

MAKALAH
SEMINAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
“BEBAN KERJA”

Dosen Pengampu :
DR.Rahayu Endang Suryani,M.M



Di susun Oleh :
Anggun Habsari R. (2314290020)
Novia Adelia R. (2314290021)
Abiel wahyu Maulana (2314290022)
Alya Rahmanda (2314290024)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
PRODI MANAJEMEN S1

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas makalah ini dengan baik dan tepat waktu. Adapun maksud dan tujuan penyusunan makalah ini untuk memenuhi tugas mata kuliah Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kami menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan di masa mendatang. Harapan kami semoga makalah ini bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pentingnya manajemen beban kerja.

Jakarta, 26 September 2025

Kelompok III

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I	1
TEORI	1
1.1 DEFINISI BEBAN KERJA.....	1
1.2 FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA	1
1.3 DAMPAK BEBAN KERJA	1
1.4 PENGUKURAN BEBAN KERJA	2
1.5 DASAR - DASAR ANALISIS BEBAN KERJA.....	2
1.6 MANFAAT HASIL ANALISIS BEBAN KERJA.....	3
1.7 PROSES DAN PROSEDUR ANALISIS BEBAN KERJA.....	4
BAB II	6
JURNAL.....	6
2.1 RINGKASAN JURNAL TERKAIT BEBAN KERJA	6
KASUS.....	8
3.1 STUDI KASUS BEBAN KERJA.....	8
BAB IV	9
PEMBAHASAAN KASUS DI KAITKAN DENGAN TEORI DAN JURNAL	9
4.1 KETERKAITAN KASUS TERHADAP TEORI BEBAN KERJA	9
4.2 KETERKAITAN KASUS TERHADAP JURNAL BEBAN KERJA.....	9
BAB V	10
KESIMPULAN DAN SARAN	10
5.1 KESIMPULAN	10
5.2 SARAN	10
DAFTAR PUSTAKA	11

BAB I

TEORI

1.1 DEFINISI BEBAN KERJA

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (sebagaimana dikutip dalam Priyanto, 2018), beban kerja merujuk pada serangkaian proses atau aktivitas yang harus dilaksanakan oleh suatu unit organisasi secara terstruktur dalam jangka waktu tertentu guna memperoleh informasi terkait tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja unit tersebut. Sementara itu, Kasmir (2019:40) mendefinisikan beban kerja sebagai rasio antara total waktu standar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dibandingkan dengan total waktu normal yang tersedia. Selain itu, Munandar (sebagaimana dikutip dalam Harini dkk., 2018) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup berbagai tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan mereka.

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

- **Faktor Internal**

Faktor beban kerja internal merujuk pada elemen-elemen yang timbul dari dalam individu sebagai respons terhadap tuntutan kerja eksternal. Istilah “strain” digunakan untuk menggambarkan reaksi fisik semacam itu. Keparahan strain dapat dievaluasi melalui pendekatan subjektif dan objektif. Evaluasi objektif didasarkan pada perubahan reaksi fisiologis, sementara evaluasi subjektif melibatkan perubahan respons psikologis dan perilaku. Oleh karena itu, strain subjektif erat kaitannya dengan ekspektasi, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya.

- **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal mencakup aktivitas kerja yang dilakukan di luar tubuh pekerja, yang dikenal sebagai faktor beban kerja eksternal. Berbagai elemen seperti lingkungan fisik, kimia, ergonomis, dan psikologis termasuk dalam lingkup ini.

1.3 Dampak Beban Kerja

Sebuah studi yang diterbitkan dalam jurnal *Journal of Occupational and Environmental Medicine* mengungkapkan adanya korelasi antara total jam kerja mingguan dan peningkatan risiko serangan jantung. Menurut laporan dari Kesehatan.kontan.co.id, individu yang bekerja hingga 55 jam per minggu memiliki risiko 16% lebih tinggi untuk mengalami serangan jantung dibandingkan dengan mereka yang bekerja 45 jam per minggu. Selain itu, penelitian empiris yang diterbitkan dalam jurnal *Psychosomatic Medicine* pada tahun 2014 menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan, terutama yang terkait dengan diabetes, dapat meningkatkan risiko serangan jantung hingga 33%. Menurut Surijadi dan Musa

(2020), perasaan kelelahan akibat beban kerja berlebihan juga berpotensi merusak kesehatan mental seseorang.

Ketidakcocokan antara ekspektasi peran, ketersediaan waktu, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan tersebut seringkali menjadi pemicu utama beban kerja. Faktor-faktor seperti volume tugas yang tinggi, batasan waktu, dan sumber daya yang terbatas semua berkontribusi pada kondisi ini. Jika proporsi ketiga faktor ini tidak seimbang, tugas menjadi sulit diselesaikan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres bagi individu. Selain itu, ketidakseimbangan ini juga berisiko menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Di sisi lain, melakukan tugas yang monoton atau berulang-ulang

1.4 PENGUKURAN BEBAN KERJA

Penilaian beban kerja dilakukan guna mengevaluasi tingkat efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sepanjang satu tahun. Menurut Cain (2007), terdapat beragam metode untuk mengukur beban kerja, meskipun secara umum dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori utama:

1.) Pengukuran Subjektif

Metode ini mengandalkan laporan dari karyawan mengenai persepsi mereka terhadap tingkat beban kerja yang dirasakan saat menjalankan tugas tertentu. Pendekatan ini biasanya memanfaatkan skala penilaian untuk mengukur persepsi tersebut.

2.) Pengukuran Kinerja

Pendekatan ini melibatkan pengamatan terhadap perilaku atau tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu varian pengukuran kinerja yang berbasis waktu adalah metode yang menghitung durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas spesifik dalam lingkungan kerja yang telah ditetapkan, dengan kecepatan standar yang ditentukan.

3.) Pengukuran Fisiologis

Jenis evaluasi ini menilai tingkat beban kerja melalui pemeriksaan berbagai aspek respons fisik karyawan selama pelaksanaan tugas. Pengukuran semacam ini umumnya mencakup pengamatan terhadap refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot, serta respons fisiologis lainnya.

1.5 DASAR - DASAR ANALISIS BEBAN KERJA

Berdasarkan Peraturan Menteri Reformasi Birokrasi dan Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020, analisis beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk menilai tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja suatu organisasi, berdasarkan volume pekerjaan yang dilakukan. Analisis ini mencakup beberapa unsur utama, yaitu:

1.) Norma Waktu

Sesuai dengan Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, norma waktu didefinisikan sebagai total durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan. Dalam konteks analisis beban kerja, norma waktu dianggap sebagai variabel tetap karena durasi yang diperlukan untuk menghasilkan output kerja relatif konsisten. Saat melakukan analisis, norma waktu

harus ditentukan berdasarkan standar norma kerja yang berlaku, dengan asumsi tidak ada perubahan yang memengaruhi norma-norma tersebut. Perubahan tersebut dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kebijakan baru, peningkatan peralatan, atau elemen serupa lainnya.

2.) Volume Pekerjaan

Volume pekerjaan merupakan variabel dalam proses analisis beban kerja, karena jumlah pekerjaan bervariasi antar unit atau posisi. Data volume pekerjaan diperoleh dari target tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

3.) Jam Kerja Efektif

Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, jam kerja efektif merupakan ukuran utama yang digunakan dalam analisis beban kerja. Proses analisis harus dilakukan secara objektif untuk menghasilkan data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, menggunakan alat ukur yang sesuai. Alat ukur tersebut harus memenuhi kriteria validitas, konsistensi, dan universalitas: validitas berarti alat ukur tersebut sesuai untuk mengukur materi yang dimaksud; konsistensi berarti analisis dilakukan dengan metode yang sama sehingga hasilnya dapat dibandingkan; dan universalitas berarti alat ukur tersebut dapat diterapkan secara luas tanpa dipengaruhi oleh kondisi khusus.

CONTOH MENGHITUNG JAM KERJA EFEKTIF

Jumlah Jam Kerja Formal 1 Minggu	37,5 Jam
Jumlah Jam Kerja Efektif 1 Minggu	$70\% \times 37,5 = 26,25 = 26 \text{ Jam } 25 \text{ Menit}$
Jumlah Jam Allowance 1 Minggu	$30\% \times 37,5 = 11,25 = 11 \text{ Jam } 25 \text{ Menit}$

Sumber : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020

1.6 MANFAAT HASIL ANALISIS BEBAN KERJA

Analisis beban kerja memberikan berbagai manfaat dalam aspek-aspek berikut:

- 1) Restrukturisasi atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Evaluasi kinerja kerja di tingkat pekerjaan dan unit.
- 3) Dasar untuk meningkatkan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Fasilitas untuk meningkatkan kinerja dan keseimbangan kerja.
- 5) Pengembangan standar beban kerja di tingkat posisi atau institusi, termasuk pembuatan daftar karyawan atau bahan pertimbangan untuk pengelompokan jenjang posisi struktural.
- 6) Pengembangan rencana kebutuhan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
- 7) Program relokasi karyawan dari unit dengan kelebihan personel ke unit yang mengalami kekurangan.
- 8) Program promosi karyawan.
- 9) Penghargaan dan sanksi untuk unit atau pejabat.
- 10) Dasar untuk meningkatkan program pelatihan.

- 11) Pertimbangan untuk kebijakan kepemimpinan terkait optimalisasi sumber daya manusia.

1.7 PROSES DAN PROSEDUR ANALISIS BEBAN KERJA

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, Analisis Beban kerja Dilakukan secara Sistematis melalui tahapan berikut :

1.) Pengumpulan data beban kerja

Tanggala (2015) menyatakan bahwa beban kerja adalah kumpulan tugas atau hasil yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sebelum mengumpulkan data, tim analisis jabatan dan analisis beban kerja harus mempelajari organisasi untuk memahami tugas, fungsi, tanggung jawab, dan kegiatan penting. Setelah selesainya penelitian organisasi, formulir Wawancara, dan pengamatan digunakan untuk mengumpulkan data.

2.) Pengolahan Data Beban Kerja

Data yang telah terkumpul diolah melalui penerapan lembar ringkasan beban kerja jabatan sebagai berikut:

- a) Lembar ringkasan beban kerja jabatan, yang dimanfaatkan untuk memperkirakan volume tugas yang perlu ditangani oleh masing-masing jabatan di suatu unit organisasi.
- b) Lembar perhitungan mengenai jumlah tenaga kerja yang diperlukan, derajat efektivitas dan efisiensi jabatan (EJ), serta kinerja jabatan (PJ).
- c) Lembar ringkasan efisiensi, kebutuhan tenaga kerja, serta prestasi unit. Lembar ini digunakan untuk menghitung jumlah pegawai yang dibutuhkan, termasuk tingkat efisiensi dan efektivitas unit (EU) serta prestasi kerja unit (PU).

3.) Pemeriksaan Hasil Pengolahan Data

Langkah selanjutnya melibatkan evaluasi mendalam terhadap hasil pengukuran beban kerja. Proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa temuan-temuan tersebut akurat, tidak bias, dan mencerminkan kondisi aktual di lapangan. Ketidaksesuaian yang tidak wajar dalam hasil pengukuran beban kerja sering kali muncul dalam bentuk:

- a.) Temuan pengukuran beban kerja yang melebihi batas standar, akibat penambahan berlebihan pada data waktu normal atau volume kerja.
- b.) Pengamatan acak terhadap rutinitas harian di unit yang dianalisis perlu dilakukan untuk menilai apakah unit tersebut secara konsisten bekerja lembur sepanjang tahun. Temuan pengukuran beban kerja cenderung berada di bawah standar normal akibat output yang tidak sempurna dan ketidakhadiran norma waktu yang memadai.

4.) Penetapan Hasil Beban Kerja

Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota bertanggung jawab menetapkan hasil analisis beban kerja bagi wilayah Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Prosedur yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 mencakup langkah-langkah berikut:

- a.) Setelah menyelesaikan pengolahan data, tim menyampaikan hasilnya kepada kepala unit Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang menjadi objek analisis.
- b.) Hasil tersebut dilengkapi dengan surat pengantar yang ditujukan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, guna memperoleh persetujuan penetapan apabila dinilai memadai.
- c.) Pasca penerimaan surat pengantar, Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota menugaskan unit yang menangani analisis beban kerja untuk melaksanakan evaluasi. Hasil evaluasi ini dijadikan dasar bagi penetapan akhir pengukuran beban kerja.
- d.) Pada masa evaluasi, unit yang bertugas atas analisis beban kerja diwajibkan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, baik secara internal pada Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang sedang dievaluasi maupun secara antar-unit terkait dalam lingkup pemerintahan Kabupaten/Kota serta di luarnya.
- e.) Setelah proses penelitian selesai, hasilnya diserahkan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dalam bentuk laporan staf. Jika dianggap memadai, Sekretaris Daerah akan menerbitkan keputusan penetapan.
- f.) Hasil analisis beban kerja kemudian dikembalikan kepada kepala unit Aparatur Daerah Kabupaten/Kota yang telah menjalani evaluasi.

BAB II

JURNAL

2.1 RINGKASAN JURNAL TERKAIT BEBAN KERJA

Jurnal Nasional Dan Internasional Yaitu :

1. Jurnal Nasional

- **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi dipublikasikan dalam jurnal Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, edisi Volume 2, Nomor 2, September 2019, berjudul Dampak Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Performansi Karyawan. Sasaran utama studi ini adalah mengungkap pengaruh ketiga elemen tersebut terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan rancangan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik sampling total, sementara instrumen berupa angket skala Likert diolah menggunakan analisis regresi linier berganda pada perangkat lunak SPSS. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja serta lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, berbeda dengan beban kerja yang justru menunjukkan dampak berarti. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini berkontribusi secara substansial terhadap prestasi karyawan, dengan tingkat pengaruh mencapai 45,6 persen, sementara faktor-faktor eksternal lainnya turut membentuk prestasi tersebut.

- **Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Berbasis Ergonomi Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja Pada Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Surabaya Gempol**

Penelitian yang dilakukan oleh Moch. Zulfiqar Afifuddin Rizqiansyah pada tahun 2017, berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Mental Berdasarkan Ergonomi dengan Tingkat Kelelahan Kerja Karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Surabaya Gempol,” bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara beban kerja fisik dan mental dengan tingkat kelelahan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 30 karyawan non-operasional dari total 70 orang, yang dipilih melalui sampling purposif, dengan pendekatan deskriptif korelatif. Beban kerja mental diukur menggunakan skala NASA-TLX dan Maslach Burnout Inventory (MBI), sementara beban kerja fisik dievaluasi menggunakan metode Cardiovascular Load (%CVL). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami beban kerja mental sedang dan beban kerja fisik yang relatif rendah. Untuk kelelahan kerja, distribusi hasil cenderung merata di antara kategori rendah, sedang, dan tinggi dalam hal kelelahan emosional dan depersonalisasi, meskipun tingkat kelelahan kerja secara keseluruhan tampak rendah dalam kedua aspek tersebut. Uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara

beban kerja fisik dan mental dengan kelelahan kerja. Oleh karena itu, kedua faktor ini tidak dapat digunakan sebagai indikator utama untuk mengukur kelelahan karyawan.

- **Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Literature Review)**

Artikel yang ditulis oleh Ana Sichatul Fitria dan Limgiani, berjudul “Dampak Beban Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru (Ulasan Buku),” diterbitkan dalam Jurnal Penelitian Mahasiswa (Volume 2, Nomor 4, 2024). Studi ini mengevaluasi tujuh artikel dari jurnal nasional yang relevan. Tujuan utama studi ini adalah untuk mengungkap bagaimana beban kerja dan disiplin mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara umum, beban kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pengelolaan beban kerja yang seimbang dan disiplin yang didukung oleh komunikasi yang efektif dapat memaksimalkan kinerja guru. Dalam kondisi tertentu, beban kerja yang berlebihan melebihi kemampuan guru dapat menyebabkan penurunan kinerja.

2. Jurnal Internasional

- **Job Strees Mediate : Workload On Employee Performance**

This study analyzes the role of work stress as a mediating variable between workload and employee performance at PT Gearinc Service Indonesia, based on a journal article by Cokorda Gede Raditya and Wayan Gede Supartha (2023). The results show that both work stress and workload have a significant negative effect on employee performance, while workload has a significant positive effect on work stress. In other words, the higher the workload, the higher the level of work stress, and the presence of both factors tends to suppress employee performance. This study applies the Job Demands-Resources (JD-R) Theory, which states that excessive job demands without adequate resource support can lead to fatigue and decreased performance. Overall, work stress functions as a mediator in the relationship between workload and performance, so organizations need to manage workload wisely and provide sufficient resources and support so that employees can maintain optimal performance.

- **The Effect Of Job Strees, Workload, And Work Environment On**

This study aims to analyze how work stress, workload, and work environment affect employees' desire to leave the organization at PT. Indomarco Adi Prima, as discussed in an article by Oktaviani (2020). The results show that employee turnover intentions are positively and significantly influenced by workload, meaning that the heavier the workload, the higher their desire to leave the company. Excessive workload often triggers stress and fatigue, which negatively impact employee loyalty and job satisfaction. Therefore, to reduce turnover intentions, companies are encouraged to improve workload management and create a conducive work environment.

BAB III

KASUS

3.1 STUDI KASUS BEBAN KERJA

Dalam buku Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (Eni Mahawati dkk., 2021), salah satu ilustrasi yang dibahas adalah penyesuaian jadwal kerja di Indonesia selama pandemi COVID-19. Melalui Surat Edaran Nomor M/3/HK.04/III/2020, Kementerian Tenaga Kerja mengatur upaya perlindungan pekerja sambil menjaga kelangsungan bisnis dengan menyesuaikan pola kerja, seperti mengurangi jam kerja, membagi jadwal shift, atau menerapkan sistem kerja jarak jauh. Kebijakan ini secara langsung mempengaruhi penilaian beban kerja karyawan dan tingkat produktivitas organisasi, mengingat banyak perusahaan dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kesejahteraan karyawan dengan kelangsungan bisnis. Selain itu, studi di PT Pesona Laut Kuning menunjukkan bahwa karyawan mengalami beban kerja fisik dan mental yang berat, sehingga jam kerja harian perlu ditingkatkan dari 8 jam menjadi 9 jam. Studi lain di UMKM CV Pudji Lestari Sentosa, Semarang, yang bergerak di bidang produksi bakso, menggunakan analisis waktu standar untuk mengukur tingkat efisiensi dalam proses produksi. Kasus-kasus ini memperkuat pemahaman bahwa masalah beban kerja di Indonesia erat kaitannya dengan peraturan pemerintah, lingkungan sekitar, dan karakteristik operasional masing-masing perusahaan atau UMKM.

BAB IV

PEMBAHASAAN KASUS DI KAITKAN DENGAN TEORI DAN JURNAL

4.1 KETERKAITAN KASUS TERHADAP TEORI BEBAN KERJA

Kasus di Indonesia menunjukkan hubungan yang kuat antara praktik nyata dan teori beban kerja. Peraturan pemerintah, seperti pengurangan jam kerja, penjadwalan shift, dan kerja dari rumah yang fleksibel selama pandemi, berperan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi tingkat beban kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang menekankan bahwa kondisi kerja dan kebijakan organisasi dapat meningkatkan atau meringankan beban tersebut. Sebuah studi di PT Pesona Laut Kuning, yang meningkatkan jam kerja harian dari 8 menjadi 9 jam, menggambarkan dampak beban kerja berlebihan, yaitu munculnya kelelahan fisik dan mental. Fenomena ini sejalan dengan teori bahwa ketidakseimbangan antara tugas, waktu, dan sumber daya berpotensi memicu stres dan penurunan kinerja. Sementara itu, UMKM CV Pudji Lestari Sentosa menggunakan analisis waktu standar untuk mengevaluasi beban kerja berdasarkan efisiensi kinerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori Cain (2007). Dengan demikian, teori-teori terkait penyebab, konsekuensi, dan metode pengukuran beban kerja terbukti relevan dan sesuai dengan tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan di Indonesia.

4.2 KETERKAITAN KASUS TERHADAP JURNAL BEBAN KERJA

Studi yang diterbitkan di tingkat nasional dan internasional menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja, tingkat kepuasan, dan keberlanjutan karier di kalangan pekerja. Studi oleh Rizal Nabawi pada tahun 2019 menyoroti beban kerja sebagai faktor kunci yang membentuk kinerja karyawan, sementara penelitian oleh Raditya dan Supartha pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan cenderung memicu stres kerja dan mengurangi efektivitas secara keseluruhan. Kondisi ini mencerminkan realitas di Indonesia, terutama selama pandemi COVID-19, di mana pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait penyesuaian jam kerja, pengaturan shift, dan opsi kerja jarak jauh untuk mencapai keseimbangan antara beban kerja dan produktivitas. Di PT Pesona Laut Kuning, terdapat indikasi beban kerja fisik dan mental yang intens pada karyawan, yang mengakibatkan jam kerja harian yang panjang; di sisi lain, UMKM CV Pudji Lestari Sentosa di Semarang memanfaatkan analisis waktu standar untuk mengoptimalkan efisiensi proses operasional. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa manajemen beban kerja sangat penting, karena beban kerja yang berlebihan berpotensi menyebabkan stres, kelelahan kerja, dan peningkatan tingkat turnover karyawan; sebaliknya, pendekatan yang tepat dapat mendukung pemeliharaan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

. Dari analisis teori, artikel, dan kasus yang telah dipelajari, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam suatu organisasi. Beban kerja dipicu oleh berbagai elemen, baik internal, seperti kondisi fisik dan mental individu serta kemampuan pribadi, maupun eksternal, seperti lingkungan kerja, peraturan perusahaan, dan ekspektasi organisasi. Ketidakseimbangan beban kerja berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti stres, kelelahan fisik dan mental, penurunan kinerja kerja, dan risiko kesehatan yang serius. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan mengurangi antusiasme kerja. Contoh di Indonesia, baik selama pandemi COVID-19 maupun di kalangan perusahaan swasta dan UMKM, membuktikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan tugas dan kemampuan karyawan.

5.2 SARAN

Mengingat pentingnya manajemen beban kerja, perusahaan disarankan untuk melakukan penilaian rutin terhadap beban kerja menggunakan metode yang netral dan objektif, sehingga distribusi tanggung jawab dapat lebih adil dan wajar. Pemimpin atau manajer harus menentukan durasi kerja yang proporsional, memberikan waktu istirahat yang memadai, dan memberikan bantuan yang cukup agar karyawan tidak mengalami tekanan berlebihan. Di sisi lain, pemerintah diharapkan memperkuat regulasi ketenagakerjaan yang adaptif untuk merespons situasi dinamis, termasuk darurat seperti pandemi. Sementara itu, karyawan juga perlu menjaga kesehatan fisik dan mental mereka, mengembangkan keterampilan, serta secara terbuka berkomunikasi mengenai hambatan yang dihadapi guna menemukan solusi kolaboratif. Melalui upaya ini, diharapkan harmoni dalam beban kerja dapat tercapai, sehingga kinerja organisasi dan kesejahteraan pekerja tetap terjaga dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

Hermawan, E. (2024). Buku monograf beban kerja. CV. Eureka Media Aksara.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis. Prenada Media Group.

Rismawati, L. (2022). Pena Baja: Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Yogyakarta.

Budiasa, K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. CV. Pena Persada. ISBN 978-623-315-485-7.

https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+beban+kerja&og=#d=gs_qabs&t=1758946912610&u=%23p%3Dc9C0MwDmgplJ

https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=jurnal+beban+kerja&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1758946979596&u=%23p%3D16MYa-7MCC8J

https://scholar.google.com/scholar?start=30&q=jurnal+beban+kerja&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1758947101030&u=%23p%3DTQjFK6KlQqAJhttps://wjarr.com/sites/default/files/WJARR-2023-1774.pdf?utm_source=chatgpt.com

https://pdfs.semanticscholar.org/4e91/406914dd75385d1d403340c1d376d6fef7bb.pdf?utm_source=chatgpt.com