



Analisis Beban Kerja Karyawan Pada Pegawai Jurusan Dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus : Fakultas Teknik Universitas Swasta Surabaya)

Reza Pahlevi Winata¹, Hery Murnawan²

^{1,2}Fakultas Teknik, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya, Indonesia

Article Info

Article history:

Received November 25, 2023
Revised November 28, 2023
Accepted Desember 6, 2023

Kata Kunci:

Beban Kerja,
Tenaga Kependidikan,
Metode *Work Sampling*

Keywords:

Workload,
Education Personnel,
Work Sampling Method

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset utama lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan akreditasi. Oleh karena itu, mengoptimalkan tenaga kerja adalah kunci keberhasilan suatu instansi. Dengan semakin banyaknya calon mahasiswa dan kuota penerimaan kampus setiap tahunnya, membuat tidak sedikit karyawan yang merasa jenuh ketika melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Jika beban kerja karyawan tidak sesuai atau sama rata, masalah akan muncul. Misalnya terdapat karyawan yang memiliki beban kerja berlebih (*overload*) atau beban kerja yang kurang (*underload*). Masalah seperti ini juga terjadi di salah satu Universitas Swasta Surabaya, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menghitung persentase beban kerja karyawan serta mengetahui waktu baku penyelesaian pekerjaan dan jumlah tenaga kerja yang ideal untuk fakultas teknik Universitas Swasta Surabaya berdasarkan beban kerja. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menentukan apakah akan ada penambahan atau pengurangan staf. Metode yang digunakan adalah work sampling untuk menghitung jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah tenaga kependidikan pada salah satu Universitas Swasta Surabaya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara secara langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase beban kerja tertinggi sebesar 57,28% dan persentase beban kerja pegawai terendah sebesar 23,31% dengan waktu baku yang diperlukan untuk menghasilkan satu output kegiatan tertinggi adalah 8,45 menit dan terendah di angka 7,59 menit.

ABSTRACT

Human resources are the main asset of educational institutions in improving service quality and accreditation. Therefore, optimizing the workforce is the key to the success of an agency. With the increasing number of prospective students and campus admission quotas every year, quite a few employees feel bored when doing their work. One of the factors that influences employee performance is workload. If employee workloads are not appropriate or equal, problems will arise. For example, there are employees who have overloaded or underloaded workloads. This kind of problem also occurs at one of the Surabaya Private Universities, therefore this research aims to calculate the percentage of employee workload and find out the standard time for completing work and the ideal number of workers for the Surabaya Private University engineering faculty based on workload. So the results research can be used to determine whether there will be additional or reduced staff. The method used Work Sampling to calculate the number of educational staff needed to complete certain tasks The sample in this study was educational staff at one of the Surabaya Private Universities.

Data collection techniques in this research used questionnaires and direct interviews. The results of this research show that the highest workload percentage is 57.28% and the lowest employee workload percentage is 23.31% with the highest standard time required to produce one activity output being 8.45 minutes and the lowest at 7.59 minutes..

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Reza Pahlevi

Fakultas Teknik, Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya, Indonesia

Email: rezarow99@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan benar (seimbang dan efektif). Lembaga pendidikan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya yang dibutuhkan itu salah satunya adalah sumber daya manusia. Dengan pengelolaan, pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat. Karena sumber daya manusia membantu organisasi mencapai tujuannya, organisasi harus terus mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik. Maka dari itu, karyawan diharapkan secara efektif melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka secara baik dan tanggung jawab.

Suatu lembaga pendidikan tentu membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuan yang ditentukan sebelumnya. Tersedianya sumber daya profesional telah menjadi kebutuhan strategis bagi setiap organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah kunci keberhasilan kinerja dari organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi karena kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk pada organisasi itu sendiri, dan sebaliknya. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada tujuan organisasi. Seperti halnya yang terjadi di salah satu kampus swasta di Surabaya yang kini ingin menuju akreditasi predikat 'unggul' dimana tidak hanya membutuhkan peran mahasiswa yang aktif namun juga membutuhkan bantuan dari tenaga kependidikan yang aktif dan mumpuni juga untuk saling support nantinya diharapkan terwujudlah dan mendapat akreditasi unggul.

Sumber daya manusia yang bekerja jelas tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu [1]. Secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal mengacu pada beban kerja yang datang dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal mengacu pada beban kerja yang datang dari dalam tubuh pekerja sendiri. Tiga kondisi beban kerja yang dibebankan pada pekerja yaitu beban kerja normal (fit), beban kerja berlebih (overload) dan beban kerja terlalu rendah (underload). Setiap pekerjaan dapat menimbulkan risiko yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dan sesuai dengan kemampuan fisik dan

kognitif mereka, serta keterbatasan mereka sendiri. Karena itu, karyawan yang mengalami beban kerja yang melampaui batas normal akan mengalami stres kerja secara fisik dan mental, seperti emosi, sakit kepala, dan masalah pencernaan. Stres dalam kerja juga mempengaruhi hampir setiap profesi tenaga kerja. Stres di tempat kerja tidak hanya dinilai menimbulkan efek psikologis seperti depresi, depresi yang terjadi dalam kurun waktu jangka panjang dapat mempengaruhi pikiran untuk bunuh diri. Stres kerja juga dapat membuat beberapa penyakit kronis di kalangan karyawan dikarenakan pola pikir dan persepsi yang buruk [2].

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres di tempat kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan karyawan baik secara fisik maupun mental didalam internal organisasi tempat karyawannya bekerja. Masalah beban kerja fisik yang terjadi salah satu contohnya yaitu serangan penyakit jantung dan hipertensi, sedangkan di organisasi seperti aktivitas pegawai menjadi lambat ditandai dengan banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dan produktivitas karyawan menurun [3]. Lebih lanjut dijelaskan bahwa risiko stroke juga demikian 22% lebih tinggi pada orang dengan stres kerja tinggi dibandingkan mereka orang dengan tingkat stres kerja rendah. Dalam beberapa kasus, risiko terkena stroke bahkan tinggi meningkat menjadi 58% [4]. Beban kerja yang terlalu tinggi tentunya akan berdampak pada job stress dan penurunan kinerja karyawan. Job stress akan berdampak pada kesehatan baik fisik maupun psikologis karyawan [5].

Pengaruh tenaga kerja dalam pertumbuhan suatu lembaga pendidikan cukup besar. Karena itu, sangat penting untuk mengatur beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menjaga produktivitas yang optimal dan mencegah penurunan motivasi. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja yang mengakibatkan kualitas pekerjaan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebaliknya jika beban kerja terlalu rendah maka dapat mengakibatkan kurangnya rangsangan yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya semangat dan motivasi kerja, pegawai akan merasa tidak mengalami kemajuan dan tidak berminat dalam menampilkan bakatnya [6].

Sumber daya manusia dituntut harus selalu bekerja secara optimal. Optimalisasi kerja adalah istilah yang berarti bahwa karyawan melakukan tugas dengan sempurna dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan lembaga Pendidikan [7]. Beban kerja didasarkan pada jumlah waktu kerja yang tersedia untuk melakukan berbagai pekerjaan. Ini didasarkan pada apa yang dilakukan karyawan selama waktu kerja mereka, baik itu pekerjaan langsung atau tidak langsung, serta kegiatan pribadi dan tidak produktif, menurut [8]. Sebagai lembaga pendidikan, membutuhkan figur yang tepat pada tempat yang tepat sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan itu sendiri agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki visi maupun misi yang sama agar bisa mencapai tujuan organisasi. Demi menciptakan sumber daya manusia yang memiliki visi dan misi sesuai dengan lembaga pendidikan, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, salah satu aspek yang perlu ditunjang adalah dengan adanya mapping tenaga kependidikan. Mapping tenaga kependidikan adalah langkah pertama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk menempatkan jobdesk dan keterampilan yang sesuai untuk menjaga keutuhan-keutuhan sumber daya manusia. Mapping tenaga kependidikan melibatkan identifikasi dan analisis terhadap kemampuan, keterampilan, kompetensi, dan pengalaman kerja setiap karyawan lembaga pendidikan itu sendiri [9].

Dalam suatu lembaga pendidikan tentu memiliki beberapa badan-badan tertentu untuk membantu dan mendukung tujuan lembaga pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu sudah sepatutnya lembaga pendidikan memiliki badan pengembangan sumber daya manusia (BPSDM) dalam mengatur, merencanakan, monitoring kinerja, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengelola dan mengevaluasi untuk pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang meliputi dosen maupun tenaga kependidikan. Terdapat perubahan yang sering terjadi dalam regulasi terkait akreditasi yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), contohnya seperti yang sebelumnya tidak ada program kampus merdeka, namun kini diadakannya program kampus merdeka. Selain itu, di samping melibatkan siswa dan dosen, kini tenaga kependidikan turut terlibat agar dapat ikut berkontribusi. Tenaga kependidikan diharapkan dapat membantu dalam mengikuti program hibah yang juga mempengaruhi salah satu penilaian dalam akreditasi untuk meraih predikat unggul. Karena untuk mendapatkan nilai yang tinggi perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu pihak BPSDM sebagai pendamping maupun pelayanan kepada tenaga kependidikan dan dosen yang berada di lingkungan universitas berusaha untuk selalu mewadahi seluruh pengembangan SDM, karena hal ini sebagai bentuk implementasi dari tujuan didirikannya BPSDM.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas merupakan unit yang berada dibawah naungan Wakil Rektor II Universitas Swasta Surabaya. Tujuan dibentuknya BPSDM sendiri adalah untuk memberikan pelayanan kepada Tenaga Kependidikan dan Dosen yang berada di Lingkungan Universitas serta mewadahi seluruh pengembangan SDM yang ada. Dan tugas pokok dan fungsi yang terdapat dalam kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yaitu seleksi dan rekrutmen tendik dan dosen, analisis dan data statistik pemetaan potensi sdm, penilaian angka kredit (PAK) kenaikan jabatan akademik / pangkat, pengembangan dan pelatihan sdm, pemrosesan studi lanjut dosen, pelayanan tata usaha kepegawaian dosen dan tenaga kependidikan, berikut struktur organisasi bpsdm universitas swasta di surabaya.

Semua universitas baik itu swasta maupun negeri kini berlomba-lomba dalam meraih akreditasi sebaik-baiknya dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) agar bisa dilirik oleh calon mahasiswa. Salah satu Universitas Swasta yang berada di Surabaya memiliki beberapa prodi maupun fakultas unggulan yang dapat dipilih mahasiswa sesuai minat masing-masing, hingga kini semua prodi maupun fakultas berlomba-lomba untuk mendapatkan akreditasi terbaik. Bahkan untuk sekarang Universitas terus berusaha agar dapat mempertahankan akreditasi yang sudah didapat sebelumnya yakni 'A' dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Tentu ini perlu peran mahasiswa yang aktif dalam meraih akreditasi diatas, selain itu diperlukan juga tenaga kependidikan yang berkompeten agar dapat bahu-membahu bersama siswa untuk mempertahankan akreditasi yang telah didapat bahkan jika ingin meraih akreditasi 'Unggul' tentu diperlukan lebih lagi usaha. Masalah yang terjadi di salah satu Universitas Swasta di Surabaya masih banyak tenaga kependidikan yang belum sesuai kualifikasi yang dibutuhkan oleh kampus. Masih banyak karyawan yang tumpang tindih tugas yang dikerjakan karena belum jelasnya job desc yang dibagi secara merata dan terdapat salah satu faktor lain yakni penerimaan karyawan masih menggunakan sistem tertutup, dari sinilah terjadi karena kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi tidak sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dan timbul ketidaknormalan beban kerja.

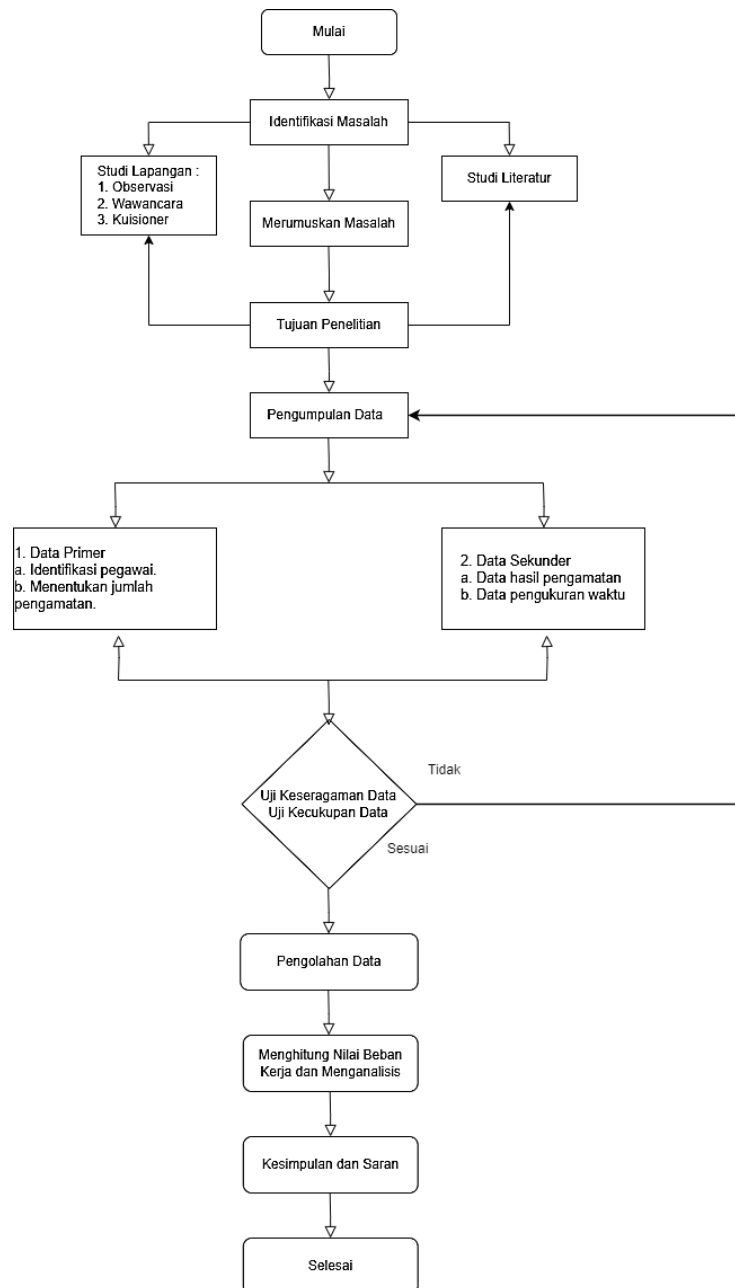
Dimana dari hasil pengamatan di lapangan ternyata dalam lingkup fakultas teknik, yaitu staff pelaksana administrasi memiliki tugas maupun fungsi yang berbeda dan terdapat beban kerja yang cukup tinggi (tumpang tindih antara tugas utama dan tugas tambahan). Sedangkan pada fakultas ilmu budaya memiliki beban kerja lebih rendah dikarenakan perbedaan jumlah mahasiswa, prodi yang dimiliki, dan lain-lain. Saat ini belum ada pembagian yang jelas antara pekerjaan utama dan pekerjaan lain yang diterima oleh tenaga kerja di masing-masing fakultas. Hal ini seringkali menimbulkan kerancuan dalam pembagian kerja antara satu jabatan dengan jabatan lainnya. Di lingkungan Universitas jam kerja tenaga kependidikan telah diatur dalam surat edaran Rektor Nomor : 0867/K/Um/V/2022 yang menyatakan bahwa aturan jam kerja efektif karyawan adalah 7 jam dalam sehari, namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang melebihi jam efektif saat bekerja. Pihak lembaga pendidikan juga belum pernah menghitung besarnya beban kerja yang didapat karyawannya. Sehingga membuat BPSDM ingin menghitung beban kerja agar sesuai dan tugas yang didapat sama rata dan tidak ada lagi karyawan yang memiliki kelebihan beban kerja (overload) atau kurang beban kerja (underload). Hasilnya nanti akan dipakai oleh pihak BPSDM untuk melakukan evaluasi dan penyusunan job description yang sesuai untuk masing-masing tenaga kerja di tiap pekerjaan secara merata diseluruh fakultas. Menambahkan beban bagi yang masih kurang beban kerjanya, mengurangi beban kerja bagi pekerja yang mendapatkan beban berlebih dan juga untuk patokan kualifikasi dalam penerimaan pegawai selanjutnya agar sesuai antara kualifikasi dengan pegawai yang dibutuhkan.

2. METODE

2.1 Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah proses untuk melakukan dan mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk mengungkapkan fakta. Mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu sebaliknya, mereka hanya meneliti variabel secara keseluruhan. Penelitian kuantitatif membutuhkan banyak angka sejak pengumpulan data untuk penafsiran dan analisis [10]. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk melihat, menggambarkan, dan meninjau objek yang diteliti dengan angka dan menarik kesimpulan berdasarkan fenomena yang muncul selama penelitian.

2.2 Diagram Alir Penelitian



Gambar 1. Diagram Alir Penelitian (*flowchart* penelitian)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Keseragaman dan Kecukupan Data Kepala Bagian TU Fakultas Teknik

1. Uji Keseragaman Data:

$$\bar{p} = \frac{\sum pi}{k}$$

Dimana: $\sum pi = 59,20\% + 56,92\% + 50,77\% + 59,86\% + 52,31\% + 58,46\% + 50,77\% + 49,23\% + 53,85\% + 52,31\% + 53,85\% + 55,38\% + 55,38\%$

K = 13 hari pengamatan

$$\bar{p} = \frac{710,77}{13}$$

$$\bar{P} = 54,67 \approx 0,546$$

dan

$$\bar{n} = \frac{\sum ni}{k}$$

Dimana: $\sum ni = 845$

K = 13 hari pengamatan

$$\bar{n} = \frac{845}{13}$$

$$\bar{n} = 65$$

Sehingga BKA dan BKB untuk Kepala Bagian TU Fakultas Teknik

$$BKA = p + k \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}$$

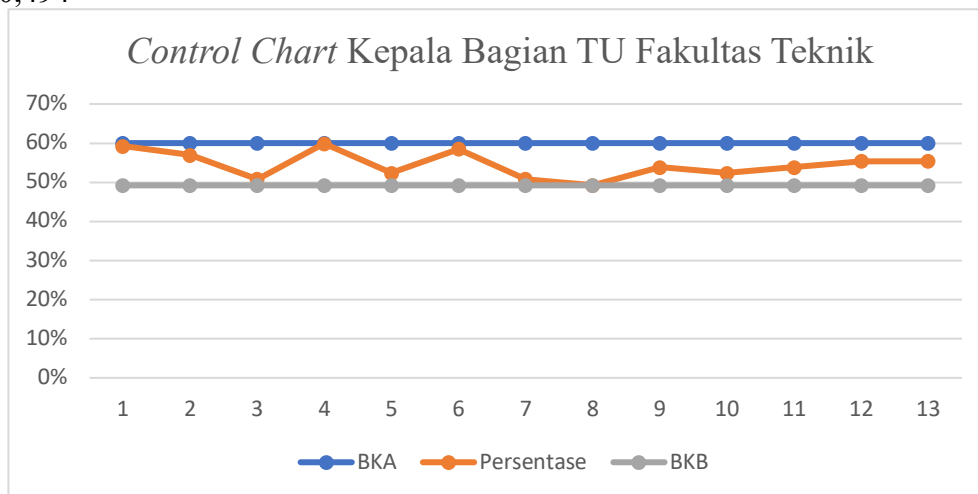
$$= 0,546 + 3 \sqrt{\frac{0,546(1-0,546)}{845}}$$

$$= 0,597$$

$$BKB = p - k \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}$$

$$= 0,546 - 3 \sqrt{\frac{0,546(1-0,546)}{845}}$$

$$= 0,494$$



Gambar 2. Control Chart Kabag TU Fakultas Teknik

Uji Kecukupan Data

$$N' = \frac{\left(\frac{k}{s}\right)^2 \times (1 - \bar{P})}{\bar{P}}$$

$$N' = \frac{\left(\frac{1,65}{0,1}\right)^2 (1 - 0,546)}{0,546}$$

$$N' = \frac{270 (0,454)}{0,546}$$

$$N' = 224 \text{ Data}$$

3.2 Perhitungan Waktu Baku Kepala Bagian TU Fakultas Teknik

1. Jumlah Menit Pengamatan

$$= 8 \times 13 \times 60 = 6240 \text{ Menit}$$

2. Jumlah Menit Produktifitas
 $= 54,6\% \times 6240$
 $= 3407 \text{ Menit}$

3. Jumlah Produktif
 $= 462$

4. Waktu yang Diperlukan per Output
 $= \frac{3407}{462} = 7,37$

5. Faktor Penyesuaian

Tabel 1. Hasil Faktor Penyesuaian

Aspek	Kategori	Nilai
1. Skill		
Untuk factor <i>skills</i> digolongkan pada kelas <i>good skill</i> (0,03). Hal ini dikarenakan dapat memberi petunjuk-petunjuk pada pekerja lain yang keterampilannya lebih rendah, Bekerjanya "stabil".	(C2)	+0,03
2. Effort		
Untuk factor usaha digolongkan pada kelas <i>Average</i> (0,00). Hal ini dikarenakan pekerja bekerja dengan stabil, Menerima saran saran tetapi tidak melaksanakanya, Melakukan kegiatan kegiatan perencanaan	(D)	+0,00
3. Condition		
Untuk factor kondisi digolongkan pada kelas <i>good</i> (0,02). Hal ini dikarenakan kondisi penerangan yang baik, sejuk (tidak panas) dan ruang kerja yang luas.	(C)	+0,02
4. Consistency		
Untuk factor konsistensi digolongkan pada kelas <i>good skill</i> (0,01). Hal ini dikarenakan pekerja cukup konsisten namun diatas rata-rata pada pekerjaannya yang diselesaikan.	(C)	+0,01
Jumlah		+0,6
Faktor Penyesuaian (1 + p)		1,06

6. Waktu Normal
 $Wn = Ws \times p$
 $Wn = 7,37 \times 1,06$
 $Wn = 7,81 \text{ menit}$

7. Kelonggaran

Tabel 2. Hasil Kelonggaran

<i>Allowance</i>		
Faktor	Pekerjaan	<i>Allowance (%)</i>
1. Tenaga yang Dikeluarkan		
Dapat Diabaikan	Bekerja dimeja, Duduk	1
2. Sikap Kerja		
Duduk	Bekerja duduk, ringan	1
3. Gerakan Kerja		
Normal	-	-
4. Kelelahan Mata		
Pandangan yang terputus – putus	Pekerjaan yang teliti	-
5. Keadaan Temperatur Tempat Kerja		
Sedang	25°C	-
6. Keadaan Atmosfer		
Baik	Ruang yang berventilasi baik, udara segar	-
7. Keadaan Lingkungan yang Baik		
Baik	Bersih, sehat, cerah dengan kebisingan rendah	-
8. Kelonggaran untuk Kebutuhan Pribadi		
Pria	-	2,5
Total		4,5%

8. Waktu Baku

$$Wb = Wn \times \frac{100\%}{100\% - \%Allowance}$$

$$Wb = 7,81 \times \frac{100\%}{100\% - 4,5\%}$$

$$Wb = 8,17 \text{ menit}$$

9. Perhitungan Beban Kerja

$$= \frac{\text{Jumlah Pengamatan Produktif}}{\text{Total Pengamatan}} \times 100\%$$

$$= \frac{462}{845} \times 100\%$$

$$= 54,67\%$$

3.3 Perhitungan Waktu Baku Kepala Bagian TU Fakultas Teknik

1. Jumlah Menit Pengamatan

$$= 8 \times 13 \times 60 = 6240 \text{ Menit}$$

2. Jumlah Menit Produktifitas

$$= 35,7\% \times 6240$$

$$= 2227 \text{ Menit}$$

3. Jumlah Produktif

$$= 302$$

4. Waktu yang Diperlukan per Output

$$= \frac{2227}{302} = 7,37$$

5. Faktor Penyesuaian

Tabel 3. Hasil Faktor Penyesuaian

Aspek	Kategori	Nilai
1. Skill		
Untuk factor <i>skills</i> digolongkan pada kelas <i>good skill</i> (0,03). Hal ini dikarenakan dapat memberi petunjuk-petunjuk pada pekerja lain yang keterampilannya lebih rendah, Bekerjanya "stabil".	(C2)	+0,03
2. Effort		
Untuk factor usaha digolongkan pada kelas <i>Average</i> (0,00). Hal ini dikarenakan pekerja bekerja dengan stabil, Menerima saran saran tetapi tidak melaksanakannya, Melakukan kegiatan kegiatan perencanaan	(D)	+0,00
3. Condition		
Untuk factor kondisi digolongkan pada kelas <i>good</i> (0,02). Hal ini dikarenakan kondisi penerangan yang baik, sejuk (tidak panas) dan ruang kerja yang luas.	(C)	+0,02
4. Consistency		
Untuk factor konsistensi digolongkan pada kelas <i>good skill</i> (0,01). Hal ini dikarenakan pekerja cukup konsisten namun diatas rata-rata pada pekerjaannya yang diselesaikan.	(C)	+0,01
Jumlah		+0,6
Faktor Penyesuaian (1 + p)		1,06

6. Waktu Normal

$$W_n = W_s \times p$$

$$Wn = 7,37 \times 1,06$$

$$Wn = 7,815 \text{ menit}$$

7. Kelonggaran

Tabel 4. Hasil Kelonggaran

<i>Allowance</i>		
Faktor	Pekerjaan	<i>Allowance (%)</i>
1. Tenaga yang dikeluarkan		
Dapat Diabaikan	Bekerja dimeja, Duduk	1
2. Sikap kerja		
Duduk	Bekerja duduk, ringan	1
3. Gerakan kerja		
Normal	-	-
4. Kelelahan Mata		
Pandangan yang terputus - putus	Pekerjaan yang teliti	-
5. Keadaan temperatur tempat kerja		
Sedang	25°C	-
6. Keadaan Atmosfer		
Baik	Ruang yang berventilasi baik, udara segar	-
7. Keadaan Lingkungan yang Baik		
Baik	Bersih, sehat, cerah dengan kebisingan rendah	-
8. Kelonggaran untuk Kebutuhan Pribadi		
Pria	-	2,5
Total		4,5%

8. Waktu Baku

$$Wb = Wn \times \frac{100\%}{100\% - \%Allowance}$$

$$Wb = 7,81 \times \frac{100\%}{100\% - 4,5\%}$$

$$Wb = 8,17 \text{ menit}$$

9. Perhitungan Beban Kerja

$$= \frac{\text{Jumlah Pengamatan Produktif}}{\text{Total Pengamatan}} \times 100\%$$

$$= \frac{307}{845}$$

$$= 35,74\%$$

4. KESIMPULAN

Waktu baku yang Waktu diperlukan untuk menghasilkan satu output kegiatan tertinggi adalah 8,45 menit dan terendah berada di angka 7,59 menit. Dari hasil pengamatan keseluruhan dengan jumlah tenaga kerja 12 orang dan jumlah pengamatan sebanyak 845 kali, waktu yang diperlukan bagi pekerja untuk menyelesaikan satu kali kegiatan adalah 8,565 menit/kegiatan. Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung dan datanya kita olah beban kerja yang tertinggi dialami oleh tenaga kerja pada jabatan kasubag umum (keuangan) 57,28% dan persentase beban kerja pegawai terendah dilakukan oleh pelaksana pelayanan mahasiswa (loket) dengan nilai sebesar 23,31%. Pekerja dengan beban kerja diatas 50% sebanyak 8 orang tenaga kerja, dan 4 orang tenaga kerja mempunyai produktivitas yang cukup rendah dengan persentase dibawah 50%. Banyak dijumpai tenaga kerja masih bermain hp, mengobrol, merokok, makan, pergi untuk keperluan pribadi dan menganggur di jam kerja, seharusnya tenaga kerja dapat mengurangi hal-hal tersebut di jam efektif bekerja. Sedangkan kegiatan dengan produktivitas tertinggi yang dialami oleh tenaga kerja adalah berkoordinasi dengan para civitas. Karena pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan masih membutuhkan tenaga kerja yang lain dan tidak bisa dilakukan secara individu.

REFERENSI

- [1] Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)* (1st ed., Vol. 1). Raih Asa Sukses.
- [2] Kotteeswari, M. , & Sharief, S. T. (2014). Job stress and its impact on employees performance a study with reference to employees working in bpos. *International Journal of Business and Administration Research Review*.
- [3] Naqvi, S. M. H. , Khan, M. A. , M. A., K. A. , , & Khan, S. N. (2013). Job stress and employees productivity: case of azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- [4] Windratie. (2015, October 15). *Stres pekerjaan, pemicu utama stroke masyarakat modern*. [Http://Www.Cnnindonesia.Com/Gaya-Hidup/20151015093347-255-84995/Stres-Pekerjaan-Pemicu-Utama-Stroke-Masyarakat-Modern/](http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20151015093347-255-84995/Stres-Pekerjaan-Pemicu-Utama-Stroke-Masyarakat-Modern/).
- [5] Astianto, A. (2015). Pengaruh job stress dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- [6] Munandar, & Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1st ed., Vol. 1). UI-Press.
- [7] Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM., Dr. Tasman Malusa, M. Pd., & Dr. Abdul Rahmat., M. Pd. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed., Vol. 1). Zahir Publishing.
- [8] Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*.
- [9] J.Subekti, S. H. , M. M. (2023, May 16). *Kualitas SDM Kunci Utama Keberhasilan Organisasi Lembaga Pendidikan*. 2023.
- [10] Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (1st ed., Vol. 1). Rineka Cipta.