

Analisis Beban Kerja Karyawan Di Smpn 3 Cisitu

Analysis Of Employe Workload At Junior High School 3 Cisitu

Gita Andriani¹

¹, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,
Narahubung: Gita Andriani¹, email: githaandriani22@gmail.com

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 25/07/2025
Diterima: 29/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
(Beban kerja, karyawan sekolah,
produktivitas, kesejahteraan kerja,
manajeman smber daya manusia)

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja karyawan di SMPN 3 Cisitu serta dampak yang dirasakan oleh karyawan SMPN 3 Cisitu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan, khususnya staf tata usaha (TU) yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan tergolong tinggi, ditandai dengan kompleksitas tugas yang beragam, durasi kerja yang tidak mencukupi, serta jumlah tenaga kerja yang belum memadai. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana seperti kualitas printer yang kurang baik turut memperburuk kondisi kerja. Dampak dari beban kerja tersebut mencakup penurunan produktivitas, meningkatnya stress kerja turunnya kualitas hasil pekerjaan, serta tingginya tingkat turnover karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajeman beban kerja yang proporsional serta perlunya evaluasi dan penyesuaian dalam distribusi tugas, peningkatan fasilitas, dan penambahan tenaga kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the workload of employees at SMPN 3 Cisitu and the impact felt by employees. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The informants in this study were educational staff, especially administrative staff (TU) who were selected purposively. The results of the study indicate that the workload of employees is relatively high, characterized by the complexity of various tasks, insufficient work duration, and an inadequate number of workers. In addition, limited facilities and infrastructure such as poor printer quality also worsen working conditions. The impact of this workload includes decreased productivity, increased work stress, decreased quality of work result, and high employee turnover rates. This study emphasize the importance of proportional workload management and the need for evaluation and adjustment in task distribution, improved facilities, and additional workers in order to create a healthy and productive work environment.

Keywords:
(Workload, school employees,
productivity, work welfare, human
resource management)

*This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License.](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)*

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

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Efektifitas suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya, termasuk dalam institusi pendidikan. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif, baik secara individu maupun organisasi, seperti munculnya kelelahan, tekanan mental (stres), hingga penurunan kualitas hasil kerja. Beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan emosional dan burnout jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai (Fitriani & Prasetyo, 2021). Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan juga berpotensi menurunkan motivasi karena kurangnya tantangan. Oleh karena itu di perlukan analisis beban kerja untuk memastikan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas tenaga kerja.

Dalam lingkungan sekolah, tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran proses administrasi dan operasional. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan mencakup staf administrasi, keamanan, kebersihan, dan petugas lainnya yang menunjang kegiatan pembelajaran. Namun kenyataannya masih banyak terjadi ketimpangan dalam distribusi tugas. Sebagian karyawan mendapatkan beban kerja berlebihan, sementara yang lain justru memiliki beban lebih ringan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya perencanaan kerja, pembagian tugas yang tidak sistematis, serta lemahnya koordinasi internal (Hasibuan, 2017).

SMPN 3 Cisitu juga menghadapi masalah serupa. Digitalisasi administrasi sekolah menuntut tenaga kependidikan untuk menguasai teknologi, sementara tidak semua karyawan memiliki kompetensi tersebut. Perubahan sistem ini, tanpa pelatihan memadai, justru menambah tekanan kerja (Sutrisno 2016). Selain itu, struktur organisasi yang belum optimal menyebabkan sebagian staf harus mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utamanya, yang memperbesar ketimpangan beban kerja antara individu.

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis kondisi beban kerja karyawan di SMPN 3 Cisitu
2. Menjelaskan dampak beban kerja yang dirasakan oleh karyawan SMPN 3 Cisitu

2. Kajian Teori

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam batas waktu tertentu di lingkungan organisasi. Beban ini dapat berupa tekanan fisik maupun mental, tergantung pada jenis pekerjaan yang dijalankan. Handoko (2018) menyatakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu berat, hal tersebut dapat menimbulkan stress dan menurunkan performa. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami serta mengatur beban kerja secara tepat agar tercipta suasana kerja yang sehat dan mendukung produktivitas. Manajeman beban kerja yang efektif tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kinerja individu tetapi juga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jenis - jenis Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015), beban kerja dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama, yaitu:

1. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan individu melakukan aktivitas fisik yang signifikan, seperti mengangkat barang, berjalan, atau bekerja dalam posisi tertentu dalam waktu lama. Beban fisik juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan

2. Beban kerja mental

Beban kerja mental melibatkan aktivitas kognitif dan emosional yang intens, seperti pengelolaan informasi, pengambilan Keputusan, dan penyelesaian masalah. Beban kerja mental yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental, stress, serta penurunan konsentrasi dan produktivitas kerja.

Faktor - faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Mangunegara (2019) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi :

1. Kompleksitas tugas, yaitu tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan
2. Durasi kerja, yaitu lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas
3. Jumlah tenaga kerja yang tersedia, yang mempengaruhi distribusi beban kerja di lingkungan kerja
4. Sarana dan prasarana kerja, seperti penggunaan teknologi yang dapat mendukung atau menghambat kelancaran pekerjaan
5. Lingkungan kerja, termasuk faktor fisik (penerangan, kebisingan, suhu ruangan) serta faktor social seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Dampak beban kerja

Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap individu dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2019), beberapa dampak beban kerja yang tidak terkendali antara lain :

1. Penurunan produktivitas
2. Peningkatan stres kerja
3. Tingkat turnover yang tinggi
4. Menurunnya kualitas kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami dan menggali pengalaman serta pandangan karyawan yang ada di sekolah menengah pertama yaitu SMPN 3 Cisitu terkait beban kerja mereka.

Pendekatan ini dilakukan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena berdasarkan perspektif subjek penelitian melalui data non-numerik yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses wawancara dilakukan secara langsung kepada staf tata usaha (TU) dengan pendekatan yang santai namun tetap terstruktur untuk menggali informasi secara terbuka dan mendalam. Observasi dilakukan secara pasif untuk mencatat perilaku kerja dan interaksi antar karyawan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperkuat data melalui dokumen resmi sekolah seperti jadwal tugas dan laporan kepegawaian.

Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih subjek yang relevan dan berpengalaman dalam aktivitas administrasi dan operasional sekolah. Dalam penelitian ini terdapat dua informan yang merupakan staf tata usaha (TU) masing – masing berusia 40 dan 24 tahun. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik yang mencakup tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan teknik, serta member check untuk memastikan konsistensi dan keakuratan temuan. Penelitian ini juga memperhatikan aspek transferability dengan memberikan deskripsi kontekstual mengenai latar penelitian agar hasilnya dapat diterapkan di situasi serupa.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini disusun berdasarkan indikator yang merujuk pada teori Mangkunegara (2019) mengenai beban kerja dan dampak yang dirasakan oleh karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap staf tata usaha (TU) di SMP Negeri 3 Cisitu.

A. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Mangkunegara

Kompleksitas Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa staf TU dihadapkan pada berbagai jenis pekerjaan yang tidak hanya mencakup tugas pokok administratif tetapi juga pekerjaan tambahan yang seringkali diluar tanggung jawab mereka. Beragamnya tugas seperti mengurus administrasi siswa dan guru, surat – menyurat, pelaporan ke dinas, hingga membantu bagian lain, menunjukkan bahwa kompleksitas ini menuntut kemampuan multitasking yang tinggi dan adaptasi yang cepat terhadap berbagai jenis pekerjaan.

Durasi Waktu

Durasi kerja yang tersedia secara formal dirasakan belum mencukupi untuk menyelesaikan seluruh tugas yang ada. Karyawan seringkali membawa pekerjaan kerumah untuk diselesaikan diluar jam kerja. Kondisi ini

menunjukkan ketidakseimbangan antara volume kerja dengan waktu yang tersedia, sehingga berpotensi memunculkan kelelahan dan menurunkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan

Jumlah Tenaga Kerja

Jumlah staf tata usaha (TU) yang terbatas menyebabkan pembagian kerja menjadi tidak proporsional. Satu orang karyawan seringkali merangkap beberapa tanggung jawab yang seharusnya ditangani oleh beberapa orang yang berbeda. Kekurangan sumber daya manusia ini menyebabkan beban kerja menjadi lebih berat dan meningkatkan risiko kelelahan serta kesalahan dalam bekerja.

Sarana dan Prasarana

Sarana kerja seperti computer, printer, dan jaringan internet memang tersedia namun kualitasnya belum optimal. Printer hanya dapat mencetak hitam putih dengan hasil yang kurang baik, dan koneksi internet sering tidak stabil. Kondisi ini menghambat kelancaran pekerjaan administratif dan menambah tekanan pada staf TU karena harus bekerja lebih lama akibat kendala teknis.

B. Dampak Beban Kerja Berdasarkan Teori Mangkunegara

Penurunan Produktivitas

Produktivitas kerja mengalami penurunan terutama ketika beban kerja sedang tinggi, seperti saat pelaporan bulanan ke dinas atau saat ada kegiatan besar sekolah. Volume pekerjaan yang besar dalam waktu terbatas menyebabkan karyawan kehilangan focus, bekerja dalam tekanan, dan tidak dapat menyelesaikan tugas secara maksimal. Akibatnya, efektivitas kerja menjadi terganggu.

Peningkatan Stres Kerja

Beban kerja yang tinggi berdampak langsung terhadap kondisi psikologis karyawan. Karyawan mengaku mengalami stress karena tekanan pekerjaan yang terus – menerus, tenggang waktu yang ketat, serta rutinitas yang monoton. Gejala stress dirasakan antara lain kelelahan, rasa jemu, dan kecemasan yang jika dibiarkan dapat berdampak pada kesehatan mental dan motivasi kerja.

Tingkat turnover tinggi

Tingkat pergantian staf tata usaha (TU) terbilang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat memicu ketidakpuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, tingginya turnover juga mengganggu kesinambungan kerja dan mengharuskan pihak sekolah melakukan pelatihan ulang bagi karyawan baru.

Menurunnya Kualitas Kerja

Kualitas hasil kerja menurun karena tugas – tugas sering diselesaikan dalam kondisi terburu – buru dan di bawah tekanan waktu. Hal ini menyebabkan meningkatnya kesalahan administrative seperti kekeliruan dalam pengimputan data atau pembuatan dokumen. Kurangnya ketelitian menjadi konsekuensi dari beban kerja yang tidak terkendali.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa staf tata usaha (TU) di SMP Negeri 3 Cisitu menghadapi beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini terutama disebabkan oleh kekurangan tenaga kerja, sementara jenis dan volume pekerjaan terus bertambah mulai dari pelayanan kepada guru dan siswa, surat - menyurat hingga penyusunan laporan ke dinas secara rutin. Kondisi tersebut meperkuat pendapat Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa distribusi kerja yang tidak merata dapat meningkatkan beban individu. Kompleksitas pekerjaan tanpa diiringi pembagian tugas yang proporsional menjadi penyebab utama meningkatnya tekanan kerja.

Pengalaman para staf tata usaha (TU) menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berdampak pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Tetapi juga mempengaruhi kualitas kerja, kondisi psikologis, suasana hati saat bekerja, hingga sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Mereka merasa kewalahan, tertekan, dan kurang mendapat dukungan struktural dalam menjalankan tanggung jawab yang terus bertambah. Hal ini tercermin dari ungkapan beberapa informan yang menyebutkan kelelahan dan stres karena tekanan yang tinggi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kondisi beban kerja karyawan di SMPN 3 Cisitu tergolong tinggi dan belum proporsional khususnya staf tata usaha (TU) menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks, beragam, dan sering kali tidak seimbang dengan kapasitas individu maupun dukungan organisasi. Terbatasnya jumlah tenaga kerja, tidak optimalnya sarana dan prasarana kerja, serta alokasi waktu kerja yang kurang efektif menyebabkan beban kerja menjadi berat dan terus menumpuk. Hal ini menandakan adanya permasalahan struktural dalam manajemen beban kerja yang perlu segera dibenahi agar tidak berdampak negatif terhadap keberlangsungan operasional administrasi sekolah.

Beban kerja yang tinggi dirasakan dalam berbagai bentuk mulai dari kompleksitas tugas yang menuntut kemampuan multitasking, durasi waktu kerja yang sering melampaui jam kerja formal, hingga ketimpangan antara jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, minimnya sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan turut memperberat kondisi kerja, sehingga tugas – tugas administrative sering kali memerlukan waktu dan energi yang lebih besar dari semestinya. Dampak dari kondisi tersebut terlihat secara nyata, baik dalam aspek kinerja maupun kesejahteraan karyawan. Dari sisi kinerja, muncul gejala penurunan kualitas kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, meningkatnya tingkat kesalahan, hingga produktivitas yang menurun. Dari sisi kesejahteraan, beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik, tekanan mental, serta meningkatnya tingkat stress, bahkan dalam jangka panjang situasi ini menimbulkan kecenderungan untuk mengundurkan diri yang tercermin dari tingginya angka turnover dibagian staf tata usaha (TU).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan acuan bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan untuk memperbaiki kondisi beban kerja yaitu:

1. Penambahan dan penataan tenaga kerja secara proporsional
Pihak sekolah perlu mempertimbangkan tenaga kerja khususnya pada bagian staf tata usaha (TU) agar distribusi tugas menjadi merata. Selain itu, penataan ulang pembagian kerja juga penting dilakukan agar setiap staf memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak tumpeng tindih
2. Sarana dan prasarana yang digunakan dalam menunjang pekerjaan administrasi harus diperhatikan secara serius, terutama perangkat utama seperti printer dan jaringan internet. Perbaikan fasilitas kurang layak akan meningkatkan kelancaran kerja serta mengurangi tekanan akibat hambatan teknis dalam pelaksanaan tugas

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta informasi yang diperlukan selama proses penelitian ini berlangsung, sehingga penyusunan jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik.

7. Referensi

- Fitriani, R., & Prasetyo, Y. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap burnout pada karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajeman*, 10(2), 113 – 122.
- Handoko, T.H. (2018). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Tarwaka. (2015).ergonomi untuk keselamatan kerja dan produktivitas. Surakarta: Harapan Press.
Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional.