

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu perkembangan zaman akan selalu beriringan dengan kemajuan teknologi, sehingga perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, hal tersebut akan berdampak pada meningkatnya beban kerja pada pegawai.

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggungjawab yang telah diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan pegawai (Andriani, Aster, 2014). Jika kemampuan pegawai kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan dan kelelahan yang berlebihan karena pegawai harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan pekerjaannya.

Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak kepada kinerja pegawai, salah satu dampaknya adalah meningkatnya stres kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beban kerja pegawainya agar tujuan dan sasaran perusahaan bisa tercapai.

Sugiyono (2013) juga berpendapat sebagaimana yang dikutip oleh Suwatno, bahwa: "Beban kerja mengandung konsep penggunaan energi

pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (overload) jika energi pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (underload) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan”.

Penelitian Suraedah (2018) pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa menggambarkan bahwa tingkat beban kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa sebesar 69,59% atau berada pada kategori tinggi.

Hasil observasi awal dan wawancara langsung kepada sebagian pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) Kota Tasikmalaya menyatakan bahwa banyak jabatan yang masih belum terisi sehingga pekerjaan akan menumpuk atau ditambahkan pada pegawai yang lain. Selain itu, tekanan dari tugas tambahan yang diberikan oleh atasan langsung harus selesai dalam batas waktu yang ditentukan, sementara pada waktu yang bersamaan pegawai tersebut harus menyelesaikan pekerjaan yang sesuai tugas jabatannya. Ketika tugas yang dibebankan kepada pegawai tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, maka pegawai tersebut tidak akan bekerja secara optimal karena beban kerja berlebih.

Berdasarkan beberapa hal yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait “Gambaran Beban Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yaitu, bagaimanakah gambaran beban kerja pegawai di Dinas PPKBP3A Kota Tasikmalaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran beban kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui Kondisi Pekerjaan pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya.
- b. Mengetahui Waktu Kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya.
- c. Mengetahui Target yang akan dicapai pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya.
- d. Mengetahui Gambaran Beban Kerja secara keseluruhan pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya.

#### **D. Ruang Lingkup Penelitian**

##### **1. Lingkup Masalah**

Permasalahan yang diteliti yaitu tentang gambaran beban kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya.

##### **2. Lingkup Metode**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif.

##### **3. Lingkup Keilmuan**

Lingkup keilmuan dalam penelitian ini adalah materi mengenai beban kerja.

##### **4. Lingkup Tempat**

Penelitian dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya,

##### **5. Lingkup Sasaran**

Sasaran dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tasikmalaya.

##### **6. Lingkup Waktu**

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan November 2022.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk menambahkan dan mengajukan jumlah kebutuhan pegawai Dinas PPKBP3A Kota Tasikmalaya.

### **2. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literature di perpustakaan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Siliwangi, dan dapat menjadi sumber referensi bagi pihak lain yang membutuhkan untuk melakukan penelitian khususnya terkait gambaran beban kerja pada pegawai.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi terkait Gambaran Beban Kerja pada Pegawai sebagai dasar pengembangan penelitian lebih lanjut.