

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Evi Rochmawati (2020), dalam sebuah organisasi, aset paling penting yang menjadi hal untuk diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai keberhasilan dalam bekerja yang bagus bisa meningkatkan produktivitas suatu organisasi. Sedangkan sumber daya manusia yang mempunyai keberhasilan dalam bekerja yang kurang baik dapat menurunkan produktivitas suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Candra Ladianto (2018) yang menyatakan bahwa, “kinerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.” Oleh karena itu, suatu organisasi sangat perlu memperhatikan keberhasilan dalam bekerja sumber daya manusianya saat menuntaskan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Namun, setiap pekerjaan mempunyai beban kerja yang berbeda-beda. Dan, beban kerja untuk setiap pegawai perlu diratakan agar keberhasilan dalam bekerja pegawai dapat mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rocky P. Rindorindo, Sri Murni, dan Ivan Trang (2019) yang menyatakan bahwa, “ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

Menurut Isharyanti, Rahmaniyah, dan Wakhid (2019), salah satu permasalahan yang dialami oleh para pegawai adalah beban kerja. Beban kerja dapat dibagi dua menjadi beban kerja mental dan beban kerja fisik. Menurut Lina Dianati, Lilis Anggrainy, dan Willy Tambunan (2019), biasanya beban kerja fisik bisa dilihat secara langsung, seperti kesalahan-kesalahan yang dilakukan, menurunnya produktivitas pekerja, dan kelelahan akibat kerja. Sedangkan beban kerja mental, jika secara langsung tidak dapat terlihat, bahkan seringkali seseorang merasa tidak sadar bahwa beban kerja mental sudah berlebih. Beban kerja yang melampaui kemampuan pekerja perlahan-lahan akan menimbulkan kelelahan kerja. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mira Lestari, Paul Artur, dan Rahayu Hasan (2021) yang menyatakan bahwa, “terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja.” Menurut Rosmiati, Rasyidin, dan Andi (2021), kelelahan akibat kerja dapat diartikan sebagai tahap penurunan

pelaksanaan kerja, efisiensi, berkurangnya kekuatan fisik, dan ketahanan tubuh untuk meneruskan pekerjaan yang harus dilakukan.

Pada penelitian ini, objek penelitian yang dipilih adalah para karyawan di sebuah Kantor Dinas di Kota Depok, yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) membawahi empat bidang utama, yaitu Sekretariat yang membawahi tiga sub bagian diantaranya, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan (PEP), serta Sub Bagian Keuangan dan Aset. Selain Sekretariat, bidang lainnya adalah Bidang Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia, Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro (PPUM), serta Bidang Pengawasan dan Bina Usaha (WasBU). Adapun data jumlah tenaga kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Data Jumlah Tenaga Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok

No	Jabatan	ASN	Non-ASN	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	1	-	1
2.	Sekretaris Dinas Koperasi dan Usaha Mikro	1	-	1
3.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1	7	8
4.	Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan	2	-	2
5.	Sub Bagian Keuangan dan Aset	5	-	5
6.	Bidang Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia	7	1	8
7.	Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro	10	8	18
8.	Bidang Pengawasan dan Bina Usaha	7	11	18
<b>TOTAL</b>				61

(Sumber: Pengumpulan Data, 2022)

Berdasarkan peraturan yang dikeluarkan oleh Walikota Depok pada tahun 2021, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok memiliki tanggung jawab untuk membantu Walikota dalam menjalankan tugas pemerintahan yang terkait dengan koperasi dan usaha mikro, serta memberikan dukungan kepada Daerah Kota. Adapun lokasinya adalah di Jl. Margonda Raya No.54, RT 002/RW 011, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat.

Dalam satu minggu terdapat lima hari kerja, yaitu hari Senin sampai hari Kamis dari pukul 07.30 – 16.00 WIB dengan waktu istirahat dari pukul 12.00 – 13.00 WIB, dan hari Jum'at dari pukul 07.30 – 16.30 WIB dengan waktu istirahat

dari pukul 12.00 – 13.30 WIB. Pekerjaan yang dilakukan para pegawai berkaitan dengan pemeriksaan berkas-berkas dalam bentuk kertas, pembuatan laporan, pembuatan surat, pelayanan masyarakat, rapat koordinasi, dan perapihan data-data dengan komputer atau laptop. Selain itu, pekerjaan yang menggunakan komputer atau laptop dilakukan selama 3 jam lebih sebelum akhirnya masuk ke waktu istirahat dan dilanjutkan kembali setelah istirahat. Hal-hal tersebut menjadikan pekerjaan ini membutuhkan ketelitian, kesabaran, keterampilan, dan tanggung jawab agar tidak terjadi kesalahan selama proses pengerjaannya dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga mengindikasikan terjadinya kelelahan akibat kerja.

Untuk memastikan kelelahan akibat kerja yang dirasakan oleh para pegawai di DKUM Kota Depok sebelumnya telah dilakukan sebuah penelitian awal yang melibatkan penyebaran kuesioner *Subjektif Self Rating Test* (SSRT) dari Komite Penelitian Kelelahan Industri (IFRC) yang bertujuan untuk mengukur tingkat kelelahan kerja yang dirasakan. melalui 30 pertanyaan untuk mengetahui gejala kelelahan yang dirasakan masing-masing pekerja. Menurut Gay L.R. dan Diehl P.L. (1992) dalam Risca Mita (2017), untuk penelitian yang bersifat deskriptif maka sekurang-kurangnya sampel adalah sebesar 10% dari total populasi. Dalam Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok terdapat 61 pegawai, yang artinya 10% dari total populasi adalah sebanyak 6,1 yang jika dibulatkan menjadi 6. Ke-6 pegawai ini mewakili 3 sub bagian dan 3 bidang yang ada di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok, untuk Kepala Dinas dan Sekretaris tidak disertakan dikarenakan jumlahnya memang hanya 1 orang saja. Berikut hasil rekapitulasi kuesioner SRRT:

**Tabel 1.2** Rekapitulasi Hasil Kuesioner *Subjective Self Rating Test* Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok

Jabatan	Nilai Kelelahan Kerja
Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	60
Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan	58
Sub Bagian Keuangan dan Aset	33
Bidang Kelembagaan dan Sumber Daya Manusia	83
Bidang Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Mikro	54
Bidang Pengawasan dan Bina Usaha	66
<b>Total keseluruhan</b>	<b>354</b>
<b>Nilai Kelelahan Kerja</b>	<b>59</b>

(Sumber: Pengumpulan Data, 2022)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa hasil kelelahan kerja menunjukkan angka sebesar 59 yang artinya terdapat kelelahan kerja dengan tingkat yang sedang. Hal ini diketahui berdasarkan *range* kelelahan kerja yang telah ditetapkan oleh kuesioner kelelahan kerja tersebut, yaitu:

- 30 – 52 = Kelelahan Rendah
- 53 – 75 = Kelelahan Sedang
- 67 – 98 = Kelelahan Tinggi
- 99 – 120 = Kelelahan Sangat Tinggi

Menurut Iriyani Malik, Ikhrum hardi, dan Hasriwiani Habo (2021), faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya kelelahan akibat kerja sangat beragam, antara lain karena pengaruh dari beban kerja, lingkungan kerja, dan masalah fisik. Selain itu, juga karena pengaruh dari diri sendiri seperti, usia, kondisi kesehatan, pola makan, kondisi gizi, jenis kelamin, dan kondisi psikologi. Beberapa pegawai menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan tidak selalu sesuai dengan apa yang seharusnya mereka kerjakan, hal ini diperkuat dengan pernyataan beberapa pegawai sebagai berikut:

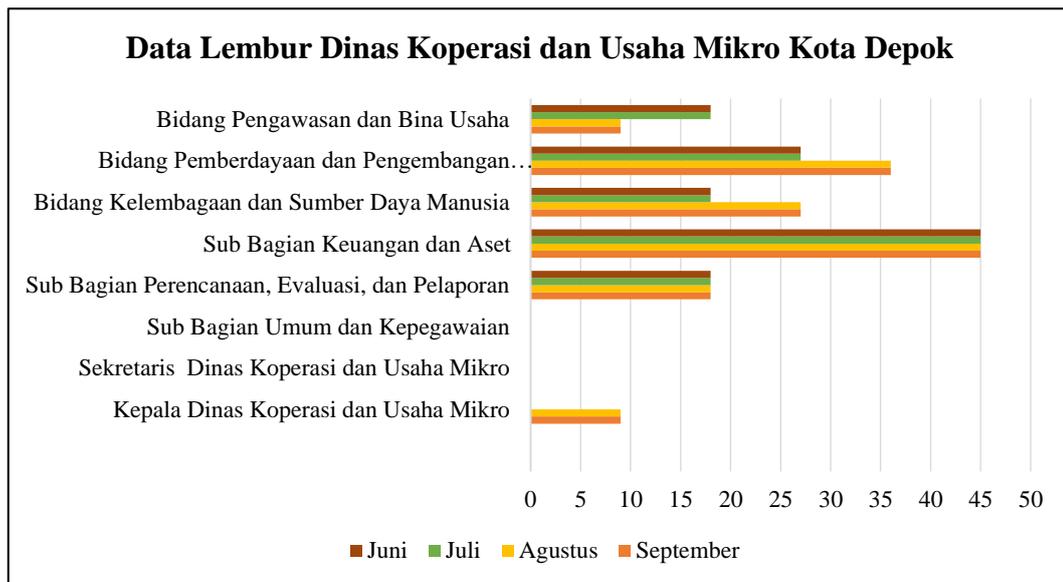
**Tabel 1.3** Hasil Wawancara dengan Beberapa Pegawai DKUM

No.	Nama Pegawai	Jawaban
1	Ibu Azalea Fitriani	Para pegawai mendapat tuntutan untuk menguasai seluruh pekerjaan yang ada di DKUM, salah satu contohnya adalah pekerjaan pengadministrasian. Terjadinya hal tersebut karena ketersediaan sumber daya manusia yang ada tidak mencukupi.
2	Bapak Eko Setia Permana	Sebagai tenaga kerja Non-ASN, tugas yang dibebankan belum jelas secara rinci selama masa kontrak harus mengerjakan tugas inti apa. Karena dalam SK yang diterima hanya tertulis sebagai staff tanpa ada uraian tugas yang jelas, sehingga siapapun yang ingin meminta bantuan mengerjakan tugas akan dilaksanakan.
3	Bapak Udi Rusiana	Semua pegawai di DKUM selain melakukan tugas yang memang menjadi tugas pokoknya juga melakukan tugas di luar tugas pokoknya. Terjadinya hal tersebut karena pekerjaan yang dengan jumlah pegawai yang tersedia tak sebanding.

(Sumber: Pengumpulan Data, 2022)

Selain hasil nilai kelelahan kerja dan beberapa pernyataan dari karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok mengenai kurangnya

tenaga kerja, terdapat pula lembur yang dialami oleh para karyawan di setiap bulan. Yang setiap bulannya terdapat tiga hari lembur dengan masing-masing harinya selama 3 jam, yaitu dari pukul 16.00 – 19.00 WIB. Grafik dengan nilai jumlah jam tertinggi menunjukkan jumlah pegawai yang juga banyak yang melakukan lembur di dalam bidang tertentu. Adapun data lembur yang terjadi di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok selama bulan Juni sampai bulan September 2022, adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.1** Grafik Lembur DKUM Kota Depok Bulan Juni - September  
(Sumber: Pengumpulan Data, 2022)

Berdasarkan hasil kelelahan akibat kerja, pernyataan dari beberapa pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok, dan data lembur yang dialami, maka perlu adanya pengukuran beban kerja untuk menentukan jumlah tenaga kerja optimal agar kelelahan akibat kerja dapat berkurang dan para pegawai dapat bekerja sesuai tugas dan fungsinya masing-masing. Untuk mengukurnya digunakan pengukuran dengan metode *Work Sampling*. Menurut Aufa Satria *et al.*, (2020), *Work Sampling* adalah sebuah teknik yang digunakan untuk melaksanakan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh mesin, sebuah proses, atau operator. Tahapan pelaksanaan dalam menggunakan metode *work sampling* terbilang sederhana, karena hanya dengan mengamati kegiatan kerja pegawai dalam selang waktu yang telah ditentukan secara acak, baik terhadap mesin atau operator untuk kemudian dicatat kegiatan mereka termasuk dalam kategori bekerja atau menganggur. *Work sampling* memiliki kegunaan lain dalam bidang produksi

*sampling*, yaitu untuk melakukan perhitungan terhadap waktu penyelesaian. Beberapa manfaat dari penggunaan tersebut adalah untuk mengetahui alokasi waktu kerja individu atau kelompok pegawai, memonitor tingkat penggunaan mesin atau alat di pabrik, menetapkan standar waktu untuk pekerjaan yang tidak langsung, serta memperkirakan waktu luang untuk tugas-tugas tertentu.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Berapakah nilai persentase produktif dari masing-masing bagian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok?
2. Berapakah total beban kerja yang diterima oleh masing-masing bagian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok?
3. Berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menghitung nilai persentase produktif dari masing-masing bagian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok.
2. Untuk menghitung total beban kerja yang diterima oleh masing-masing bagian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok.
3. Untuk menganalisis jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

Temuan dari penelitian ini dapat dipertimbangkan oleh pengambil keputusan dalam menentukan jumlah optimal tenaga kerja yang sesuai dengan analisis beban kerja yang telah dilakukan.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini membuat kemampuan peneliti dalam menerapkan materi selama perkuliahan meningkat dan membantu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro menyelesaikan permasalahan di perusahaan mereka.

## 3. Bagi Universitas

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian masa depan mengenai beban kerja, serta menjadi sumber informasi yang berharga di perpustakaan.

### 1.5 Batasan Masalah

Agar pelaksanaan dan hasil penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian menjadi:

1. Lokasi penelitian adalah di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (DKUM) Kota Depok, yang beralamat di Jl. Margonda Raya No.54, RT 002/RW 011, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat.
2. Penelitian hanya dilakukan sampai tahap pemberian usulan karena keputusan penambahan dan pengurangan tenaga kerja ASN di DKUM diatur oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

### 1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam 5 bab yang memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pendahuluan memuat materi tentang latar belakang penelitian, mengulas atau menjelaskan dengan singkat pentingnya penelitian dilakukan, tujuan, perumusan masalah, ruang lingkup, dan batasan masalah. Bagian ini juga menjelaskan alasan yang kuat tentang pemilihan perumusan masalah, metode penelitian, manfaat dari luaran penelitian.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka adalah rujukan teori dari bidang ilmu tertentu yang digunakan sebagai dasar untuk memperkuat gagasan penelitian, dan

menjadi rujukan dalam mengeksplorasi metode penelitian atau rangkaian proses penelitian agar dapat menghasilkan tujuan penelitian sebagai kesimpulan yang diharapkan.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian menjelaskan tahapan perhitungan dari proses penyelesaian penelitian yang dilengkapi dengan *flowchart* untuk memperjelas proses penyelesaian penelitian. Metode penelitian menjelaskan secara rinci model rancangan yang digunakan untuk memperoleh hasil penelitian, serta menjelaskan cara pengumpulan data penelitian.

### **BAB 4 PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Pembahasan penelitian adalah proses penyelesaian penelitian yang urutan prosesnya sama dengan diagram alir dari metode penelitian, yang outputnya adalah hasil penelitian.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Membahas mengenai kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian untuk dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.