

# ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DI KABUPATEN BONE

Alfian

NPP. 32.0887

Asdaf Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: [32.0877@praja.ipdn.ac.id](mailto:32.0877@praja.ipdn.ac.id)

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra. Rusmiyati., M.Hum

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** The high and complex workload at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Bone Regency poses significant challenges to the effectiveness of Civil Servants (PNS) in carrying out their duties. Although most employees have high educational qualifications and the agency's performance is relatively good, the limited number of personnel and difficulties in inter-agency coordination have led to uneven workload distribution. This condition potentially undermines the quality of regional planning and development implementation.

**Purpose:** This study aims to identify and describe the implementation of civil servants' workload at Bappeda of Bone Regency. **Method:** The research employs a qualitative approach with data collection techniques including in-depth interviews, observation, and documentation. The analysis is based on the workload theory by Koesomowidjojo (2017), which includes three dimensions: job conditions, use of working time, and achievement targets. **Results:** The study reveals that the workload at Bappeda is considerably high and complex, with many employees working beyond the standard working hours to meet targets. The main obstacles identified are the limited number of human resources and the lack of effective inter-agency coordination. Strategic efforts include recruiting competent honorary staff and enhancing cross-sector collaboration to reduce sectoral egos.

**Conclusion:** The high workload at Bappeda of Bone Regency requires more proportional management through increased staffing and improved coordination between agencies. This research contributes to the development of workload management strategies for civil servants, particularly in regional planning institutions.

**Keywords:** Workload, Civil Servants, Bappeda, Performance, Bone Regency

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Beban kerja yang tinggi dan kompleks di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone menimbulkan tantangan serius dalam efektivitas pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil (PNS). Meskipun mayoritas PNS memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan kinerja instansi tergolong baik, namun realitas menunjukkan keterbatasan jumlah pegawai dan kesulitan koordinasi antar instansi menyebabkan beban kerja menjadi tidak merata. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan beban kerja PNS di Bappeda Kabupaten Bone. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan berdasarkan teori beban kerja Koesomowidjojo (2017). **Hasil:** Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di Bappeda cukup tinggi dan kompleks, dengan banyak pegawai harus bekerja melebihi jam kerja formal untuk memenuhi target. Hambatan utama adalah keterbatasan sumber daya manusia dan rendahnya efektivitas koordinasi lintas instansi. Upaya strategis yang dilakukan antara lain adalah perekrutan tenaga honorer dan peningkatan kerja sama

lintas sektor untuk mengurangi ego sektoral. **Kesimpulan:** Beban kerja yang tinggi di Bappeda Kabupaten Bone menuntut pengelolaan yang lebih proporsional melalui peningkatan jumlah SDM dan perbaikan koordinasi antar instansi. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen beban kerja ASN, khususnya di instansi perencana pembangunan daerah.  
Kata Kunci: Beban Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Bappeda, Kinerja, Kabupaten Bone

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam penelitian Golan et al (2025) mengungkapkan bahwa 47,1% responden menganggap pelacakan pemerintah sebagai pelanggaran privasi, sementara 24,4% merasa hal itu justru meningkatkan rasa aman mereka. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam pelaksanaan kebijakan publik yang melibatkan pengawasan terhadap masyarakat. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia sebagai aset terpenting dalam organisasi pemerintahan memegang peranan krusial, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pembangunan serta pelayanan publik. Namun, keterbatasan jumlah pegawai dan kompleksitas tugas sering menyebabkan distribusi beban kerja yang tidak merata, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan, termasuk dalam aspek pengelolaan data dan perlindungan privasi masyarakat. Dalam hasil studi yang dilakukan oleh Giotopoulos (2025) mengungkapkan bahwa Meningkatnya kompleksitas operasi sektor publik dan kebutuhan akan alokasi tugas yang adil menyoroti keterbatasan metode evaluasi konvensional, yang sering gagal memperhitungkan variasi dalam kinerja karyawan dan tuntutan beban kerja.

Reformasi birokrasi sebagai upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efisien menekankan pentingnya analisis beban kerja (workload analysis) sebagai dasar dalam menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan PermenPAN RB Nomor 1 Tahun 2020, setiap instansi pemerintah dituntut untuk menerapkan analisis jabatan dan analisis beban kerja guna mewujudkan birokrasi yang profesional dan akuntabel.

Di Kabupaten Bone, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) memiliki peran vital dalam menyusun dokumen perencanaan jangka panjang dan jangka menengah yang menjadi dasar pelaksanaan pembangunan daerah. Berdasarkan data capaian kinerja pelaksanaan RKPD Triwulan II Tahun 2024, Bappeda menunjukkan tingkat capaian kinerja tertinggi di antara badan perangkat daerah lainnya, dengan 13 kegiatan yang sebagian besar berada dalam kategori capaian tinggi. Hal ini menunjukkan tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh PNS di lingkungan Bappeda.

Selain itu, data tingkat pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas PNS di Bappeda telah berpendidikan tinggi, yaitu S1 dan S2, bahkan dipimpin oleh seorang pejabat dengan pendidikan S3. Walaupun tingkat pendidikan pegawai relatif tinggi, tingginya beban kerja yang dihadapi tetap menjadi tantangan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Melihat pentingnya peran Bappeda dalam pengelolaan pembangunan daerah serta adanya indikasi beban kerja yang tinggi, maka diperlukan suatu kajian yang mendalam terkait analisis beban kerja PNS di lingkungan Bappeda Kabupaten Bone guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

### **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas mengenai kinerja aparatur sipil negara maupun efektivitas organisasi pemerintah daerah, kajian yang secara spesifik menganalisis beban

kerja PNS di instansi strategis seperti Bappeda masih sangat terbatas, khususnya di konteks Kabupaten Bone. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih menekankan pada aspek kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja, tanpa mengaitkannya secara langsung dengan distribusi beban kerja dan kesesuaian kapasitas pegawai.

Kesenjangan lainnya terletak pada kurangnya pemanfaatan data analisis beban kerja secara aktual untuk menginformasikan kebijakan distribusi tugas dan pengambilan keputusan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan analisis beban kerja secara sistematis berdasarkan indikator kuantitatif dan kualitatif, agar dapat memberikan rekomendasi yang tepat guna meningkatkan efektivitas perencanaan pembangunan daerah melalui pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional dan produktif.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks Analisis Beban Kerja.

Penelitian pertama oleh Nita Puspita (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi” menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 40% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian kedua oleh Diah Ayu Permata (2023) berjudul “Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Langsa” menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan stres dan konflik kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa 91,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Penelitian ketiga oleh Pratami Eka Putri (2020) dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu” mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hambatan, seperti lingkungan kerja yang kurang memadai, kurangnya motivasi dari pimpinan, dan disiplin pegawai yang rendah.

Penelitian keempat oleh Sharon Tara Simbolon dan Abdul Basith (2017) berjudul “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Samosir” menunjukkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dan beban kerja yang ada. Analisis beban kerja digunakan untuk menentukan kebutuhan pegawai yang ideal guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Penelitian kelima oleh Mamik Isdiarti, Hardjito S. Darmojo, dan Muhammad Athar Ismail (2022) berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus di Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang” menemukan bahwa beban kerja yang tinggi, terutama yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai, serta faktor usia dan motivasi kerja, berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.

### **1.4 Pernyataan Kebaruan Karya Ilmiah**

Penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah yang signifikan dibandingkan lima penelitian sebelumnya, baik dari segi fokus kajian, pendekatan, lokasi penelitian, maupun temuan empiris yang dihasilkan.

Pertama, dari sisi fokus penelitian, penelitian ini secara spesifik mengkaji beban kerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone, dengan menggunakan tiga dimensi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017): kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Berbeda dengan penelitian Nita Puspita (2021) dan Diah Ayu Permata (2023) yang menyoroti hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai, penelitian ini lebih menitikberatkan pada analisis struktural dan operasional beban kerja sebagai landasan perencanaan kebutuhan SDM dan efektivitas organisasi.

Kedua, dari segi pendekatan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang memungkinkan penggalian informasi mendalam terkait pengalaman, hambatan, serta strategi pegawai dalam menghadapi beban kerja. Hal ini membedakan penelitian ini dari penelitian Sharon Tara Simbolon dan Abdul Basith (2017), yang lebih berfokus pada kuantifikasi kebutuhan pegawai berbasis analisis jabatan. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini memberikan dimensi baru dalam memahami konteks kerja birokrasi di daerah.

Ketiga, dari aspek lokus penelitian, penelitian ini dilakukan pada Bappeda Kabupaten Bone, yaitu instansi yang memiliki peran sentral dalam perencanaan pembangunan daerah dan dikenal dengan tingkat kompleksitas kerja yang tinggi. Lokasi ini belum pernah dijadikan fokus utama dalam studi beban kerja secara spesifik. Ini menjadi pembeda dibandingkan dengan penelitian Pratami Eka Putri (2020) di Bappeda Kabupaten Rokan Hulu dan Mamik Isdiarti dkk. (2022) di lingkungan Dinas Pendidikan, yang tidak menekankan pada instansi perencanaan seperti Bappeda.

Keempat, dari sisi temuan empiris, penelitian ini mengungkap bahwa beban kerja yang tinggi di Bappeda Bone disebabkan oleh keterbatasan SDM dan kurangnya koordinasi lintas instansi, yang belum secara mendalam dibahas dalam penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian Diah Ayu Permata (2023) menekankan stres dan konflik kerja, namun tidak menyentuh persoalan koordinasi lintas sektor dalam organisasi pemerintahan. Penelitian ini juga memberikan solusi konkret berupa perekrutan tenaga honorer dan peningkatan kapasitas koordinatif, yang tidak banyak dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan kualitatif yang kontekstual, objek instansi strategis yang belum banyak dikaji secara spesifik, serta temuan empiris yang menekankan aspek manajerial dan struktural beban kerja. Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan gambaran nyata kondisi lapangan dan alternatif solusi dalam manajemen beban kerja PNS, khususnya di instansi perencanaan pembangunan daerah..

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan beban kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone. Hambatan serta Upaya mengatasi hambatan yang dilakukan dalam pelaksanaan beban kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Pranee Liamputtong dalam bukunya *Qualitative Research Methods* (2020), berfokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan interaksi manusia dalam konteks sosial tertentu. Metode ini mencakup berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dengan cara yang lebih holistik. Selanjutnya menurut Fatimah (2019), pendekatan kualitatif lebih cenderung digunakan untuk penelitian yang berkaitan dengan masalah sosial karena

dalam penelitian kualitatif, data dan proses penelitiannya lebih menekankan pada makna, konteks, dan interpretasi sosial.

Metode penelitian kualitatif, yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk mengeksplorasi kondisi objek yang alami dengan peneliti sebagai instrumen utama, menggabungkan beberapa sumber melalui triangulasi, serta menganalisis data secara induktif dengan fokus pada makna daripada generalisasi (Nurdin & Hartati, 2019:42). Selanjutnya, menurut Bogdan dan Taylor (dalam Ruskarini, 2017:10), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati; pendekatannya diarahkan pada latar dan individu secara holistik. Dengan menerapkan metode kualitatif pada penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan beban kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone. Melalui metode ini, peneliti mengeksplorasi perspektif para pegawai yang terlibat langsung dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah. Fokus utama penelitian adalah untuk memahami bagaimana beban kerja dialami oleh para PNS di Bappeda, hambatan-hambatan apa saja yang mereka hadapi, serta upaya yang dilakukan oleh instansi dalam mengatasi tantangan beban kerja tersebut.

Data yang dikumpulkan bersifat naratif dan mendalam guna menangkap makna dan konteks sosial yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif. Setiap penelitian kualitatif dalam pemerintahan dapat memiliki variasi dalam desainnya, karena disesuaikan dengan sifat alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang bersifat dinamis, di mana fenomena dapat muncul secara tiba-tiba sesuai dengan prinsip alami (Simangunsong, 2017:190).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, seperti angket, wawancara, pengamatan, ujian, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan informan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait pelaksanaan beban kerja di Bappeda Kabupaten Bone. Informan penelitian, seperti yang disampaikan oleh Moleong (2015:163), adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian dan merupakan individu yang benar-benar mengetahui permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan selama 20 hari, yaitu dari tanggal 6 Januari 2025 hingga 25 Januari 2025..

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan beban kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone, Peneliti menggunakan Teori Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat 3 dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan Pemahaman pekerjaan dengan indikator Standar pekerjaan.
2. Penggunaan waktu kerja dengan indikator Kekurangan waktu kerja dan Kelebihan waktu kerja.
3. Target yang harus dicapai dengan indikatornya Waktu penyelesaian target dan Volume kerja.

### **3.1 Pelaksanaan Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone**

Terdapat tiga dimensi yang menjadi fokus analisis, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Berikut adalah penjelasan lebih mendalam mengenai masing-masing dimensi tersebut:

dalam dimensi Kondisi pekerjaan, Bappeda Kabupaten Bone sangat kompleks dan beragam. PNS di Bappeda tidak hanya bertanggung jawab untuk menyusun rencana pembangunan, tetapi juga harus mengelola berbagai program dan anggaran yang terkait dengan pembangunan daerah. Pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara efisien. Pemahaman pekerjaan mencakup pengetahuan tentang tugas sehari-hari dan tujuan jangka panjang organisasi. Pegawai yang memahami peran mereka dalam konteks yang lebih besar akan lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Hal ini juga mengurangi kebingungan dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Standar pekerjaan yang jelas juga menjadi faktor penting dalam pelaksanaan beban kerja. Dengan adanya standar yang ditetapkan, pegawai dapat mengetahui kriteria yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini membantu dalam menilai apakah beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas pegawai.

Selanjutnya dimensi Penggunaan waktu kerja, penggunaan waktu kerja yang efektif sangat penting untuk menghindari kelebihan beban kerja. Di Bappeda, waktu kerja diatur oleh regulasi yang mengharuskan PNS untuk bekerja selama 37,5 jam per minggu. Namun, dalam praktiknya, banyak pegawai yang harus bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan karena tuntutan tugas yang tinggi. Kekurangan waktu kerja sering kali terjadi ketika pegawai dihadapkan pada tugas yang menumpuk atau tenggat waktu yang ketat. Hal ini dapat menyebabkan stres dan penurunan kualitas kerja. Sebaliknya, kelebihan waktu kerja dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan lebih teliti dan melakukan pengembangan diri. Bappeda telah menerapkan rencana aksi tahunan untuk membantu pegawai mengatur waktu kerja mereka dengan lebih baik. Dengan adanya rencana yang jelas, pegawai dapat memprioritaskan tugas dan memastikan bahwa semua pekerjaan selesai tepat waktu.

Terakhir dimensi Target yang Harus Dicapai, Setiap tugas yang diberikan kepada PNS di Bappeda memiliki target waktu penyelesaian yang jelas. Pencapaian target ini penting untuk menilai kinerja individu dan organisasi. Bappeda menetapkan indikator kinerja yang terukur untuk memastikan bahwa semua program pembangunan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Waktu penyelesaian target yang tepat sangat penting untuk menjaga akuntabilitas dan efektivitas organisasi. Jika pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, ini mencerminkan bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik. Sebaliknya, jika pekerjaan terlambat, evaluasi dapat membantu untuk memahami penyebab keterlambatan tersebut.

Volume pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam mencapai target. Pegawai harus mampu mengelola beban kerja mereka dengan baik agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini memerlukan koordinasi yang baik antar pegawai dan pemahaman yang jelas tentang tugas masing-masing.

### **3.2 Hambatan Dalam Pelaksanaan Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone**

Pelaksanaan beban kerja PNS pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone, sering menghadapi berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perencanaan pembangunan daerah. Ada 2 hambatan yang sering dihadapi dalam pelaksanaan beban kerja PNS di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone.

### 1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Keterbatasan jumlah sumber daya manusia merupakan salah satu hambatan terbesar dalam pelaksanaan beban kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amalia (2021) ditemukan bahwa dalam penelitiannya kekurangan pemahaman SDM terhadap IT (Information and Technology) terjadi karena jumlah pegawai yang menginput data hanya berjumlah satu orang. Sehingga, hal ini juga membuat lambatnya proses penerbitan kartu keluarga ataupun mengubah identitas kartu keluarga di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Solok Provinsi Sumatera Barat. Jumlah PNS yang tersedia sering kali tidak sebanding dengan beban tugas yang diemban. Hal ini tidak jarang membuat PNS harus bekerja melebihi jam kerja normal dan mengorbankan keseimbangan kehidupan kerja mereka hal ini sejalan dengan pendapat menurut Wang et al (2025) Ada korelasi negatif antara beban kerja yang dirasakan dan keterlibatan kerja. Banyak instansi pemerintahan yang mengandalkan tenaga kerja PNS untuk menyelesaikan berbagai tugas yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada. Pemberian beban kerja yang terlalu tinggi tanpa disertai dukungan yang memadai akan menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan dan burnout bagi pegawai. Dalam hal ini tentunya pegawai di Bappeda kesulitan dalam memenuhi target yang telah ditentukan dalam setahun, karena tidak memadainya sumber daya manusia.

### 2. Susahnya Koordinasi Antar Instansi

Koordinasi antar instansi dapat menjadi hambatan dalam pencapaian hasil yang diinginkan sehingga dapat memperlambat proses pengambilan keputusan. Bappeda sebagai lembaga yang memiliki peran sentral. dalam merencanakan dan mengkoordinasikan pembangunan daerah sering kali dihadapkan pada berbagai masalah terkait kerja sama lintas instansi. Setiap instansi pemerintah di Kabupaten Bone memiliki fokus dan prioritas yang berbeda sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Misalnya, Dinas Pekerjaan Umum akan memfokuskan pada pembangunan infrastruktur fisik, sementara Dinas Kesehatan akan lebih memprioritaskan program kesehatan masyarakat. Perbedaan ini sering menyebabkan ketegangan dalam penentuan alokasi anggaran dan pembagian sumber daya yang terbatas. Bappeda, sebagai koordinator perencanaan, sering kali menghadapi kesulitan dalam menyatukan perbedaan prioritas ini agar semua program pembangunan dapat berjalan seimbang dan terintegrasi dengan baik.

## 3.3 Upaya Dalam Mengatasi Hambatan

Adapun langkah yang dilakukan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone dalam mengatasi hambatan, mengingat memiliki peran penting dalam perencanaan dan koordinasi pembangunan daerah. Untuk itu, terdapat beberapa upaya yang dilakukan, diantaranya sebagai berikut.

### 1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam menjalankan beban kerja yang diberikan. Namun, hal ini menjadi hambatan yang perlu di atasi. Dalam mengatasi hal ini, Bappeda telah melakukan serangkaian upaya yang bertujuan meningkatkan ketersediaan sumber daya manusia. Salah satu langkah yang dilakukan Bappeda yaitu merekrut tenaga honorer yang memiliki

kompetensi di bidang tertentu, sehingga dapat meratanya beban kerja yang ada di Bappeda.

## 2. Mempermudah Koordinasi Antar Instansi

Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bone, dimana susahnya koordinasi antar instansi dilakukan sehingga menghambat kelancaran pelaksanaan tugas di Bappeda. Langkah yang dilakukan Bappeda yaitu peningkatan kapasitas dan pemahaman lintas sektor bagi PNS di Bappeda. Dapat diperoleh upaya semakin mudahnya koordinasi tim dengan mengedepankan kerja sama antar instansi dengan menurunkan ego sektoralnya.

### 3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bappeda Kabupaten Bone tergolong tinggi, ditandai oleh kompleksitas pekerjaan, penggunaan waktu kerja yang melebihi jam kerja formal, dan target pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu serta volume kerja yang besar. Hambatan utama yang ditemukan mencakup keterbatasan jumlah pegawai dan sulitnya koordinasi lintas instansi. Untuk mengatasi hal ini, Bappeda melakukan rekrutmen tenaga honorer dan peningkatan kerja sama antar instansi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian pertama oleh Nita Puspita (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Bappeda Kota Sukabumi. Kedua penelitian menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat berdampak langsung terhadap efektivitas kerja pegawai, terutama jika tidak diimbangi dengan jumlah pegawai yang memadai.

Penelitian kedua oleh Diah Ayu Permata (2023) yang dilakukan di Bappeda Kota Langsa juga mendukung hasil ini. Ia menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, bahkan lebih kuat dibanding stres dan konflik kerja. Dalam konteks Bappeda Kabupaten Bone, hal ini ditunjukkan dengan tuntutan kerja yang tinggi serta kurangnya waktu dan sumber daya manusia yang menyebabkan pegawai harus bekerja melampaui batas waktu normal.

Selanjutnya, penelitian ketiga oleh Pratami Eka Putri (2020) di Bappeda Kabupaten Rokan Hulu menemukan bahwa hambatan internal seperti kurangnya motivasi dan disiplin juga mempengaruhi pelaksanaan kerja. Hal ini memiliki relevansi dengan temuan di Bappeda Kabupaten Bone, di mana tingginya beban kerja ditambah dengan kesulitan koordinasi antarlembaga menjadi tantangan dalam mencapai target pembangunan.

Penelitian keempat oleh Sharon Tara Simbolon dan Abdul Basith (2017) menyoroti ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dan beban kerja di BKD Kabupaten Samosir. Penelitian ini sangat relevan dengan kondisi Bappeda Kabupaten Bone, yang juga mengalami kekurangan pegawai dibanding volume kerja yang dihadapi, sehingga berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja.

Akhirnya, penelitian kelima oleh Mamik Isdiarti dkk. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kompetensi pegawai dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan temuan di Bappeda Bone, di mana beberapa pegawai mengalami kesulitan mengelola volume pekerjaan karena ketidaksesuaian jumlah pegawai yang tersedia dengan banyaknya target pekerjaan yang harus dicapai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa beban kerja yang tinggi, jika tidak ditangani dengan manajemen SDM dan koordinasi yang baik, akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam mengidentifikasi solusi alternatif seperti rekrutmen tenaga honorer, pelatihan pegawai, serta peningkatan sinergi lintas instansi sebagai strategi menghadapi tantangan tersebut.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang didapatkan penulis di lapangan selama masa penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa beban kerja di Bappeda sangat kompleks. Pemahaman yang jelas tentang tugas dan standar pekerjaan sangat penting untuk efisiensi kerja, sementara pengelolaan waktu melalui rencana aksi tahunan membantu menghindari kelebihan beban kerja. Bappeda juga fokus pada pencapaian target dengan mematuhi pedoman waktu yang telah ditetapkan, dan mengelola volume pekerjaan secara efisien. Pelaksanaan beban kerja PNS di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone menghadapi dua hambatan utama yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Pertama, keterbatasan sumber daya manusia menjadi masalah signifikan, di mana jumlah PNS yang tersedia tidak sebanding dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, sehingga PNS terpaksa bekerja lebih dari jam kerja normal dan menghadapi potensi burnout. Kedua, kesulitan koordinasi antar Instansi juga menghambat pencapaian tujuan perencanaan pembangunan daerah, karena setiap instansi memiliki prioritas yang berbeda. Perbedaan ini dapat memperlambat proses pengambilan keputusan dan menimbulkan ketegangan, sehingga penting bagi Bappeda untuk memfasilitasi koordinasi antar instansi agar semua program pembangunan dapat berjalan secara terintegrasi dan seimbang. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone melakukan dua upaya utama untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Pertama, untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, Bappeda merekrut tenaga honorer yang kompeten agar beban kerja dapat terbagi merata. Kedua, untuk memperlancar koordinasi antar instansi, Bappeda meningkatkan kapasitas PNS dan memfasilitasi kerja sama lintas sektor dengan menurunkan ego sektoral masing-masing instansi. Hal ini membantu memperlancar pencapaian tujuan pembangunan daerah.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan di satu instansi pemerintahan saja yakni Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone sebagai model studi kasus yang dipilih.

**Arah Masa Depan Penelitian (future work).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Bone untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bone beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. (2021) Efektivitas Pelayanan Penerbitan Kartu Keluarga Melalui Tanda Tangan Elektronik di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Solok Provinsi Sumatera Barat <http://eprints2.ipdn.ac.id/id/eprint/493/>
- Fatimah, Y. (2019). Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Penempatan Pejabat Struktural di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jurnal

MSDA, 7(2), 103–125. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/1149>

- Giotopoulos, K. C., et al. (2025). *Dynamic workload management system in the public sector: A comparative analysis*. Department of Management Science and Technology, University of Patras. <https://www.scopus.com/pages/publications/105001254724>
- Golan, O., Satran, C., & Bord, S. (2025). An individual's trust in government is a major determinant in the decision to voluntarily join a public health initiative. *Israel Journal of Health Policy* <https://www.scopus.com/pages/publications/85218422808>
- Isdiarti, M., Darmojo, H. S., & Ismail, M. A. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus di Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Jurnal Perspektif Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(2). <https://ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/3169>
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Liamputtong, P. (2020). *Qualitative Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press. Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, N., & Hartati, S. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Permata, D. A. (2023). Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Langsa. Universitas Pembangunan Panca Budi. <https://repository.pancabudi.ac.id/website/detail/25369>
- Pratami, E. P. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://repository.uin-suska.ac.id/29616>
- Puspita, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Sukabumi. Universitas Pendidikan Indonesia. <https://repository.upi.edu/64436>
- Ruskarini, M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Simangunsong, F. M. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Simbolon, S. T., & Basith, A. (2017). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Samosir. Institut Pertanian Bogor.

<https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/89608>

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.



Wang, H., Sun, Y., Wang, W., & Liang, H. (2025). Exploring the relationship between teachers' perceived workload, challenge-hindrane stress, and work engagement: A person-centered approach. *Teaching and Teacher Education*, 126, 104120. <https://www.scopus.com/pages/publications/86000113440>

