri. Kondisi yang demikian menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah maupun Sekretariat Daerah.

Sehubungan dengan hal tersebut, tentunya penelitian terhadap beban kerja merupakan hal penting dalam mengambil keputusan level manajemen dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumber daya manusia aparatur agar kualitas hasil pekerjaan dapat terbentuk dengan baik dan mencapai visi dan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat untuk mencapai visi pembangunan daerah Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian *Analisis Beban Kerja Terhadap Hasil Pekerjaan Pada Sekretariat Kabupaten Kutai Barat* ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian / Kepala Daerah Kabupaten Kutai Barat dalam penataan organisasi, mutasi, dan promosi pegawai, evaluasi pelaksanaan tugas, penilaian

prestasi kerja, kesesuaian beban kerja, pelaksanaan pengawasan melekat, dan peningkatan kualitas hasil pekerjaan.

Kerangka Dasar Teori

Teori Organisasi

Konsep organisasi menurut Etzioni (1992) merupakan suatu pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu, dengan karakteristik : (1) mempunyai pembagian kerja, kekuasaan dan pertanggungjawaban yang dikomunikasikan; (2) mempunyai satu atau lebih pusat kekuasaan yang dapat digunakan untuk mengendalikan berbagai usaha yang telah direncanakan; dan (3) adanya usaha pergantian (promosi) kepegawaian.

Sejalan dengan semakin kompleksnya kebutuhan manusia dewasa ini, maka dibutuhkan suatu organisasi yang baik dalam arti bentuk struktur maupun jenis kegiatannya, dan keberadaanya mampu memenuhi kebutuhan anggota organisasi. Hal tersebut biasanya terdapat pada organisasi-organisasi yang mempunyai akreditasi yang baik dan modern. Organisasi yang dapat dikategorikan sebagai organisasi modern menurut Siagian (1994) mempunyai Ciri-ciri sebagai berikut :

1. Bentuk dan strukturnya semakin komplek;
2. Semakin besarnya organisasi ditinjau dari jumlah tenaga yang dipekerjakan dan biaya dipergunakan.
3. Semakin rumitnya dan beraneka ragamnya alat-alat serta sarana yang dipergunakan di dalam dan oleh organisasi yang bersangkutan;
4. Semakin cepatnya cara bekerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan tehnologi seperti terbukti dengan semakin cepatnya pengolahan data dengan menggunakan komputer;
5. Semakin terbatasnya sumber-sumber yang dapat digali dan dimanfaatkan;
6. Semakin perlunya orientasi kepada efisiensi;
7. Semakin meningkatnya kesadaran bahwa pada analisa terakhir, faktor manusialah yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan.

Efektivitas Organisasi

Hasil pekerjaan yang efektif dapat diwujudkan dengan organisasi yang efektif, agar organisasi dapat berkerja secara efektif maka perlu untuk diperhatikan efektifitas sebuah organisasi. Efektivitas dapat diartikan sebagai pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas". Barnard (dalam Gibson, Ivancevich, Donnely, 1990).

Pendapat yang berbeda dikemukakan Siagian (1999) efektivitas organisasi dapat diartikan suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya: apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak

sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Rivai dan Sagala (2009) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam suatu manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Dalam konteks Sumber Daya Manusia para Pegawai dalam lingkungan birokrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat tanpa terkecuali dapat disebut sebagai kekayaan (aset) utama dari organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik, sebagai kekayaan utama dalam koneksi Sumber Daya Manusia maka hal ini menjadikan pegawai dalam lingkungan birokrasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat sebagai faktor yang menjadi perhatian.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses untuk memperkuat kemampuan bersaing sebuah organisasi birokrasi agar dapat mengefisienkan organisasi. Apakah jumlah SDM yang ada sekarang ini berlebih, kurang, atau sudah optimal dengan kebutuhan organisasi, dan bagaimana cara mengetahui dan mengukur hal tersebut? Meskipun banyak teknik atau metode yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut, namun metode yang dianggap paling akurat adalah Analisis Beban Kerja (*Workload Analysis*) dan sebagai pelengkap dari metode Analisis Beban Kerja tersebut digunakan juga penelitian deskriptif kualitatif menggunakan kuesioner yang mendeskripsikan fenomena yang terjadi pada obyek penelitian dan sekaligus mendeskripsikan relasi dari fenomena yang terjadi dengan hasil temuan dari Analisis Beban Kerja dan kaitannya dengan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan.

Analisis Beban Kerja

Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk sebuah posisi (Dessler, 2004). Beberapa istilah tentang analisis beban pekerjaan adalah merupakan kegiatan menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi (Rivai, 2006). Berdasarkan pengertian tentang analisis pekerjaan dapat diketahui bahwa analisis pekerjaan tidak terlepas dari dua hal penting yaitu uraian pekerjaan dan

spesifikasi pekerjaan. Data yang dikumpulkan dari analisis pekerjaan dapat digunakan untuk berbagai tujuan salah satunya adalah untuk menulis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan dapat juga disebut uraian pekerjaan menggambarkan tugas-tugas, tanggung-jawab, persyaratan, dan kegiatan pekerjaan utama. Uraian pekerjaan dapat beragam dalam hal tingkat kerincian isi (Mangkuprawira, 2003). Deskripsi pekerjaan merupakan hasil dari analisis pekerjaan yang sistematis.

Deskripsi pekerjaan dapat dituangkan dalam bentuk tertulis dan menjelaskan apa yang perlu dilakukan oleh suatu pekerjaan sebagai kajian ringkas informasi pekerjaan dan syarat pelaksanaannya dan mengandung tugas-tugas pokok beserta uraiannya, namun tidak membahas masalah orang atau pekerja, yang dibahas biasanya adalah ruang lingkup kegiatan, fungsi dasar atau tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, tanggung jawab, kriteria penilaian dan hasilnya.

Beban Kerja

Moekijat (2008) menyatakan bahwa prosedur yang sering digunakan untuk menentukan digunakan untuk memperkirakan kebutuhan beban dan tenaga kerja. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil, perhitungan dapat dilakukan melalui acuan dasar data pegawai yang ada serta peta dan uraian jabatan, dengan menggunakan pendekatan perhitungan hasil kerja, objek kerja, peralatan kerja, dan tugas per jabatan pekerjaan, dengan demikian *work sampling* yang akan digunakan harus mencantumkan isian yang menjawab informasi sebagai berikut :

1. Bagian yang menangani pekerjaan
2. Tanggal pekerjaan
3. Tempat pengerjaan
4. Waktu pekerjaan
5. Jenis kegiatan (produktif, tidak produktif, pribadi)
6. Keterangan lain-lain yang dianggap perlu

Hasil Penelitian

Analisis Hasil Pengolahan Data Variabel Beban Kerja

Pada kuesioner tiap-tiap pertanyaan berhubungan dengan sub-indikator dan indikator dari variabel, dalam bagian ini akan dibahas terlebih dahulu hubungan antara sub-indikator, indikator, dan variabel.

Indikator variabel pertama yaitu “orang/manusia” memiliki 2 sub-indikator dan sekaligus pertanyaan yaitu “Kesesuaian Uraian Tugas Pokok” pada

pertanyaan nomor 1 dan “Kesesuaian Jabatan dan Pendidikan” pada pertanyaan nomor 2.

Indikator variabel kedua yaitu “struktur” memiliki 8 sub-indikator dan sekaligus pertanyaan yaitu “Kesesuaian Administrasi Organisasi” pada pertanyaan nomor 3, “Hubungan dengan Bidang/Bagian Lain” pada pertanyaan nomor 4, “Koordinasi tugas antara pimpinan dan pegawai” pada pertanyaan nomor 5, “Kelalaian Tugas” pada pertanyaan nomor 6, “Efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas” pada pertanyaan nomor 7, “Bimbingan dari atasan” pada pertanyaan nomor 8, “Distribusi Jumlah Pegawai” pada pertanyaan nomor 9, dan “Terdapat kesempatan penugasan dari luar” pada pertanyaan nomor 10.

Indikator variabel ketiga yaitu “tugas” memiliki 8 sub-indikator dan sekaligus pertanyaan yaitu “Administrasi pembagian volume pekerjaan” pada pertanyaan nomor 11, “Administrasi pembagian waktu penyelesaian pekerjaan” pada pertanyaan nomor 12, “Kemampuan melebihi target pekerjaan” pada pertanyaan nomor 13, “Ketelitian penyelesaian pekerjaan” pada pertanyaan nomor 14, “Kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan” pada pertanyaan nomor 15, “Hasil Pekerjaan” pada pertanyaan nomor 16, “Target waktu” pada pertanyaan nomor 17, dan “Beban dan Tanggung Jawab” pada pertanyaan nomor 18.

Indikator variabel keempat yaitu “teknologi” memiliki 2 sub-indikator dan sekaligus pertanyaan yaitu “Orientasi dalam melaksanakan tugas dengan peralatan yang tersedia” pada pertanyaan nomor 19, dan “Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan gagasan” pada pertanyaan nomor 20.

Berikut ini akan dibahas interpretasi dengan menggunakan skala *Likert* terhadap hasil pengolahan data, secara keseluruhan dari persepsi beban kerja. Persepsi keseluruhan responden dalam hal ini adalah Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat terhadap indikator-indikator beban kerja yang diembannya terukur dalam bentuk skor dengan satuan persentase (%) yang memiliki interpretasi berdasarkan kriteria *range* skor.

Secara umum persepsi terhadap Beban Kerja keseluruhan responden berada pada skor variabel aktual 1809 dengan perbandingan terhadap skor variabel ideal sebesar 2300 maka diperoleh nilai persentase sebesar 78,65% yang menghasilkan Interpretasi Skor dalam kategori “Cukup” yang berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan berikut :

Tabel Penilaian Interpretasi Hasil Kuisisioner
Variabel Beban Pekerjaan Secara Keseluruhan

| Pertanyaan Kuesioner Nomor | Variabel | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| Total Skor Variabel Aktual | 1809 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total Skor | 2300 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|----------------------|--------|
| Variabel Ideal | |
| %Skor Variabel | 78,65% |
| Intepretasi Variabel | Cukup |

Sumber : Kuisisioner (diolah)

Ditinjau dari sisi persepsi terhadap indikator Beban Kerja terkait “Orang/Manusia” keseluruhan responden berada pada skor variabel aktual 189 dengan perbandingan terhadap skor indikator ideal sebesar 230 maka diperoleh nilai persentase sebesar 82,17% yang menghasilkan Interpretasi Skor indikator Orang/Manusia dalam kategori “Baik”, yang berdasarkan hasil dari interpretasi nilai yang diperoleh dari kuesioner.

Analisis Hasil Pengolahan Data Variabel Hasil Pekerjaan

Berdasarkan waktu penyelesaian masing-masing responden yang telah dibahas dalam bagian sebelumnya dapat diperoleh interpretasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel Interpretasi Waktu Penyelesaian Pekerjaan

| Responden | Waktu Produktif (Menit) | % Skor Produktif | Penilaian |
|-----------|-------------------------|------------------|-------------|
| 1 | 375 | 81,17% | Baik |
| 2 | 345 | 74,68% | Cukup |
| 3 | 395 | 85,50% | Baik |
| 4 | 315 | 68,18% | Cukup |
| 5 | 390 | 84,42% | Baik |
| 6 | 405 | 87,66% | Baik |
| 7 | 300 | 64,94% | Kurang Baik |
| 8 | 425 | 91,99% | Sangat Baik |
| 9 | 315 | 68,18% | Cukup |
| 10 | 315 | 68,18% | Cukup |
| 11 | 410 | 88,74% | Baik |
| 12 | 375 | 81,17% | Baik |
| 13 | 410 | 88,74% | Baik |
| 14 | 310 | 67,10% | Cukup |
| 15 | 410 | 88,74% | Baik |
| 16 | 410 | 88,74% | Baik |
| 17 | 410 | 88,74% | Baik |

| | | | |
|-----------|------|--------|-------------|
| 18 | 370 | 80,09% | Baik |
| 19 | 420 | 90,91% | Sangat Baik |
| 20 | 410 | 88,74% | Baik |
| 21 | 380 | 82,25% | Baik |
| 22 | 370 | 80,09% | Baik |
| 23 | 410 | 88,74% | Baik |
| Rata-Rata | 8675 | 81,64% | Baik |

Sumber : Kuisisioner (diolah)

Berdasarkan data yang telah disajikan dan diolah pada bagian sebelumnya maupun dalam lampiran dapat diketahui bahwa berdasarkan perhitungan menggunakan Tabel Perhitungan Waktu Penyelesaian Tugas diperoleh hasil yaitu dibutuhkan 8.675 menit perhari atau setara 144.58 jam perhari untuk menyelesaikan tugas produktif di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat Bagian Bina Sosial.

Apabila menggunakan ketentuan yang diatur oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yaitu jumlah jam kerja sebanyak 7.7 jam perhari dapat diperoleh jumlah kebutuhan Pegawai berdasarkan waktu penyelesaian tugas dengan cara membagi waktu penyelesaian tugas dalam sehari yaitu sebesar 144,58 jam perhari dibagi dengan 7.7 jam perhari sehingga diperoleh angka 18,77 atau dibulatkan menjadi 19 orang.

Berdasarkan kepada hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang ideal dan sesuai dengan pekerjaan di Bidang Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat ini adalah berlebih, hal ini dikarenakan jumlah pegawai keseluruhan sebanyak 29 orang dengan sampel 23 orang jumlah waktu penyelesaian pekerjaan yang produktif hanya setara dengan 19 orang, adapun berdasarkan penilaian dengan menggunakan skala Likert pemanfaatan waktu produktif dalam penyelesaian pekerjaan keseluruhan bernilai 81,64% atau dapat dinyatakan dalam kategori “Baik”.

Analisis Korelasi Beban Kerja dengan Hasil Pekerjaan

Diketahui berdasarkan penyajian analisis korelasi diperoleh bahwa koefisien korelasi antara variabel beban pekerjaan dengan hasil pekerjaan adalah sebesar 0,965 atau diinterpretasikan sebagai “Sangat Kuat”. Dengan hasil uji signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,005 berarti H1 diterima (H0 ditolak) yang berarti Terdapat hubungan (korelasi) signifikan yang sempurna antara beban pekerjaan dengan hasil pekerjaan.

Dengan memperhatikan hal-hal yang dirasa kurang dan berpengaruh dalam variabel Beban Pekerjaan, yaitu indikator dan sub-indikator dari beban pekerjaan maka dapat diharapkan hasil pekerjaan yang terdapat dalam organisasi akan dapat menjadi lebih baik hasil pekerjaannya.

Dengan ditemukannya korelasi yang kuat antar kedua variabel tersebut maka terdapat korelasi yang kuat pada interpretasi dari indikator masing-masing responden pada beban pekerjaan terhadap variabel hasil pekerjaan dan beban penugasan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan indikator yang perlu ditingkatkan pada indikator orang terdapat 21,74% berada pada tingkatan cukup kebawah sehingga dapat disimpulkan terdapat persepsi bahwa ada yang kurang dalam administrasi orang/manusia yaitu pada kesesuaian uraian tugas pokok dengan kesesuaian penempatan jabatan dengan pendidikan yang berpengaruh terhadap beban pekerjaan keseluruhan.

Pada indikator Struktur terdapat 34,78% berada pada tingkatan cukup kebawah sehingga terdapat persepsi bahwa ada yang kurang dalam fungsi struktur yaitu pada kesesuaian administrasi, hubungan dengan bidang/bagian lain, koordinasi tugas antar pegawai dengan pimpinan, kelalaian tugas, efektifitas dan efisiensi menjalankan tugas, bimbingan dari atasan, distribusi jumlah pegawai, dan kesempatan penugasan keluar yang berpengaruh terhadap beban pekerjaan keseluruhan.

Pada indikator Tugas terdapat 52,17% berada pada tingkatan cukup kebawah sehingga terdapat persepsi bahwa ada yang kurang dalam fungsi tugas yaitu pada pembagian administrasi volume pekerjaan, administrasi pembagian waktu pekerjaan, kemampuan melebihi target, ketelitian penyelesaian pekerjaan, kerapian dalam penyelesaian pekerjaan, hasil pekerjaan, target waktu, dan beban tanggung-jawab pekerjaan yang berpengaruh terhadap beban pekerjaan keseluruhan.

Pada indikator teknologi terdapat 17,39% berada pada tingkatan cukup kebawah sehingga dapat disimpulkan terdapat persepsi bahwa ada yang kurang dalam organisasi pelaksanaan tugas dengan peralatan yang tersedia, dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berpengaruh terhadap beban pekerjaan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Bahwa dengan beban pekerjaan dan hasil pekerjaan yang terdapat pada Bidang Sosial saat ini ditemukan bahwa jumlah personil yang ideal adalah sebanyak 19 orang, dengan jumlah personil keseluruhan sebanyak 29 pegawai seharusnya performa / persepsi terhadap beban kerja tidak hanya bernilai “Cukup”, hal ini semakin menguatkan temuan bahwa pemanfaatan waktu tiap personil dan pembagian beban pekerjaan pegawai masih harus diperbaiki agar lebih baik lagi.

Pada saat ini secara keseluruhan Peraturan Daerah Kab. Kutai Barat Nomor 04 Tahun 2008 dalam mengatur penyelenggaraan tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat adalah dari sisi Beban Pekerjaan sudah berjalan dengan interpretasi anggapan “Cukup” dan dari sisi Hasil Pekerjaan secara umum sudah berjalan dengan interpretasi anggapan “Baik” dari sisi pemanfaatan waktu untuk

pekerjaan produktif, hanya saja terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki karena ditemukan kurang meratanya beban pekerjaan antar-pegawai.

Saat ini pembagian pekerjaan efektif terhadap pekerjaan produktif adalah hanya sebesar 48,33% atau 116 jenis jumlah pekerjaan produktif, 34,58% pekerjaan non-produktif atau 83 pekerjaan, dan pekerjaan pribadi sebanyak 17,08% atau 41 pekerjaan dalam sehari, sehingga secara garis besar Pembagian/Distribusi Pekerjaan Produktif bernilai “Kurang Baik”.

Berdasarkan jumlah waktu yang digunakan dalam melakukan pekerjaan produktif pada jam kerja secara keseluruhan diperoleh total 8675 menit waktu pekerjaan produktif yang bila dibandingkan dengan waktu kerja ideal sebanyak 10626 menit diperoleh skor produktif keseluruhan sebanyak 81,64% atau diinterpretasikan “Baik” atau dengan kata lain secara umum pegawai menggunakan waktunya untuk mengerjakan pekerjaan produktif dengan baik.

Pemanfaatan waktu pada pekerjaan telah dapat dinilai “Baik” yang berarti para pegawai sadar bahwa jam kerja efektif harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk pekerjaan produktif namun skor pembagian pekerjaan produktif yang bernilai “Kurang Baik” menunjukkan terdapat kurang meratanya pembagian tugas Produktif, sehingga ada kemungkinan terdapat pegawai yang mengerjakan pekerjaan produktif dengan bobot ringan terlalu lama / santai atau bahkan lebih banyak yang melakukan kegiatan non-produktif atau pribadi.

Bahwa terdapat korelasi yang kuat antara beban pekerjaan dengan hasil pekerjaan, dan korelasi tersebut memiliki tingkat signifikansi sempurna sehingga kurang meratanya beban pekerjaan antar pegawai dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan mengetahui penilaian terhadap subindikator organisasi. Sebagian besar sub-indikator pada variabel Beban Kerja telah bernilai baik dan harus dipertahankan, berikut ini adalah faktor-faktor yang harus dipertahankan karena bernilai “Baik” dan menjadi kekuatan dari organisasi :

1. Pada Indikator “Orang/Manusia” Sub-Indikator “Kesesuaian Uraian Tugas Pokok” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa tugas yang dibebankan kepadanya sudah sesuai antara uraian penugasan dengan penugasan aktual.
2. Pada Indikator “Struktur” dari Sub-Indikator “Hubungan dengan Bidang/Bagian Lain” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa hubungan profesional dengan pihak lain / eksternal organisasi telah terjalin dengan baik.
3. Pada Indikator “Struktur” dari Sub-Indikator dari “Koordinasi Tugas Antara Pimpinan dan Pegawai” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa hubungan profesional dengan atasan dalam wujud koordinasi telah terjalin dengan baik.

4. Pada Indikator “Struktur” dari Sub-Indikator dari “Kelalaian Tugas” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa melalaikan tugasnya bukan hal yang baik untuk dilakukan.
5. Pada Indikator “Struktur” dari Sub-Indikator dari “Efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi melakukan pekerjaan dengan efisien dan efektif adalah hal yang harus dilakukan.
6. Pada Indikator “Struktur” dari Sub-Indikator dari “Bimbingan dari Atasan” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa terdapat bimbingan dari atasan yang merupakan hal yang positif bagi kemajuan organisasi.
7. Pada Indikator “Tugas” dari Sub-Indikator dari “Administrasi pembagian waktu penyelesaian pekerjaan” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa pekerjaan yang diberikan telah dibagi dan dikelola dengan waktu yang wajar.
8. Pada Indikator “Tugas” dari Sub-Indikator dari “Ketelitian penyelesaian pekerjaan” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan standar ketelitian yang wajar.
9. Pada Indikator “Tugas” dari Sub-Indikator dari “Kerapian penyelesaian pekerjaan” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan standar kerapian yang wajar.
10. Pada Indikator “Tugas” dari Sub-Indikator dari “Target Waktu” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan target waktu yang wajar.
11. Pada Indikator “Teknologi” dari Sub-Indikator dari “Orientasi dalam melaksanakan tugas dengan peralatan yang tersedia” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa pekerjaan ditunjang dengan peralatan yang memadai.
12. Pada Indikator “Teknologi” dari Sub-Indikator dari “Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan gagasan” diterima dengan interpretasi “Baik” karena orang-orang didalam organisasi merasa bahwa ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dikuasai menunjang pekerjaan yang ada.

Saran

Bagi Bidang Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat agar dapat mempertahankan dan/atau meningkatkan sub-indikator yang menjadi kekuatan bagi organisasi yang telah bernilai “Baik” untuk tetap bertahan pada interpretasi “Baik” atau naik menjadi “Sangat Baik”. Sedangkan untuk indikator yang berada

dibawah atau sama dengan “Cukup” perlu ditingkatkan lagi agar interpretasi nilainya menjadi “Baik”.

Hal ini dikarenakan nilai “Cukup” menyatakan bahwa organisasi sudah menjalankan tugas pokok dan fungsinya, namun belum mencapai taraf mendekati ideal dari kebijakan organisasi yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 04 Tahun 2008. Perbaikan tersebut disarankan dengan menggunakan hasil temuan dari penelitian ini yaitu membagi beban pekerjaan menjadi lebih merata.

Adapun terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan atau merupakan hambatan mengapa interpretasi dari sub-indikator variabel Beban Kerja dari organisasi diatas bernilai “Cukup” karena adanya beberapa hambatan pada sub-indikator, sub-indikator ini merupakan faktor-faktor yang menghambat dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan pada Bidang Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat yang mana perbaikannya disarankan perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Bagian Sosial yaitu dengan memperhatikan dan menindaki hal-hal sebagai berikut :

1. Pada Indikator “Orang/Manusia” Sub-Indikator “Kesesuaian Jabatan dan Pendidikan” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa tugas yang dibebankan kepadanya tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, terdapat beberapa kemungkinan terkait hal ini, bisa jadi Pendidikan terlalu rendah terhadap pekerjaan yang diberikan atau sebaliknya.
2. Pada Indikator “Struktur” Sub-Indikator “Kesesuaian administrasi organisasi” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa sub-bagian didalam Bagian Sosial dapat diatur lebih baik untuk menangani pekerjaan yang dihadapi, terdapat beberapa kemungkinan terkait hal ini, bisa jadi terdapat pekerjaan yang tidak seharusnya ditangani oleh sub bagian yang terdapat dalam bagian sosial.
3. Pada Indikator “Struktur” Sub-Indikator “Distribusi Jumlah Pegawai” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa pembagian jumlah personil antar sub-bagian didalam Bagian Sosial dapat diatur lebih baik untuk menangani pekerjaan yang dihadapi.
4. Pada Indikator “Struktur” Sub-Indikator “Terdapat Kesempatan Penugasan Keluar” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa adanya kesempatan penugasan yang dialami personil oleh sub-bagian berbeda didalam Bagian Sosial ataupun bagian lainnya diluar Bagian Sosial dapat diatur lebih baik lagi, terdapat kemungkinan yaitu penugasan dari luar dianggap mengganggu atau malah penugasan dari luar lebih diharapkan daripada tugas didalam organisasi.

5. Pada Indikator “Tugas” Sub-Indikator “Administrasi pembagian volume pekerjaan” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa volume pekerjaan yang dialami personil tidak seimbang dan seharusnya dapat diatur lebih baik lagi, terdapat kemungkinan yaitu volume pekerjaan terlalu besar dengan jumlah pekerjaan tidak seimbang, atau volume pekerjaan sedang ataupun kecil namun jumlah pekerjaan terlalu banyak.
6. Pada Indikator “Tugas” Sub-Indikator “Kemampuan melebihi target pekerjaan” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan bisa lebih baik lagi, terdapat kemungkinan yaitu volume pekerjaan terlalu besar dengan jumlah pekerjaan tidak seimbang, atau volume pekerjaan sedang ataupun kecil namun jumlah pekerjaan terlalu banyak atau kemampuan yang ada kurang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
7. Pada Indikator “Tugas” Sub-Indikator “Hasil Pekerjaan” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa kemampuan mereka untuk menghasilkan pekerjaan bisa lebih baik lagi, terdapat kemungkinan yaitu volume pekerjaan terlalu besar dengan jumlah pekerjaan tidak seimbang, atau volume pekerjaan sedang ataupun kecil namun jumlah pekerjaan terlalu banyak atau kemampuan yang ada kurang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
8. Pada Indikator “Tugas” Sub-Indikator “Beban dan Tanggungjawab” diterima dengan interpretasi “Cukup” karena orang-orang didalam organisasi merasa beban dan tanggung jawab kurang sesuai dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, dan harusnya hal ini bisa dikelola menjadi lebih baik lagi, terdapat kemungkinan yaitu volume pekerjaan terlalu besar dengan jumlah pekerjaan tidak seimbang, atau volume pekerjaan sedang ataupun kecil namun jumlah pekerjaan terlalu banyak atau kemampuan yang ada kurang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sebagian besar sub-indikator diatas dapat diatasi dengan meningkatkan kemampuan dari masing-masing pegawai yang ada, dengan cara memberikan pelatihan, pendelegasian tugas dari pegawai yang memiliki kemampuan / beban kerja berlebih untuk melakukan transfer ilmu agar distribusi tugas dapat lebih merata.

Dalam pembagian pekerjaan terbagi menjadi 3 bagian yaitu digunakan untuk mengerjakan pekerjaan produktif, non-produktif, dan pribadi, pengawasan ketiganya perlu lebih dilakukan agar lebih baik lagi sehingga jumlah pekerjaan produktif dapat mencapai minimal 70% dari waktu keseluruhan, pekerjaan non-produktif dan pribadi maksimal berjumlah 30%.

Daftar Pustaka

- Etzioni, Amitai, 1992. *Organisasi-organisasi Modern*, Terjemahan Suryatim, Penerbit UI, Jakarta.
- Gibson, James L., John Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., 1997. *Organizations*, Ricard D. Irwin, Chicago.
- Mangcuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Barat.
- .Rivai, H.V dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.