

## Analisis Beban Kerja Karyawan dalam Mengoptimalkan Produktivitas Kerja Klinik Pratama RBC Sinergi Foundation

*Analysis Employee Workload in Optimizing Work Productivity the Klinik Pratama RBC  
Sinergi Foundation*

Kurniawan Aditya Martin<sup>1</sup>, Muslim Faisal<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Kurniawan Aditya Martin<sup>1</sup>, email: [kurniawan10121237@digitechuniversity.ac.id](mailto:kurniawan10121237@digitechuniversity.ac.id)

### Info Artikel

### A B S T R A K

#### Riwayat Artikel:

Diajukan: 18/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

#### Kata Kunci:

Beban kerja, produktivitas, SDM,  
klinik

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja karyawan dalam mengoptimalkan produktivitas di Klinik Pratama RBC Sinergi Foundation. Klinik ini menghadapi keterbatasan sumber daya yang mengharuskan karyawan menjalankan tugas di luar deskripsi pekerjaan mereka. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki deskripsi kerja yang jelas namun juga memikul tanggung jawab tambahan yang menyebabkan potensi kelelahan kerja. Meskipun demikian, mereka tetap berusaha menjaga produktivitas melalui adaptasi, semangat kerja, dan dukungan tim. Klinik mengelola beban kerja berlebih melalui pendekatan praktis seperti penugasan fleksibel dan evaluasi rutin. Penelitian ini menyoroti pentingnya distribusi beban kerja yang proporsional untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

### A B S T R A C T

#### Keywords:

Workload, productivity, HR, clinic

This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution 4.0  
International License](#).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i1>  
7

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

*This study aims to analyze employee workload in optimizing productivity at the RBC Sinergi Foundation Clinic. Due to limited resources, employees often perform tasks beyond their job descriptions. The study uses a descriptive qualitative method with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings show that most employees have defined job descriptions but take on additional responsibilities that may lead to burnout. Nonetheless, they strive to maintain productivity through adaptability, work enthusiasm, and team support. The clinic handles excessive workload with practical strategies such as flexible task assignment and routine evaluations. The study highlights the importance of equitable workload distribution to sustain both productivity and employee well-being.*

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, penempatan, dan pengendalian seluruh aset yang membentuk sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar seluruh potensi fisik dan psikisnya dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik yang diperlukan oleh mereka yang bertanggung jawab atas sisi sumber daya manusia dari departemen atau manajer sumber daya manusia seperti: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Insentif dan Evaluasi. Salah satu teknik manajemen sumber daya manusia yang semakin penting dalam pekerjaan adalah mengelola beban kerja.

Beban kerja merupakan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau tim disuatu organisasi dalam waktu yang ditentukan. Pengelolaan beban kerja yang efektif dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi prioritas tugas, mengalokasikan sumber daya yang tepat, dan memantau kinerja secara teratur. Dengan demikian, individu dapat mengelola beban kerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Pengelolaan beban kerja yang efektif juga dapat membantu meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi stress dalam pekerjaan.

Produktivitas merupakan hal penting, tidak hanya dalam kehidupan sehari-hari, tetapi juga dalam dunia pekerjaan. Memerhatikan produktivitas karyawan adalah salah satu strategi perusahaan agar pekerjaan menjadi efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Produktivitas kerja bisa membantu meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, karena setiap individu dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja, sehingga penting untuk mengelola beban kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Beban kerja berlebihan dapat menjadi tantangan tambahan dalam pengelolaan beban kerja. Beban kerja berlebihan terjadi ketika individu memiliki dua atau lebih tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan secara bersamaan, sehingga meningkatkan tekanan dan stress.

Fenomena beban kerja berlebihan kini banyak ditemui di berbagai sektor pekerjaan, termasuk di sektor pelayanan publik dan sosial. Beban kerja berlebihan merujuk pada kondisi ketika individu harus menyelesaikan dua atau lebih tanggung jawab secara bersamaan dalam waktu yang sama. Hal ini menyebabkan tekanan mental dan fisik yang tinggi, serta dapat berdampak negatif terhadap kualitas hasil kerja. Di lapangan, karyawan kerap mengeluh mendapatkan tugas tambahan atau merangkap tugas (*double jobdesc*) tanpa kompensasi yang seimbang. Selain mengganggu fokus kerja, kondisi ini juga berdampak terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Tidak hanya itu, beban kerja berlebihan juga sering dikaitkan dengan masalah efisiensi perusahaan yang justru berbalik menjadi beban psikologis bagi karyawan. Alih-alih meningkatkan produktivitas, praktik ini justru dapat memicu stres, *burnout*, hingga penurunan kualitas kerja jika tidak dikelola dengan baik. Implementasi beban kerja berlebihan dapat dilihat pada Rumah Bersalin Cuma-Cuma (RBC). Rumah Bersalin Cuma-Cuma (RBC) Merupakan Institusi Kesehatan Cuma-Cuma Bagi Ibu & Anak Kalangan Dhuafa Khususnya Layanan Persalinan dan Kesehatan Lainnya Berbasis ZISWAF, RBC melakukan beban kerja berlebihan dikarenakan efisiensi anggaran karena pemasukan keuangan tidak langsung dari konsumen akan tetapi dari lembaga filantropi sinergi foundation yang bergerak mengelola dana wakaf, zakat, infaq, dan sedekah, dimana staf diharuskan menjalankan berbagai tugas sekaligus.

## 2. Kajian Teori

### Manajemen SDM

Dalam buku Manajemen sumber daya manusia (Daniel, 2022;4-5) ada beberapa penertian manajemen sumber daya alam menurut Edwin B. Flippo Fungsi personalia mencakup kegiatan seperti perekutan, pelatihan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam suatu organisasi, dengan tujuan utama mendukung pencapaian target dan sasaran organisasi tersebut.

## Beban Kerja

Dalam buku Analisis Beban kerja dan Produktivitas Kerja (Eni Mahawati et al., 2021;4) Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja, baik dalam bentuk fisik maupun mental. Setiap individu menerima beban kerja yang berbeda, tergantung pada kemampuannya. Beban ini dapat bersifat fisik, mental, ataupun sosial, tergantung pada karakteristik pekerjaan serta tuntutan yang dihadapi.. Menurut Permendagri dalam (Ballo et al., 2020;192) Beban kerja adalah total tanggung jawab suatu jabatan atau unit kerja yang dihitung dari hasil perkalian antara volume pekerjaan dengan standar waktu yang berlaku.

## Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam (Harmadi, 2024;11) Produktivitas kerja secara teknis diartikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan dengan seluruh input yang digunakan dalam proses kerja. Tingkat produktivitas menunjukkan seberapa efisien sumber daya seperti tenaga dan waktu dimanfaatkan untuk menghasilkan suatu hasil kerja. Menurut Latif & Wilanda dalam (Paila & Lengkong, 2023;975), Produktivitas adalah keadaan di mana karyawan dapat melaksanakan tugas secara maksimal, sehingga output yang dihasilkan sesuai dengan target atau rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

## 3. Metode Penelitian

### Pendekatan

Menurut (Sugiyono, 2022;9) Dalam penelitian kuantitatif, umumnya digunakan alat bantu khusus sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang diteliti. Berbeda dengan pendekatan kualitatif, di mana peneliti sendiri berfungsi sebagai instrumen utama atau sering disebut sebagai *human instrument*. Untuk menjalankan peran ini secara efektif, peneliti perlu memiliki pemahaman teori yang kuat serta wawasan yang luas agar mampu menyusun pertanyaan yang tepat, menganalisis data dengan cermat, memahami konteks lapangan secara mendalam, dan merumuskan interpretasi yang bermakna terhadap fenomena yang dikaji. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif yang diharapkan bisa mengangkat fenomena beban kerja dalam memaksimalkan produktivitas karyawan yang dikaji pada Klinik Pratama Rumah Bersalin Cuma Cuma Sinergi Foundation.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dalam berbagai konteks, menggunakan berbagai sumber, serta melalui beragam metode Adapun dari sisi teknik pengumpulan data, metode yang umum digunakan meliputi observasi, wawancara, angket (kuisisioner), dokumentasi, atau kombinasi dari keempat teknik tersebut.

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data menggunakan: Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Triangulasi sumber data.

### Metode Analisis Data

Dalam pendekatan kualitatif, data dikumpulkan dari berbagai sumber dengan memanfaatkan beragam teknik pengumpulan data melalui proses triangulasi, dan dilakukan secara berkelanjutan hingga mencapai titik kejemuhan data.

### Analisis data model Miles dan Huberman

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan secara simultan, baik selama proses pengumpulan data berlangsung maupun setelah data terkumpul dalam kurun waktu tertentu

Metode analisis data pada penelitian ini diantaranya Data *Collectian* (Pengumpulan data), Data *Reduction* (Reduksi data), Data *Display* (Penyajian data), *Verification* (Penarikan kesimpulan), Koding, dan Kategorisasi data.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### BEBAN KERJA

#### Tanggung Jawab

Sebagian besar karyawan sudah bekerja sesuai tugasnya, tapi banyak juga yang harus mengerjakan hal di luar tugas utama. Contoh, bidan yang seharusnya melakukan pekerjaan medis, tetapi ikut mengurus mengelola data.

#### Volume Pekerjaan

Saat kondisi sibuk, beban kerja meningkat drastis. Satu orang sering merangkap beberapa tugas, menyebabkan kelelahan dan menurunnya fokus kerja.

### PRODUKTIVITAS KERJA

#### *Input* Pekerjaan

1. Orang (*Man*): Karyawan bisa beradaptasi, meski ada risiko *burnout* jika beban kerja berlebihan.
2. Alat (*Machine*): Peralatan memadai, tapi kadang terganggu sistem error dan tidak ada internet.
3. Bahan (*Material*): Ketersediaan bahan cukup bagi medis maupun nonmedis, tetapi beberapa bagian kadang mengalami kekurangan bahan habis pakai.
4. Cara Kerja (*Method*): Banyak karyawan gunakan cara kerja sendiri karena SOP belum menyeluruh.
5. Dana (*Money*): Anggaran operasional terbatas karena berbasis donasi. Untuk kompensasi lebih diarahkan pada fasilitas non-finansial seperti pelatihan dan pendekatan spiritual.

#### *Output* Pekerjaan

1. Kualitas Pelayanan: Tetap terjaga meski beban kerja tinggi.
2. Efisiensi Kerja: Bisa terganggu saat ada kendala teknis, tapi karyawan mampu menyesuaikan diri.
3. Kedisiplinan & Kehadiran: Disiplin terjaga lewat absensi, sanksi, dan motivasi seperti *employee of the month*.
4. Inovasi: pihak manajemen memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan. Ide-ide tersebut dikumpulkan dari berbagai divisi dan dibahas dalam evaluasi bulanan bersama direktur, sehingga inovasi berjalan dengan aktif dan terbuka.

### Pengelolaan Beban Kerja Berlebihan Dalam Mengoptimalkan Produktivitas Karyawan

- a. Manajemen memanfaatkan waktu kosong karyawan agar lebih produktif dengan cara mengalokasikan tugas tambahan bagi karyawan yang tidak memiliki aktivitas tetap, seperti sopir dan tenaga kebersihan agar tetap produktif.
- b. Tenaga medis seperti bidan diberi tanggung jawab untuk mengelola data pelayanan sehingga waktu kerja tetap optimal walaupun tidak sedang melayani pasien
- c. Penggunaan laporan harian dan diskusi dievaluasi oleh karyawan RBC dan dilaporkan kepada manajemen supaya bisa melihat beban kerja para karyawan RBC
- d. Tugas tambahan diberikan secara fleksibel, bergantung pada kondisi dan ketersediaan waktu karyawan dengan kesiapan karyawan sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebihan
- e. Manajemen secara aktif memastikan tidak ada waktu kerja yang tidak digunakan dan berupaya memastikan seluruh jam kerja digunakan produktif tanpa waktu menganggur, kecuali jam istirahat.

## 5. Penutup

### KESIMPULAN

1. Beban Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa tugas utama mereka telah sesuai dengan deskripsi kerja, namun kenyataannya mereka juga kerap menerima beban kerja tambahan. Volume pekerjaan bersifat dinamis, terutama pada momen kegiatan besar atau peningkatan jumlah pasien, sehingga menimbulkan tantangan dalam konsistensi pelaksanaan kerja.
2. Meskipun sempat mengalami kesulitan adaptasi pada awalnya, karyawan menunjukkan kemajuan dalam menyesuaikan diri dengan beban kerja yang ada. Faktor spiritual dan rasa tanggung jawab sosial menjadi

penopang utama dalam menjaga kualitas pelayanan. Namun, produktivitas kerap terhambat oleh kurangnya prosedur kerja (SOP) yang baku serta gangguan teknis yang menghambat efisiensi.

3. Pengelolaan Beban Kerja Berlebihan, klinik menerapkan pendekatan praktis dalam mendistribusikan beban kerja. Tenaga medis juga diarahkan untuk menyelesaikan tugas administrasi saat tidak ada pasien. Evaluasi dilakukan melalui laporan harian dan diskusi internal antar tim. Penugasan tambahan bersifat fleksibel dan mempertimbangkan kondisi karyawan, sehingga tidak menjadi tekanan baru. Aspek ini mendukung pemanfaatan waktu kerja secara maksimal dan mencegah adanya waktu menganggur selama jam operasional.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

4. Penting untuk dilakukan evaluasi beban kerja secara berkala menggunakan metode pengukuran yang terstruktur dan objektif, baik secara volume pekerjaan maupun tingkat kesulitan atau tekanan kerja. Misalnya, manajemen dapat menggunakan metode Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) atau Full Time Equivalent (FTE) untuk mengukur rasio beban kerja dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, lalu menyesuaikan jumlah personel sesuai kebutuhan di setiap divisi.
5. Penting untuk menyusun dan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) di seluruh divisi lengkap dengan pembagian tugas yang merata, langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua aktivitas kerja memiliki acuan yang seragam dan mencegah beban kerja yang tidak seimbang. Pembuatan sistem yang terintegrasi antara medis dan non medis, agar efisiensi kerja tetap terjaga walaupun mengalami lonjakan pasien.
6. Manajemen dapat menyusun cara pemanfaatan waktu kerja yang lebih baik dengan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel, tanpa mengabaikan keseimbangan antara beban kerja dan kondisi fisik/mental karyawan. Dengan demikian, waktu kerja dimanfaatkan secara maksimal dan karyawan tetap merasa produktif tanpa mengalami tekanan berlebih.
7. Dianjurkan agar penelitian selanjutnya lebih memfokuskan kajian terhadap pengaruh beban kerja berlebihan yang berdampak pada kondisi psikologis seperti burnout, stres kerja, dan tingkat kepuasan kerja, agar manajemen dapat memahami seberapa besar pengaruh tekanan kerja terhadap mental dan performa karyawan saat menghadapi beban kerja yang terlalu berat.

## 6. Ucapan Terimakasih

Penyusunan penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa adanya dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi besar sepanjang proses penelitian berlangsung.

Penulis menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesabaran dan ketulusan membimbing sejak awal hingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Universitas Teknologi Digital atas fasilitas dan sumber daya yang telah diberikan, yang sangat membantu dalam kelancaran proses penelitian ini.

Tak lupa, rasa terima kasih yang mendalam penulis haturkan kepada keluarga serta para sahabat atas dukungan moral, semangat, dan doa yang senantiasa menguatkan penulis di tengah berbagai tantangan selama menyelesaikan penelitian ini.

## 7. Referensi

- Ballo, F., Laan, R., & Amalo, F. (2020). Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja: Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 4, 190–199.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo S.E., M. M., M. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (SE., M. M., M. K. Edwin Zusrony, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, Qurnia Fitriyatnur, Ayudia Popy Sesilia, Isti Mayasari, Idah Kusuma Dewi, & Syamsul Bahri. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.

- Harmadi, H. (2024). *Pengaruh Fleksibel Jam Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Unit Wetland Square Yayasan* .... repository.unja.ac.id. <https://repository.unja.ac.id/62504/>
- Paila, A. E., & Lengkong, V. P. K. (2023). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. MANADO KORIN PARADISE DURING THE COVID 19 PANDEMIC. In *Sendow 973 Jurnal EMBA* (Vol. 11, Issue 1).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. ALFABETA.