

ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KEBUTUHAN PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I NON TPI JAKARTA PUSAT

Muhammad Bahirridhan Rafid¹, Agung Sulistyo Purnomo²

^{1,2}Administrasi Keimigrasian Politeknik Imigrasi

bahirridhan.rafid@gmail.com agungpurnomo@poltekim.ac.id

ABSTRACT

Motivated by the workload felt by the State Civil Apparatus which has complex rules, a complicated bureaucratic system, limited human resources, and high accountability demands, the civil servants have a high level of workload. Thus, the level of workload needs to be considered as a basic guideline in meeting the needs of the number of employees in order to achieve excellent service to the community. The purpose of this study is to determine the effect of workload level on the needs of the number of employees and solutions that can be done at the Class I Non-TPI Immigration Office in Central Jakarta. This study uses a quantitative and qualitative mix method by utilizing the Modified Cooper Harper method as a workload measurement. The hypothesis test used in this study is a simple linear regression with a population of 87 people which is then sampled by 72 people. Based on the results obtained, it is concluded that workload has a positive and significant influence on employee needs with the results of the regression model $Y = 5.372 + 0.647 X$. With the result of the determination coefficient of 39.8%, then a t_{count} value of 6,800 > a t_{table} of 1,666 is obtained based on the results of the t-test test. Thus, the hypothesis is accepted and there is evidence that the workload has a positive and significant value to the needs of employees at the Class I Non-TPI Immigration Office in Central Jakarta.

Keywords: *Human Resource Management, Modified Cooper Harper, Workload, Employee Needs Planning*

ABSTRAK

Dilatarbelakangi oleh beban kerja yang dirasakan Aparatur Sipil Negara yang memiliki aturan kompleks, sistem birokrasi yang rumit, sumber daya manusia yang terbatas, serta tuntutan akuntabilitas yang tinggi membuat para ASN memiliki tingkat beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, tingkat beban kerja perlu diperhatikan sebagai pedoman dasar dalam pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai dalam rangka tercapainya pelayanan prima kepada masyarakat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat beban kerja terhadap kebutuhan jumlah pegawai serta solusi penyelesaian yang dapat dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*Mix Method*) kuantitatif dan kualitatif dengan memanfaatkan metode *Modified Cooper Harper* sebagai pengukuran beban kerja. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan jumlah populasi sebanyak 87 orang yang kemudian ditarik sampel sebanyak 72 orang. Berdasarkan hasil yang didapatkan kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebutuhan pegawai dengan hasil model regresi $Y = 5,372 + 0,647 X$. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 39,8%, selanjutnya didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,800 > t_{tabel} 1,666 yang didapatkan

berdasarkan hasil pengujian uji t. Dengan demikian hipotesis diterima dan memiliki bukti bahwa beban kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kebutuhan pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Modified Cooper Harper, Beban Kerja, Perencanaan Kebutuhan Pegawai

A. Pendahuluan

Pengorganisasian merupakan fungsi yang melibatkan pengumpulan sumber daya, alokasi sumber daya, serta pengaturan tugas untuk mendukung pencapaian rencana organisasi (Syukran, Agustang, Idkhan, & Rifdan, 2022). Sebuah organisasi yang aktif bergerak dalam menyediakan layanan kepada masyarakat adalah contoh dari organisasi sektor publik. Berfokus pada kepuasan masyarakat, organisasi ini menawarkan beragam layanan yang mencakup berbagai area kehidupan seperti kesehatan, pendidikan, serta keamanan dan perlindungan. Beberapa contoh dari jenis organisasi ini meliputi lembaga pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah, partai politik, organisasi non-pemerintah (LSM), yayasan, institusi pendidikan seperti sekolah, fasilitas kesehatan termasuk puskesmas dan rumah sakit, serta tempat peribadatan. Keimigrasian, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Direktorat Jenderal Imigrasi memiliki sebuah kantor yang selanjutnya disebut Unit Pelaksana Teknis (UPT) Keimigrasian. Untuk menjalankan fungsi dari Keimigrasian tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan sistem pengorganisasiannya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah elemen kunci dalam mendukung operasional organisasi pemerintah dalam hal ini Keimigrasian. ASN memainkan peran vital dalam melaksanakan fungsi pemerintahan dan menyediakan layanan publik di lembaga pemerintahan. Berdasarkan prinsip *core values* yang diterbitkan oleh Menpan-RB maka ASN diberikan beban kerja sebagai standar untuk memenuhi tujuan organisasi. Menurut Hastutiningsih Dalam (Budiasa, 2021) menguraikan tentang beban kerja yang terjadi di luar jam kerja reguler, mengacu pada kondisi di mana waktu yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas melampaui jam kerja yang ditetapkan atau volume pekerjaan yang harus dilakukan melebihi kemampuan pegawai. Dalam suatu organisasi pemerintah, terdapat hubungan erat antara sumber daya manusia dan beban kerja yang dirasakan. Terlebih dengan lingkungan kerja yang kompleks dengan aturan yang banyak, sistem birokrasi yang rumit, sumber daya manusia yang terbatas, serta tuntutan akuntabilitas yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan beban kerja ASN. Dalam hal ini, Keterbatasan sumber daya, termasuk jumlah pegawai dan ketersediaan anggaran yang terbatas, dapat

mempengaruhi munculnya beban kerja bagi ASN di Keimigrasian.

Kantor Imigrasi Jakarta Pusat adalah sebuah kantor imigrasi yang memiliki area kerja yang luas dengan luas wilayah $\pm 48,13 \text{ Km}^2$ serta kepadatan penduduk berdasarkan data statistik Dinas Kependudukan DKI pada tahun 2022 sebanyak 1.079.995 jiwa. Maka, penting bagi Kantor Imigrasi Jakarta Pusat untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif serta pengembangan kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan. Pada Kantor Imigrasi Jakarta Pusat, masih terjadi penumpukan tugas dan tanggung jawab pada pegawai karena jumlah pegawai yang terbatas. Kondisi ini menyebabkan tugas-tugas harus didelegasikan dari satu pegawai ke pegawai lain, yang pada akhirnya menambah beban kerja pegawai di kantor tersebut. Dengan demikian, apabila beban kerja terus meningkat secara terus-menerus dan tidak diimbangi dengan ketersediaan jumlah pegawai yang memadai maka akan dapat berdampak kepada penurunan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas berupa pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Peran dari artikel ini memberikan penjabaran mengenai tingkat beban kerja terhadap kebutuhan jumlah pegawai. Penjelasan disajikan secara ringkas dan variabel utama dari objek penelitian diambil untuk memberikan pengetahuan seberapa besar beban kerja yang ada di Kantor Imigrasi

Kelas I Non TPI Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode dalam mengukur beban kerja, yaitu kuesioner dengan skala likert dan kuesioner dengan metode *Modified Cooper Harper* (MCH). Menurut Achiraeniwati dan Rejeki (2014) *Modified Cooper Hoper Scale* adalah sebuah metode atau teknik perhitungan yang memperhitungkan kombinasi skala antara beban kerja fisik dan mental. Hasil dari metode *Modified Cooper Harper* bisa diaplikasikan untuk menemukan pegawai yang berpotensi mengalami kelelahan serta untuk merancang strategi yang meningkatkan kualitas kerja pegawai. Melalui penggunaan metode ini, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang beban kerja. (Daffa & Pitoyo, 2023)

B. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kombinasi atau campuran (*mixed method*) dengan pendekatan sekuensial eksplanatori. Metode sekuensial eksplanatori adalah penelitian yang terlebih dahulu melakukan penelitian kuantitatif, menganalisis hasilnya, kemudian mengembangkan hasil tersebut untuk menjelaskannya secara lebih rinci dengan penelitian kualitatif. Metode ini dianggap bersifat eksplanatori karena hasil data kuantitatif awal dijelaskan lebih lanjut dengan data kualitatif. Dianggap berurutan karena fase kuantitatif awal dilanjutkan dengan fase kualitatif. Jenis desain ini populer

di bidang dengan orientasi kuantitatif yang kuat (oleh karena itu proyek dimulai dengan penelitian kuantitatif), namun tetap ada tantangan dalam mengidentifikasi hasil kuantitatif untuk dieksplorasi lebih lanjut dan ukuran sampel yang tidak sama untuk setiap fase penelitian (Creswell, 2023).

Dalam penelitian ini, pengaplikasian metode *mixed method* bertujuan untuk mempertajam temuan dari penelitian kuantitatif yang dilakukan pada tahap awal yaitu dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert dan metode *Modified Cooper Harper* sebagai media untuk pengukuran beban kerja. Dengan demikian, kelemahan atau kekurangan dalam informasi yang diperoleh dari hasil kuantitatif akan diperkuat dan diperinci melalui penelitian kualitatif, yang meliputi observasi dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat dan pengambilan sampel yaitu sebanyak 72 orang sesuai dengan perhitungan rumus Yamane dalam (Sugiyono, 2023). Dalam kajian yang dilakukan, teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah *probabilitas sampling* dengan jenis *simple random sampling* untuk penyebaran kuesioner dan *purposive sampling* dalam melaksanakan wawancara.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara tingkat beban kerja terhadap kebutuhan jumlah pegawai. Terdapat

hasil perhitungan uji statistic dalam *uji independent T-Test* yang menghasilkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kebutuhan pegawai. Hal ini tersaji dalam tabel sebagai berikut

Tabel 1 : Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X)	6,800	1,666	H ₀ ditolak dan H ₁ diterima

Berdasarkan hasil yang ada di tabel 1 didapati hasil uji t yaitu $6,800 > 1,666$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak, artinya secara parsial dapat dikatakan bila ada pengaruh antara beban kerja terhadap kebutuhan pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat.

Selain itu, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat tingkat beban kerja yang tinggi yang terjadi pada pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat. Pengukuran menggunakan kuesioner dengan metode *Modified Cooper Harper* dengan mengacu kepada indikator beban kerja dalam perumusan pernyataan yang diberikan kepada responden, sebagai berikut

Tabel 2 : Daftar Pernyataan Kuesioner

No.	Pernyataan
1.	Pegawai diberikan target dengan waktu yang terbatas oleh pimpinan.
2.	Pegawai diberikan target capaian yang tinggi oleh pimpinan.
3.	Pendelegasian tugas dari pegawai yang satu ke pegawai lainnya.
4.	Pegawai diberikan tugas diluar dari kompetensi yang dimilikinya.

5.	Pegawai sering melakukan pekerjaan di satu waktu yang bersamaan.
6.	Pegawai melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang seharusnya (Lembur).
7.	Standar pekerjaan yang tinggi membuat pegawai perlu kerja lebih keras dari yang seharusnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, selanjutnya dapat dibentuk indicator pembobotan sebagai berikut

Tabel 3 : Indikator Pembobotan Beban Kerja

No.	Interval Pembobotan	Kategori
1.	≤10%	pekerjaan ringan, dengan karakteristik pekerjaan sangat mudah/sangat diinginkan
2.	11% - 20%	pekerjaan ringan, dengan karakteristik pekerjaan mudah/cukup diinginkan
3.	21% - 40%	pekerjaan ringan, dengan karakteristik pekerjaan wajar/tingkat kesulitan ringan
4.	41% - 45%	pekerjaan sedang, dengan karakteristik pekerjaan tingkat kesulitan ringan tetapi mengganggu kinerja
5.	46% - 55%	pekerjaan sedang, dengan karakteristik pekerjaan tingkat kesulitan menengah
6.	56% - 60%	pekerjaan sedang, dengan karakteristik pekerjaan tingkat kesulitan berat
7.	61% - 65%	pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan

8.	66% - 75%	kesulitan sedikit berat pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan cukup berat
9.	76% - 80%	pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan berat
10.	81% - 100%	pekerjaan sangat berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan sangat berat

Tabel 4 : Hasil Rating Beban Kerja

No.	Pernyataan	Rata-Rata Rating
1.	Pegawai diberikan target dengan waktu yang terbatas oleh pimpinan.	9
2.	Pegawai diberikan target capaian yang tinggi oleh pimpinan.	8
3.	Pendelegasian tugas dari pegawai yang satu ke pegawai lainnya.	7
4.	Pegawai diberikan tugas diluar dari kompetensi yang dimilikinya.	8
5.	Pegawai sering melakukan pekerjaan di satu waktu yang bersamaan.	8
6.	Pegawai melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang seharusnya (Lembur).	8
7.	Standar pekerjaan yang tinggi membuat pegawai perlu kerja lebih keras dari yang seharusnya.	9

Berdasarkan tabel 4, sebanyak 72 responden didapati pernyataan (1) dengan rata-rata rating sebesar 9, pernyataan (2) dengan rata-rata rating

sebesar 8, pernyataan (3) dengan rata-rata rating sebesar 7, pernyataan (4) dengan rata-rata rating sebesar 8, pernyataan (5) dengan rata-rata rating sebesar 9, pernyataan (6) dengan rata-rata rating sebesar 8, dan pernyataan (7) dengan rata-rata rating sebesar 9. Selanjutnya dapat dilanjutkan dengan perhitungan bobot beban kerja yaitu sebagai berikut

Tabel 5 : Hasil Pembobotan Beban Kerja

No.	Pernyataan	Rata-Rata Bobot
1.	Pegawai diberikan target dengan waktu yang terbatas oleh pimpinan.	76,5%
2.	Pegawai diberikan target capaian yang tinggi oleh pimpinan.	73,3%
3.	Pendelegasian tugas dari pegawai yang satu ke pegawai lainnya.	68,7%
4.	Pegawai diberikan tugas diluar dari kompetensi yang dimilikinya.	71,1%
5.	Pegawai sering melakukan pekerjaan di satu waktu yang bersamaan.	72%
6.	Pegawai melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang seharusnya (Lembur).	73,3%
7.	Standar pekerjaan yang tinggi membuat pegawai perlu kerja lebih keras dari yang seharusnya.	76,3%

Berdasarkan tabel 5, sebanyak 72 responden didapati pernyataan (1) dengan rata-rata bobot sebesar 76,5%, pernyataan (2) dengan rata-rata bobot sebesar 73,3%, pernyataan (3) dengan rata-rata bobot sebesar 68,7%, pernyataan (4) dengan rata-

rata bobot sebesar 71,1%, pernyataan (5) dengan rata-rata bobot sebesar 72%, pernyataan (6) dengan rata-rata bobot sebesar 73,3%, dan pernyataan (7) dengan rata-rata bobot sebesar 76,3%. Selanjutnya dari tabel 4 dan 5 dapat diketahui kategori beban kerja yang dialami oleh pegawai. Hal tersebut disajikan dalam tabel 6 yaitu sebagai berikut

Tabel 6 : Hasil Kategori Pengukuran Beban Kerja

No.	Pernyataan	Kategori Beban Kerja
1.	Pegawai diberikan target dengan waktu yang terbatas oleh pimpinan.	Berat pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan berat
2.	Pegawai diberikan target capaian yang tinggi oleh pimpinan.	Berat pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan cukup berat
3.	Pendelegasian tugas dari pegawai yang satu ke pegawai lainnya.	Berat pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan cukup berat
4.	Pegawai diberikan tugas diluar dari kompetensi yang dimilikinya.	Berat pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan cukup berat
5.	Pegawai sering melakukan pekerjaan di satu waktu yang bersamaan.	Berat pekerjaan berat, dengan

		karakteristik pekerjaan kesulitan cukup berat
6.	Pegawai melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang seharusnya (Lembur).	Berat pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan cukup berat
7.	Standar pekerjaan yang tinggi membuat pegawai perlu kerja lebih keras dari yang seharusnya.	Berat pekerjaan berat, dengan karakteristik pekerjaan kesulitan berat

Menurut Sasongko (2018), pekerjaan yang termasuk ke dalam kategori beban kerja berat perlu dilakukan perbaikan (Handika, Kusumawati, & Oktavia, 2021). Sehingga keseluruhan beban kerja yang bersifat berat pada pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat memerlukan adanya perbaikan atau penyelesaian dengan baik dan efektif.

Hal ini diperjelas dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lukito & Alriani, 2019) yang menjelaskan bahwa penting untuk menghindari situasi di mana beban kerja pegawai terlalu berat karena ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan jumlah pegawai yang tersedia, atau sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan akibat kelebihan jumlah pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, beban kerja dapat dipahami sebagai persepsi atau penilaian

pegawai mengenai volume kegiatan yang perlu mereka lakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat dalam waktu tertentu dan usaha yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dalam melakukan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jika pegawai dapat menyesuaikan diri dengan volume tugas yang diberikan, tugas tersebut tidak dilihat sebagai beban. Oleh karena itu, Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat yang memiliki wilayah kerja cukup luas serta volume pekerjaan yang tinggi membuat pegawai merasakan tingkatan beban kerja yang tinggi serta dapat dilihat berdasarkan analisis beban kerja yang telah dijelaskan diatas.

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.:75/7/2004, dalam penyelesaian beban kerja juga bisa dipengaruhi melalui kesesuaian jumlah pegawai yang ada. Beban kerja yang terukur dengan baik dan didistribusikan secara proporsional akan memengaruhi kebutuhan jumlah pegawai yang optimal. (Kusumah, 2021), memperjelas bahwa dengan melakukan analisis beban kerja, organisasi dapat memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan setiap petugas dapat menjalankan tugasnya dengan efektif.

Hasil analisis ini juga penting dalam perencanaan kebutuhan jumlah pegawai, sehingga organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan pegawai dan memastikan setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan

efisien dan tepat waktu. Dengan demikian, apabila Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat memiliki jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan maka tingkatan beban kerja yang ada dapat terselesaikan.

E. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan perhitungan dari uji hipotesis (Uji *T-Test*) beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kebutuhan pegawai, hal ini didasari oleh hasil $t_{hitung} 6,800 > t_{tabel} 1,666$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, berdasarkan pengukuran beban kerja menggunakan metode *Modified Cooper Harper*, beban kerja yang ada di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Jakarta Pusat pun didapati memasuki golongan dengan kategori berat sehingga perlu adanya perbaikan. Hal ini menjadikan pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai merupakan salah satu solusi penyelesaian yang tepat dalam menanggapi permasalahan yang ada. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengukur beban kerja dengan menggunakan metode lainnya serta dapat mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan jumlah pegawai selain dari factor beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I* Komang Budiasa Penerbit Cv. *Pena Persada (Issue August)*.

Creswell, J. (2023). *Research Design: Sixth Edition*. 291.

Daffa, F., & Pitoyo, D. (2023). Penggunaan Metode Modified Cooper Harper Scale (MCH) untuk Pengukuran Beban Kerja Fisik dan Mental Staf Konsultan IT pada Pelaksanaan Proyek Pembangunan Sistem Informasi di PT ABCD. *Rekayasa Industri Dan Mesin (ReTMS)*, 5(1), 7–12.

Handika, F. S., Kusumawati, A., & Oktavia, R. (2021). Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Divisi Supply Chain and Improvement Dengan Metode Modified Cooper Harper. *Jurnal Intent: Jurnal ...*, 4(1), 55–63. Retrieved from <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/intent/article/view/1402>

Kusumah, R. M. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) di UPTD Puskesmas X Tahun 2021. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 4(2), 129–141.

Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.

Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2022). Konsep organisasi dan pengorganisasian dalam perwujudan kepentingan manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 95–103.