COMMUNITY
Jurnal Pengabdian Masyarakat
Vol. 6 No. 3 November 2026, Hal. 157-161 https://doi.org/10.51903/ddkbgk18

Analisis Beban Kerja Dalam Pelaksanaan Tugas Pada Bagian Kepegawaian Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan

Mutia Mawardah[1], Susan Dian Purnama[2], Fatmasari[3], Desinta Maharani Putri*[3]
[1,2,3.4]Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Kota Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
e-mail: mutia_mawardah@binadarma.ac.id[1], susandian@binadarma.ac.id[2], fatmasari@binadarma.ac.id[3], desint33@gmail.com[4]
*Corresponding Author

Abstrak

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beban kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan sehingga dapat diketahui kondisi beban kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada lima orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata beban kerja pegawai sebesar 35 dan seluruh responden berada pada kategori tinggi. Tingginya beban kerja dipengaruhi oleh banyaknya tugas administrasi yang harus diselesaikan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara optimal melalui pembagian tugas yang proporsional serta evaluasi beban kerja secara berkala agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

Kata kunci*: beban kerja, pelaksanaan tugas kepegawaian, Dinas Kesehatan, pegawai*

Abstract

Workload is one of the factors that affects the effectiveness of employees in carrying out their duties. This study aims to analyze the workload of employees in the Personnel Division of the South Sumatra Provincial Health Office to identify workload conditions in supporting job implementation. The study employed a descriptive quantitative approach. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires distributed to five employees. The results showed that the average workload score was 35 and all respondents were classified in the high workload category. The high workload was influenced by the large number of administrative tasks that had to be completed within specified targets and time limits. These findings indicate the need for optimal workload management through a more proportional distribution of tasks and periodic workload evaluation to improve the effectiveness and efficiency of job implementation.

Keywords*: workload, job implementation, personnel, Health Office, employees*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo [1], beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan produktivitas, serta memengaruhi kualitas hasil kerja.

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Salah satu unit kerja yang berperan penting adalah Subbagian Umum dan Kepegawaian yang bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, seperti pengelolaan data pegawai, kenaikan pangkat, mutasi, cuti, pendidikan dan pelatihan, serta pelayanan administrasi kepegawaian.

Pelaksanaan berbagai tugas tersebut memerlukan ketelitian, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi sehingga beban kerja pegawai perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil observasi selama kegiatan magang di Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, pegawai melaksanakan berbagai tugas administrasi dengan target penyelesaian yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai harus mampu mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif agar seluruh tugas dapat diselesaikan sesuai target. Penelitian oleh Harja et al. [2] menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga pembagian pekerjaan yang sesuai sangat diperlukan. Selain itu, penelitian Mutiara [3] juga menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Jannah dan Sumartik [4] yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga pengelolaan beban kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu, penelitian Sholikhah, Imron, dan Mutmainah [5] juga menjelaskan bahwa beban kerja bersama faktor lingkungan kerja dan komunikasi memengaruhi kinerja pegawai. Berbagai hasil penelitian tersebut memperkuat pentingnya pengelolaan beban kerja yang tepat dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana beban kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja pegawai berdasarkan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam melakukan pembagian tugas secara lebih proporsional sehingga efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

2. METODE

Kegiatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis beban kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Pengumpulan data dilakukan selama pelaksanaan magang melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah lima orang pegawai yang bertugas pada Bagian Kepegawaian. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berdasarkan indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo [1], yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat beban kerja yang dirasakan oleh responden.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan menghitung skor masing-masing responden, kem udian menentukan nilai rata-rata (*mean*) serta mengelompokkan hasil ke dalam kategori tingkat beban kerja. Tingkat ketercapaian kegiatan diukur berdasarkan hasil analisis beban kerja pegawai yang diperoleh dari skor kuesioner. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan tergolong tinggi. Hasil tersebut menjadi dasar dalam memberikan masukan mengenai pengelolaan pembagian tugas agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan analisis beban kerja dilaksanakan pada pegawai Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Kegiatan diawali dengan observasi terhadap aktivitas kerja pegawai, penyusunan instrumen kuesioner, penyebaran kuesioner, serta pengolahan data yang diperoleh dari responden. Analisis beban kerja dilakukan untuk mengetahui tingkat beban kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh skor beban kerja responden sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Beban Kerja Pegawai (Skor Maksimum = 37; Skor Minimum = 32)

Responden	Skor	Kategori
R1	32	Tinggi
R2	35	Tinggi
R3	35	Tinggi
R4	37	Tinggi
R5	36	Tinggi
Mean	35	Tinggi

Berdasarkan Tabel 1, hasil perhitungan skor kuesioner beban kerja terhadap lima responden menunjukkan skor masing-masing responden sebesar 32, 35, 35, 37, dan 36, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35. Skor tertinggi diperoleh responden R4 sebesar 37, sedangkan skor terendah diperoleh responden R1 sebesar 32. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa seluruh responden berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan cenderung tinggi. Tingginya beban kerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan berbagai tugas administrasi yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Koesomowidjojo [1] yang menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Ketiga indikator tersebut terlihat dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bagian Kepegawaian, di mana pegawai harus mengelola berbagai pekerjaan administrasi secara teliti, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta memenuhi target penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, tingginya beban kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan dipengaruhi oleh banyaknya tugas administrasi yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Pegawai tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan data kepegawaian, tetapi juga menangani administrasi cuti, mutasi pegawai, kenaikan gaji berkala, tugas belajar, serta administrasi pensiun. Beragamnya tugas tersebut menuntut pegawai untuk bekerja secara teliti, cepat, dan bertanggung jawab agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target.

Tingginya beban kerja yang dirasakan oleh seluruh responden menunjukkan bahwa pekerjaan pada Bagian Kepegawaian memiliki tuntutan yang cukup besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad et al. [6] yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan administrasi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi beban kerja secara berkala serta pembagian tugas yang proporsional agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kobis, Fanggidae, dan Timuneno [7] yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Mardianti [8] menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian Nawantoro dan Iqbal [9] juga menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Kadir et al. [10] serta Nafiudin et al. [11] yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara tepat agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara optimal.

Selain itu, Weni, Kawiana, dan Astrama [12] menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja pegawai, dengan burnout sebagai variabel mediasi. Penelitian Meliani et al. [13] juga menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja dan burnout sebagai variabel mediasi. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Prihatin dan Haerani [14] yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Arifah, Hadiyati, dan Muawanah [15] juga menjelaskan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai sehingga diperlukan pengelolaan beban kerja yang tepat agar efektivitas pelaksanaan tugas dapat terus ditingkatkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa beban kerja pegawai pada Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 35. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup besar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya beban kerja dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.. Oleh karena itu, instansi disarankan melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, penyesuaian pembagian tugas sesuai kapasitas pegawai, serta optimalisasi pengelolaan waktu kerja agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

[1] S. R. M. Koesomowidjojo, Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.

[2] D. P. Harja, Darianto, A. A. Hayat, M. David, dan A. Y. Wicaksono, "Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan," Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi, vol. 38, no. 2, pp. 60–68, 2021.

[3] V. Mutiara, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau," ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, vol. 1, no. 1, pp. 270–283, 2021.

[4] D. M. Rahadi, K. Kusnadi, S. Suwandi, dan S. Pranata, "Sistem aplikasi pencatatan transaksi penyewaan mesin fotokopi pada PT. Radiance Cirebon berbasis web," Jurnal Manajemen Sistem Informasi, vol. 1, no. 2, pp. 46-49, 2023.

[5] Z. R. Sholikhah, M. Imron, and M. Mutmainah, "Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja," JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka, vol. 3, no. 1, pp. 45-50, 2022, doi: 10.33319/jamer.v3i1.74.

[6] N. Ahmad, D. M. Siddiq, A. Suzana, dan N. I. Sofyan, "The Effect of Workload, Work Stress and Work Fatigue on Employee Performance on Puskesmas in Majalengka Regency," JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, vol. 14, no. 1, pp. 48–56, 2023, doi: 10.21009/JRMSI.014.1.06.

[7] Y. S. Kobis, R. E. Fanggidae, and T. Timuneno, "Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance," Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi, vol. 11, no. 1, pp. 48–56, 2023, doi: 10.23887/ekuitas.v11i1.56585.

[8] F. Mardianti, "The Effect of Factors Affecting Workload on Employee Performance (Study on Employees of Sales Department PT XYZ West Java)," International Journal Administration, Business & Organization, vol. 2, no. 3, pp. 39–48, 2021, doi: 10.61242/ijabo.21.173.

[9] D. Nawantoro and M. A. Iqbal, "Pengaruh Beban Kerja dan Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Indonesia dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening," Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, vol. 4, no. 3, 2020, doi: 10.22441/indikator.v4i3.10008.

[10] A. Kadir, M. Melania, F. Jayen, and A. Syaukillah, "Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT. Panasea Banjarmasin," Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, vol. 13, no. 2, pp. 127–139, 2023, doi: 10.30649/japk.v13i2.96.

[11] Nafiudin, S. Nurjanah, A. Tjalla, S. Suparno, S. Febriantina, A. Andari, A. Fujianti, A. Fauzan, B. Sanjaya, and W. Suprayogi, "Study of Workload and Employee Competence Towards Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable," JRMSI – Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, vol. 14, no. 2, pp. 1–11, 2023, doi: 10.21009/JRMSI.014.2.01.

[12] N. N. Weni, I. G. P. Kawiana, and I. M. Astrama, "The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)," SINOMICS Journal, vol. 2, no. 2, pp. 397–410, 2023, doi: 10.54443/sj.v2i2.145.

[13] A. Meliani, Heriyadi, T. Rosnani, and P. Saputra, "Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout," Journal of Management and Digital Business, vol. 4, no. 3, 2024, doi: 10.53088/jmdb.v4i3.1322.

[14] K. S. Prihatin and A. Haerani, "Employee Performance: The Effect of Workload and Compensation (Survey at a Restaurant in Serang, Banten)," Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, vol. 17, no. 1, pp. 140–149, 2023, doi: 10.55208/jebe.v17i1.312.

[15] S. Arifah, E. Hadiyati, and U. Muawanah, "The Effect of Motivation and Workload on Employee Performance By Mediating Organizational Commitment To The Blitar City Regional Secretariat," Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, vol. 4, no. 12, pp. 2344–2353, 2023, doi: 10.59141/jist.v4i12.837.