

## ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN CIMALAKA KABUPATEN SUMEDANG

**Teddy Marliady Nurwan**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang

E-mail: zoted0913@ gmail.com

**ABSTRACT.** *This study aims to obtain an overview of the workload at the District Office Cimalaka Sumedang, to determine the factors that hinder the workload at the District Office Cimalaka Sumedang, to know what efforts are made Subdistrict Cimalaka Sumedang in addressing the factors inhibitors workload. Techniques of collecting samples used in this research is purposive sampling techniques, the sampling technique based on need. Then the samples in this study were 1 sub-district and 1 Sekcam, 1 Head, 2 Civil Servants (PNS). The author draws the conclusion that the workload at the District Office Sumedang Cimalaka overall that the tasks performed physical labor organizations such as the time period of work, the working environment is the physical work environment, internal actors like, factors from the body as a result of reaction to the workload of the external factors that hamper the workload at the District Office Cimalaka Sumedang is because the burden is too heavy, physical work load with time, the imposition of excessive so as to affect the performance of employees in ultimately the goal will not be achieved as service to the community to be weak, efforts undertaken District of Cimalaka Sumedang in overcoming the limiting factors workload is a target to be achieved well, the working conditions are supportive of all employees and jobs and standard of work pass the required quality standards of the State civil apparatus set forth in legislation ASN. The suggestions writer is should the District Cimalaka in this case camat more attention to employees who often excel in attendance and work by providing promotional opportunities are fair and based on seniority, promotion of fair and based on performance, the existence of the bonus given when the results of such work achieve targets such as remuneration based on individual skill levels, remuneration based on work results achieved servants, The promotion of staff to the structural organization is giving employees who have served for a long time because of obstruction by the education factor so defeated by new employees with education is high in this case the boss always gives feedback to subordinates therefore leaders should always create communication between subordinates and tops are good.*

**Keywords:** *Workload*

### PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap organisasi dituntut harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasi yang ada dengan membuat dengan cara menyusun sebuah program kerja untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Banyak faktor yang berkaitan dalam perbaikan kinerja organisasi. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak organisasi merupakan faktor utama karena eksistensi organisasi tersebut kepada tergantung manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan

dari organisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam menjaga eksistensi pekerjaan maka seorang pekerja harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjaannya baik fisik, mental, maupun sosial. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan

seorang pekerja maka dapat mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Faktor yang diduga berkaitan dengan kepuasan kerja ialah banyaknya beban kerja bagi pegawai yang harus diselesaikan, terhambatnya promosi jabatan, ketidakjelasan tugas dan wewenang selama ini dan selalu meminta petunjuk kepada atasan langsung, serta penilaian/evaluasi staf sama sekali kurang optimal, penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi tidak pernah ada dan ketidaksesuaian jenjang pendidikan/keahlian dengan tugas yang dibebankan kepada pegawai juga dampak dari pada beban kerja. Hal inilah yang mengakibatkan tingkat kerja pegawai kurang memuaskan.

Menurut Dhania (2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang timbul akibat pekerjaan mereka (Dessler, 2003:302).

Hal-hal yang bersifat positif yakni adanya faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja untuk akhirnya menghasilkan tingkat produktivitas atau prestasi kerja yang lebih meningkat dengan asumsi bila faktor-faktor positif dalam kepuasan kerja tidak diperhatikan maka secara otomatis akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sumber lain ketidakpuasan yang mengakibatkan beban kerja menurun adalah ketika pegawai merasa tidak mempunyai pengaruh dalam mengambil keputusan yang diambil. Mayoritas pegawai Kantor Kecamatan mempunyai pengaruh kecil dalam pembuatan kebijakan. Hal inilah bisa menimbulkan rasa tidak puas. Informasi yang peneliti terima merupakan penelitian awal yang menjadi sumber beberapa pegawai mengungkapkan adanya berbagai resiko yang dihadapi setiap saat dalam kondisi pekerjaan. Berdasarkan

pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa beban kerja pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang saat ini dapat dikatakan tinggi.

#### **Fokus Permasalahan**

1. Bagaimana beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?
2. Adakah faktor-faktor yang menghambat beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?
3. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang dalam mengatasi faktor-faktor penghambat beban kerja?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?
3. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang dalam mengatasi faktor-faktor penghambat beban kerja?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Beban Kerja**

Menurut Menpan (2007:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara Komaruddin (2006:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban

kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160).

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

#### **Indikator Beban Kerja**

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Prihatini, (2007: 25) yang meliputi antara lain:

- a. Target Yang Harus Dicapai  
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi Pekerjaan. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat

pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- c. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut waring stresor.
2. Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi

beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### Dampak Beban Kerja

Menurut Anies, (2005: 54) beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beberapa dampak dari beban kerja menurut Anies, (2005: 54) adalah:

1. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
2. Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
3. Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang

tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.

4. Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
5. Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomik. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
6. Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stress Psikologis.
7. Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

Berdasarkan dampak dari beban kerja diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.

## METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif atau sering disebut metode naturalistik, karena penilainya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Natural Setting), Pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang dapat diamati. (Moleong, 2000: 5).

Metode penelitian kualitatif ini digunakan karena dianggap lebih mudah dalam menyesuaikan dengan kenyataan-kenyataan yang dihadapi dilapangan. Hal ini sesuai dengan pendapat Moleong (2002 : 17) sebagai berikut:

Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan :

1. Dapat menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan-kenyataan ganda.
2. Metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan responden.
3. Metode ini lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Adapun Metode penelitian menurut Sugiyono (2005 : 1) mengemukakan bahwa:

Metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alami, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Tehnik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (penggabungan), data yang dihasilkan bersifat deskriptif, dan analisis data dilakukan secara induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Dalam penelitian ini yang diamati adalah analisis beban kerja di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang.

Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini diharapkan data menjadi lebih lengkap dan bermakna. Dengan demikian penggunaan metode kualitatif dalam suatu penelitian dapat diperoleh data yang lebih tuntas, pasti, sehingga dapat memiliki kreadibilitas yang tinggi sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berikut dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan dari judul "Analisis Beban Kerja Pegawai Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang" berdasarkan fokus permasalahan pada penelitian ini, yaitu:

Bagaimana Beban Kerja Di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?

Beban kerja di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut.

#### 1. Faktor Eksternal

##### a. Tugas-Tugas Yang Dilakukan Yang Bersifat Fisik

Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik. Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana sarana dan prasarana yang ada di Kecamatan Cimalaka apakah sudah memadai dalam menunjang pekerjaan?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa sarana dan prasarana saya rasa

sudah cukup baik dan memadai karena di lihat dari bangunan dan sarana pendukung sangat baik.

2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa sarana dan prasarana sudah sangat memadai dan dalam kondisi baik.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa cukup memadai untuk menunjang suatu pekerjaan yang ada di kecamatan.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang ada di kecamatan cimalaka sudah cukup memadai dan baik.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa cukup memadai untuk menunjang suatu pekerjaan yang ada di kecamatan.

Realitas tersebut sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga penulis menyimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang ada di Kecamatan Cimalaka sudah memadai dalam menunjang pekerjaan dengan di buktikan adanya sarana yang baik seperti kondisi bangunan, ruangan tiap bagian dan fasilitas kantor seperti kendaraan dan computer sangat baik.

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

2. Bagaimana pendidikan pegawai yang ada di Kecamatan Cimalaka mulai dari jenjang pendidikan SMP, SMA, D3, S1, S2?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa seluruhnya sudah berpendidikan S1 di lihat dari jumlah seluruh pegawai.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa tiga per empat

pegawai di Kecamatan Cimalaka sudah berada di jenjang S1 hal ini dapat di lihat dari data kepegawai di bagian Umum.

3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa sudah rata-rata S1 dan ada juga yang masih melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa pegawai kecamatan cimalaka Rata-rata sudah berpendidikan S1.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa sudah rata-rata S1 dan ada juga yang masih melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya.

Realitas tersebut sesuai dengan kesimpulan dan hasil observasi Pendidikan pegawai yang ada di Kecamatan Cimalaka mulai dari jenjang pendidikan SMP, SMA, D3, S1, S2 dan yang lebih banyak yaitu S1 dengan di dapat hasil dokumentasi di dapat adanya sebagian pegawai yang berpendidikan S1 lebih banyak.

#### **b. Organisasi Kerja Seperti Masa Waktu Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

3. Bagaimana waktu kerja pegawai dalam bekerja di Kecamatan Cimalaka apakah diatur mulai dari masuk, istirahat dan pulang kerja?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa waktu kerja normal, masuk jam 08.00 WIB sampai dengan pukul 16. 00 WIB
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa sudah diatur dan ditetapkan sesuai dengan SOP yang ada dalam organisasi atau Kecamatan Cimalaka

3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa seluruh pegawai sudah sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku dan tidak terlepas kepada ketentuan peraturan yang ada
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa sesuai dengan aturan masuk kerja yaitu jam 08.00 WIB sampai 16.00 WIB
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa seluruh pegawai sudah sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku dan tidak terlepas kepada ketentuan peraturan yang ada

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan observasi bahwa Waktu kerja pegawai dalam bekerja di Kecamatan Cimalaka diatur mulai dari masuk, istirahat dan pulang kerja didapat adanya pegawai masuk jam 08.00 WIB sampai dengan pukul 16. 00 WIB dengan dimulai apel pagi serta melakukan absensi elektronik.

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

4. Bagaimana waktu istirahat pegawai Kecamatan Cimalaka sudah sesuai dengan aturan yang ada?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa istirahat diberi waktu satu jam, tapi kadang ada yang lebih soalnya masih ada yang masih sholat.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa jadwal istirahat selama satu jam dan di bagi-bagi karena untuk pelayanan tidak boleh semua pegawai beristirahat secara bersamaan untuk beristirahat karena akan berdampak pada pelayanan kepada masyarakat.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa waktu istirahat

pegawai sudah sesuai dengan ketentuan dari jam 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB

4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa waktu istirahat jam 12.00 WIB sampai 13.00 WIB sesuai dengan aturan undang-undang aparatur Negara (ASN).
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa waktu istirahat pegawai sudah sesuai dengan ketentuan dari jam 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB sudah ada dalam aturan Perbub Kabupaten Sumedang.

Realitas tersebut sesuai dengan dengan hasil kesimpulan dan observasi serta dokumentasi yaitu bahwa Waktu istirahat pegawai Kecamatan Cimalaka sudah sesuai dengan aturan yang ada didapat adanya masuk jam 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB dengan ketentuan peraturan bupati sumedang.

### **c. Lingkungan Kerja Adalah Lingkungan Kerja Fisik**

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

5. Bagaimana dengan lingkungan kimiawi dan biologi yang ada di Kecamatan Cimalaka apakah akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa tidak banyak berpengaruh karena lokasi kecamatan yang jauh dari lokasi pabrik kalau di lihat dari lokasi kantor sangat startegis.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa tidak berpengaruh karena tidak ada sangkut paut dengan pekerjaan sehingga dapat di katakana tidak ada hubungan.

3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa tidak begitu berpengaruh karena letak Kecamatan Cimalaka berada di lingkungan masyarakat bukan berada atau dekat dengan lingkungan pabrik.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa akan berpengaruh apabila dekat dengan lingkungan kimiawai.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa tidak begitu berpengaruh karena letak Kecamatan Cimalaka berada di lingkungan masyarakat bukan berada atau dekat dengan lingkungan pabrik.

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan observasi bahwa Dengan lingkungan kimiawai dan biologi yang ada di Kecamatan Cimalaka apakah akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan didapat tidak ada hubungan karena lokasi kantor kecamatan tidak dekat dengan lingkungan pabrik atau galian sehingga tidak mengganggu aktivitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

6. Bagaimana dengan lingkungan kantor kecamatan cimalaka apakah berpengaruh terhadap psikologis pegawai dalam bekerja?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut:

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa Tidak berpengaruh, karena semakin banyak atau ramai lingkungan akan semakin baik.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa Sangat berpengaruh karena jika lingkungan kerja tidak nyaman maka hasil pekerjaan pun tidak akan bagus.

3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa Tidak berpengaruh tapi akan lebih membantu kepada masyarakat terkait dengan pelayanan untuk masyarakat.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa agak berat kecamatan lebih banyak institusi dan lembaga lebih baik untuk koordinasi.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa tidak berpengaruh tapi akan lebih membantu kepada masyarakat terkait dengan pelayanan untuk masyarakat.

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan observasi bahwa Dengan lingkungan kantor kecamatan cimalaka apakah berpengaruh terhadap psikologis pegawai dalam bekerja adanya lingkungan strategis di wilayah sekitar kantor kecamatan seperti masjid dan alun-alun, bank sumedang, serta sekolah SD dan SMP.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

7. Bagaimana dengan kondisi kesehatan pegawai Kecamatan Cimalaka dalam bekerja selama ini?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut:

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa tidak banyak yang sakit atau ijin semua pegawai dalam kondisi kesehatan yang baik.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa selama ini kesehatan para pekerja baik-baik saja jarang ada yang sakit karena selalu ada

motivasi yang di berikan oleh pimpinan dalam hal ini camat.

3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa seluruh pegawai selama ini cukup sehat baik secara jasmani ataupun rohani karena dapat di lihat dari kehadiran yang mencapai 80% dalam kondisi baik.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa seluruh pegawai selama ini cukup sehat dan kondisi yang baik.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa seluruh pegawai selama ini cukup sehat baik secara jasmani ataupun rohani karena dapat di lihat dari kehadiran yang mencapai 80% dalam kondisi baik.

Realitas tersebut sesuai dengan kesimpulan dan hasil observasi bahwa Kondisi kesehatan pegawai Kecamatan Cimalaka dalam bekerja selama ini sudah baik dan dalam keadaan sehat dan didapat adanya kehadiran pegawai 80 persen dalam kondisi baik. Hal ini terlihat dari data kepegawaian yang ada di subag kepegawaian Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

8. Bagaimana dengan umur pegawai di Kecamatan Cimalaka menurut rata-rata umur untuk di jelaskan?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut:

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa umur rata-rata di atas 25 tahun sehingga pegawai dalam bekerja sangat bersemangat.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa umur rata-rata

pegawai di kecamatan Cimalaka adalah diatas 25 tahun.

3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa umur pegawai di Kecamatan Cimalaka rata sampai usia masa bakti yaitu 25 tahun sampai dengan masa pensiun.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa umur pegawai rata-rata diatas 25 tahun sudah sesuai dengan pekerjaan.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa umur pegawai di Kecamatan Cimalaka rata sampai usia masa bakti yaitu 25 tahun sampai dengan masa pensiun.

Realitas tersebut sesuai dengan kesimpulan dan observasi bahwa Umur pegawai di Kecamatan Cimalaka menurut rata-rata umur untuk di atas 25 tahun dan hal ini didapat bahwa umur rata-rata pegawai di kecamatan Cimalaka adalah diatas 25 tahun hal ini dapat di lihat dari data kepegawaian tahun 2017.

Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang secara keseluruhan bahwa tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti organisasi kerja seperti masa waktu kerja, lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, faktor Internal seperti, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

### **Adakah faktor-faktor yang menghambat beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang?**

Faktor-faktor yang menghambat beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang sebagai berikut.

#### **1. Beban Kerja Yang Terlalu Berat**

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

9. Bagaimana pegawai yang menderita beban kerja akan menderita gangguan penyakit?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa pegawai yang menderita beban kerja akan menderita gangguan penyakit dalam hal ini tidak semua dan berpengaruh.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa pasti salah satunya kelelahan dan akan berdampak pada bidang pekerjaannya sehingga akan mengganggu hasil kerja dan kinerja.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa penyakit lebih ke pola hidup bukan dari beban kerja pegawai yang di berikan kepada pegawai.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa selama ini tidak ada pegawai yang menderita karena beban kerja di berikan oleh pimpinan sangat merata.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa penyakit lebih ke pola hidup bukan dari beban kerja pegawai yang di berikan kepada pegawai.

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan observasi bahwa Pegawai yang menderita beban kerja akan menderita gangguan penyakit dan didapat adanya pegawai seperti beban kerja yang sedikit karena pimpinan memberikan tugas berdasarkan tufoksi masing-masing.

## 2. Beban Kerja Fisik Dengan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

10. Bagaimana dengan beban kerja fisik apakah akan menurunkan produktivitas kerja?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut:

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa dengan beban kerja fisik akan sedikit menurun sehingga produktivitas kerja juga akan berpengaruh.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa hanya sedikit berdampak, tapi bisa diatasi dengan team yang bekerja bersama-sama seluruh pegawai yang solid.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa akan berpengaruh jika pekerjaan terlalu di porsir dan terus di berikan.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa tidak akan menurunkan produktivitas kerja jika tidak di porsir.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa akan berpengaruh jika pekerjaan terlalu di porsir dan terus di berikan kepada seluruh pegawai.

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan hasil observasi bahwa dengan beban kerja fisik akan menurunkan produktivitas kerja yang akan berpengaruh jika pekerjaan terlalu di porsir atau dipaksakan atau didapat adanya hasil kerja yang meurun seperti target yang tidak tercapai apabila beban kerja yang banyak di bebankan kepada sebagian pegawai.

## 3. Pembebanan Yang Berlebihan

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

11. Bagaimana dengan pembebanan yang berlebihan apakah akan mendapatkan kelelahan dalam bekerja?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa tidak akan ada pekerjaan yang berlebihan apabila pengerjaannya pada waktunya dapat dilaksanakan.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa di kecamatan tidak ada atau jarang pekerjaan yang berlebihan karena sudah diberi pembagian yang merata kepada seluruh pegawai.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa pasti akan berpengaruh jika pekerjaan terlalu di bebankan terlalu banyak.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa berpengaruh apabila pegawai terlalu di berikan beban dan pekerjaan yang banyak dampaknya kinerja akan kurang baik.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa pasti akan berpengaruh jika pekerjaan terlalu di bebankan terlalu banyak.

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan observasi bahwa Dengan pembebanan yang berlebihan akan mendapatkan kelelahan dalam bekerja hal tersebut didapat adanya kelelahan kerja yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan seperti target yang tidak tercapai sehingga waktu kerja menjadi bertambah.

Kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menghambat beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang adalah adanya beban yang terlalu berat, beban kerja fisik dengan waktu, pembebanan yang berlebihan sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai yang pada akhirnya tujuan tidak akan tercapai seperti pelayanan kepada masyarakat menjadi lemah.

### **Upaya-Upaya Apa Saja Yang Dilakukan Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang Dalam Mengatasi Faktor-Faktor Penghambat Beban Kerja?**

Upaya-upaya apa saja yang dilakukan Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang dalam mengatasi faktor-faktor penghambat sebagai berikut:

#### **1. Target Yang Harus Tercapai**

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

12. Bagaimana dengan hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa hasil kerja yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu akan memuaskan dan lumayan hasilnya akan tercapai dengan baik.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa memuaskan sesuai dengan yang di targetkan oleh organisasi.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa pegawai harus pandai mengatur waktu dengan baik.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa hasilnya akan baik jika pegawai pandai memenej waktu sehingga hasil dan kinerja akan baik.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa pegawai harus pandai mengatur waktu dengan baik.

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan observasi bahwa Dengan hasil kerja yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dapat di laksanakan oleh seluruh pegawai dan di dapat adanya target yang dapat di capai seperti pelayanan pengantar E-KTP dan KK yang harus beres selama 1 hari.

## 2. Kondisi Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

13. Bagaimana pimpinan dan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam bekerja dengan cepat dan hasilnya baik?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut:

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam bekerja sangat baik karena di dasarkan kepada musyawarah.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa selalu dengan musyawarah dan hasilnya selalu baik karena pimpinan selalu mensosialisasikan hasil pekerjaan dan selalu di evaluasi.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai bermusyawarah atau staf meting akan menghasilkan kesepakatan yang baik.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpendapat lalu di putuskan oleh pimpinan sehingga menghasilkan kebijakan yang bak dan konsisten.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa pimpinan dan pegawai bermusyawarah atau staf meting akan menghasilkan kesepakatan yang baik.

Realitas tersebut sesuai dengan hasil kesimpulan dan observasi bahwa Pimpinan dan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam bekerja dengan cepat dan hasilnya baik hal ini didapat bahwa adanya kondisi pekerjaan yang baik seperti

lingkungan yang sehat karena di kelilingi fasilitas seperti masjid agung, alun-alun, bank sekolah dan pasar.

## 3. Standar Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Informasi yang diperoleh melalui pertanyaan wawancara dengan Camat Cimalaka, Sekretaris Camat, Kepala Seksi (Kasi), Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai berikut.

14. Bagaimana dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan hasilnya sesuai dengan tujuan organisasi?

Di bawah ini hasil jawaban informan sebagai berikut.

1. Menurut Camat Cimalaka menyatakan bahwa sangat baik dan sesuai karena pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan hasilnya sesuai dengan tujuan organisasi sesuai.
2. Menurut Sekretaris Camat Cimalaka menyatakan bahwa sesuai dengan tujuan organisasi (kecamatan) yang ada selama ini sesuai dengan restra dan renja kecamatan cimalaka.
3. Menurut Kepala Seksi (Kasi) menyatakan bahwa pekerjaan harus selesai tepat pada waktunya sehingga target dan hasil pekerjaan dapat tercapai.
4. Menurut Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa sesuai dengan waktu yang di tentukan yang telah di atur dalam undang-undang kepegawaian dan pelayanan yang ada di Kecamatan Cimalaka.
5. Menurut Pegawai negeri Sipil menyatakan bahwa pekerjaan harus selesai tepat pada waktunya sehingga target dan hasil pekerjaan dapat tercapai.

Realitas tersebut sesuai dengan kesimpulan dan hasil observasi bahwa Dengan pekerjaan yang dapat diselesaikan

dengan waktu yang telah ditentukan hasilnya sesuai dengan tujuan organisasi dan adanya standar pekerjaan yang baik seperti adanya SOP dan tidak terlepas dari resntra dan renja Kecamatan Cimalaka.

Upaya-upaya yang dilakukan Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang dalam mengatasi faktor-faktor penghambat beban kerja adalah target yang harus tercapai dengan baik, kondisi pekerjaan yang mendukung terhadap seluruh pegawai dan pekerjaan serta standar pekerjaan yang memenuhi standar kualitas aparatur sipil Negara yang diatur dalam undang-undang ASN.

### PENUTUP

Setelah penulis membahas mengenai beban kerja pegawai di Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang secara keseluruhan bahwa tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti organisasi kerja seperti masa waktu kerja, lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, faktor Internal seperti, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.
2. Faktor-faktor yang menghambat beban kerja di Kantor Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang adalah adanya beban yang terlalu berat, beban kerja fisik dengan waktu, pembebanan yang berlebihan sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai yang pada akhirnya tujuan tidak akan tercapai seperti pelayanan kepada masyarakat menjadi lemah.
3. Upaya-upaya yang dilakukan Kecamatan Cimalaka Kabupaten Sumedang dalam mengatasi faktor-faktor penghambat beban kerja adalah target yang harus tercapai dengan baik, kondisi pekerjaan yang mendukung terhadap seluruh pegawai dan

pekerjaan serta standar pekerjaan yang memenuhi standar kualitas aparatur sipil Negara yang diatur dalam undang-undang ASN.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anies, 2005. *Penyakit Akibat Kerja*, Jakarta: PT Elex Media.
- Atmosudirjo, Prayudi.1998. *Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Handyaningrat Suwarno. 2000. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. CV. Haji Masagung. Jakarta.
- LAN . 2003. *Akuntabilitas dan Good Governance*. (AKIP). Jakarta :LAN RI.
- Mas'ud Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang : BP Undip.
- Moleong, Lexy J, 2000. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Rosda Karya.
- Prihatini, Lilis D. 2007. Analisis hubungan anttara beban kerja dengan Stress kerja di RSUD Sidkalang. USU: Skripsi tidak di Publikasikan.
- Sedarmayanti. 2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung.
- Sugiyono, (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: C.V. Ramadan.
- Terry ,1985 *Kinerja Pegawai*. Bumi Aksara Bandung

The Liang Gie, 1991. *Kinerja Pegawai*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Ulbert Silalahi. 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. ANDI Offset.

Robins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka.