
Melakukan Pengukuran Beban Kerja Karyawan: Permasalahan dan Solusinya

Anita Maharani

Master Program, BINUS Business School, Bina Nusantara University
Correspondent E-mail Address: anita.maharani@binus.edu

ABSTRACT

The purpose of this article is to present one of the community service activities carried out by the Postgraduate Program at Binus Business School which invites a number of small and medium business owners. This activity was carried out in February 2023, and between eight hours, one of the activities carried out was the implementation of a workshop program on reducing employee workload in the Small and Medium Enterprises environment. The problem that arises and triggers the importance of implementing this activity is because in general SMEs that have been involved with Binus Business School state that they do not understand how and why SMEs need to measure the workload of their employees. Then, the author, who acts as a teacher for UKM, carried out this activity for two hours using the one hour presentation method and one hour later was an exercise in making workload measurements using a reference format that had been previously prepared by the author. The results obtained are that participants have experience in explaining the elements that are considered important in measuring workload.

Keywords: Development, Community, Workload, Small Medium Enterprise

ABSTRAK

Tujuan artikel ini adalah untuk memaparkan salah satu kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan oleh Program Pascasarjana Binus Business School yang mengundang sejumlah pemilik usaha kecil dan menengah. Kegiatan ini dilaksanakan pada 7 September 2021 dan dalam kurun waktu delapan jam tersebut, salah satu kegiatan yang dilaksanakan adalah pelaksanaan program workshop pengurangan beban kerja pegawai di lingkungan Usaha Kecil dan Menengah. Permasalahan yang muncul dan menjadi pemicu pentingnya dilaksanakannya kegiatan ini karena pada umumnya UKM yang telah tergabung dalam Binus Business School menyatakan belum memahami bagaimana dan mengapa UKM perlu mengukur beban kerja karyawannya. Kemudian penulis yang bertindak sebagai pengajar UKM melaksanakan kegiatan ini selama dua jam dengan metode presentasi selama satu jam dan satu jam kemudian dilakukan latihan melakukan pengukuran beban kerja dengan menggunakan format referensi yang telah disiapkan sebelumnya oleh penulis. Hasil yang diperoleh adalah peserta mempunyai pengalaman dalam menjelaskan unsur-unsur yang dianggap penting dalam pengukuran beban kerja.

Kata Kunci: Pengabdian, Masyarakat, Beban kerja, Usaha Kecil Menengah

How to cite:

Maharani, A. (2023). Melakukan Pengukuran Beban Kerja Karyawan: Permasalahan dan Solusinya. *Carmin: Journal of Community Service*, 5(3), 44-52



PENDAHULUAN

Beban kerja karyawan adalah jumlah pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Fajri et al (2021) pengertian beban kerja dalam konteks organisasi adalah tekanan yang menyebabkan keadaan emosional karyawan terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

Beban kerja, merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan oleh organisasi, dan oleh karenanya organisasi harus dapat memastikan bahwa karyawan tidak bekerja terlalu banyak atau kurang, dan bahwa organisasi beroperasi secara efisien. Bahkan, dalam studi Claudia et al (2021), beban kerja dianggap salah satu faktor yang dapat mendorong keinginan karyawan untuk keluar, dan hal ini tidak terkecuali untuk usaha kecil menengah atau UKM.

Dalam Atmaja (2018) disebutkan usaha kecil menengah juga memerlukan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa alasan yang mendasari pentingnya hal ini antara lain disebutkan dalam Ceranic (2009), Harney et al (2022), yakni karena ada dinamika di dalam lingkungan kerja yang menuntut organisasi cakup dalam menentukan Langkah-langkah pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan mendorong pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien, dan dalam jangka panjang untuk meminimalisir potensi terjadinya *turnover* (Sukwadi et al, 2014).

Sejumlah studi mulai menaruh perhatian pada kaitan antara ukm dengan beban kerja. Seperti studi yang dilakukan oleh Pambudi (2017), menunjukkan bahwa beban kerja di lingkungan usaha kecil dan menengah dapat menggunakan penghitungan full time equivalency. Serta Nira (2022) yang mengangkat mengenai beban kerja yang dianggap sebagai salah faktor yang mempengaruhi stress kerja. Namun demikian ada sejumlah cara berbeda untuk mengukur beban kerja orang yang bekerja. Beberapa metode umum untuk mengukur beban kerja meliputi: 1) penilaian diri, dimana orang yang melakukan pekerjaan akan diminta untuk menilai beban kerja mereka sendiri dalam skala tertentu, yang selain dalam nilai angka dapat juga dalam kualitatif sebagaimana disebutkan dalam Munandar (2004) yang menyatakan bahwa ada kemungkinan orang yang bekerja merasa tidak mampu untuk menjalankan suatu penugasan karena bukan tidak mampu melainkan tidak sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Metode ini sederhana dan lugas, namun dapat menjadi bias karena persepsi karyawan itu sendiri.

Selain itu, beban kerja juga dapat ditelisik melalui metode pelacakan waktu. Pelacakan waktu yang dimaksud adalah dimana pengusaha berusaha melacak jumlah waktu yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan sejumlah tugas. Selanjutnya dengan melakukan pengambilan sampel atas satu aktivitas pekerjaan, dimana orang yang bekerja diamati secara acak untuk melihat tugas apa yang sedang mereka kerjakan. Metode ini memakan waktu lebih sedikit dibandingkan pelacakan waktu, namun mungkin tidak memberikan gambaran beban kerja karyawan yang akurat.

Ada sejumlah masalah yang terkait dengan pengukuran beban kerja karyawan. Salah satu masalahnya adalah sulitnya mendefinisikan apa yang dimaksud dengan "pekerjaan". Misalnya, apakah waktu yang dihabiskan untuk memeriksa email atau menghadiri rapat dihitung sebagai pekerjaan? Masalah lainnya adalah beban kerja karyawan dapat sangat bervariasi tergantung pada masing-masing karyawan, pekerjaan yang mereka lakukan, dan waktu dalam setahun.

Terlepas dari tantangan yang ada, penting untuk mengukur beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa karyawan tidak bekerja terlalu banyak atau kurang bekerja. Karyawan yang bekerja terlalu keras mungkin mengalami kelelahan, sementara karyawan yang kurang bekerja mungkin merasa bosan dan tidak terlibat. Kedua skenario tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan turnover.

Dalam Restuputri et al (2019) disebutkan ada dua jenis beban kerja yakni beban kerja fisik dan beban kerja mental. Olehkarena itu, diperlukan solusi yang sesuai dengan kategori beban kerja tersebut. Dalam sejumlah sumber disajikan solusi untuk masalah yang terkait dengan pengukuran beban kerja karyawan. Salah satu solusinya adalah dengan menggunakan kombinasi metode pengukuran yang berbeda dan dengan kata lain organisasi apapun bentuknya perlu melakukan pengelolaan beban kerja atas orang-orang yang ada di dalamnya. Dalam

Nwinyokpugi (2018) disebutkan penetapan prioritas pekerjaan, memberikan delegasi, melakukan upaya otomatisasi, dan spesialisasi pekerjaan di dalam organisasi. Sebagai ilustrasi, misalnya, sebuah organisasi dapat menggunakan penilaian mandiri bersamaan dengan pelacakan waktu atau pengambilan sampel kerja, Langkah yang dapat ditempuh adalah dengan menggunakan alat pengukuran beban kerja yang lebih canggih.

Solusi lainnya adalah dengan berfokus pada pengukuran hasil kerja karyawan, dibandingkan jumlah waktu yang mereka habiskan untuk bekerja. Misalnya, sebuah organisasi dapat menetapkan tujuan bagi karyawannya dan mengukur kemajuan mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Pendekatan ini dapat lebih membantu dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah beban kerja karyawan melalui kegiatan pengabdian masyarakat.

Untuk menjalankan kegiatan pengabdian masyarakat ini, penulis mengacu pada sejumlah hal yang dianggap relevan dengan usaha kecil menengah, yakni:

1. Metode apa yang paling efektif untuk mengukur beban kerja karyawan?
2. Apa saja tantangan yang terkait dengan pengukuran beban kerja karyawan?
3. Bagaimana organisasi dapat menggunakan data beban kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan?
4. Apa saja pertimbangan etis yang terlibat dalam mengukur beban kerja karyawan?

Kegiatan pengabdian masyarakat ini ditujukan agar dapat bermanfaat bagi pemilik usaha kecil dan menengah yang memerlukan informasi tentang beban kerja. Manfaat yang diharapkan adalah agar hasil dari pertemuan pengabdian masyarakat dapat digunakan pemilik usaha kecil menengah untuk mengembangkan metode yang lebih efektif dan etis dalam mengukur dan mengelola beban kerja karyawan.

METODE

Metode penelitian laporan pengembangan masyarakat bertajuk “Mengukur Beban Kerja Karyawan: Permasalahan dan Solusinya” dirancang untuk dapat menyajikan usulan bagi pengusaha yang bergerak di usaha kecil menengah untuk dapat merumuskan

1. Metode yang ada saat ini digunakan untuk mengukur beban kerja pegawai di masyarakat
2. Tantangan yang terkait dengan pengukuran beban kerja orang yang bekerja di usaha kecil menengah
3. Solusi yang telah diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut
4. Dampak dari solusi ini terhadap kinerja dan produktivitas orang yang bekerja di usaha kecil menengah

Metode penelitian hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masyarakat. Namun, beberapa langkah umum yang dapat dilakukan antara lain:

1. Melakukan tinjauan literatur: Hal ini akan membantu mengidentifikasi pengetahuan terkini mengenai pengukuran beban kerja karyawan serta tantangan dan solusi yang telah diidentifikasi.
2. Mengumpulkan data dari masyarakat: Hal ini dapat dilakukan melalui survei, wawancara, kelompok fokus, atau metode lainnya. Data dikumpulkan dari sampel yang mewakili karyawan dan organisasi di masyarakat. Untuk pengumpulan data, dilakukan secara acak dengan melakukan wawancara tidak terstruktur pada masyarakat yang menjalankan usaha kecil menengah, memiliki karyawan dan belum pernah memahami metode implementasi pengukuran beban kerja.
3. Analisis data: Data dianalisis untuk mengidentifikasi pola dan tren. Hal ini akan membantu mengidentifikasi tantangan dan solusi yang paling umum, serta dampak solusi tersebut terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Untuk analisis data,

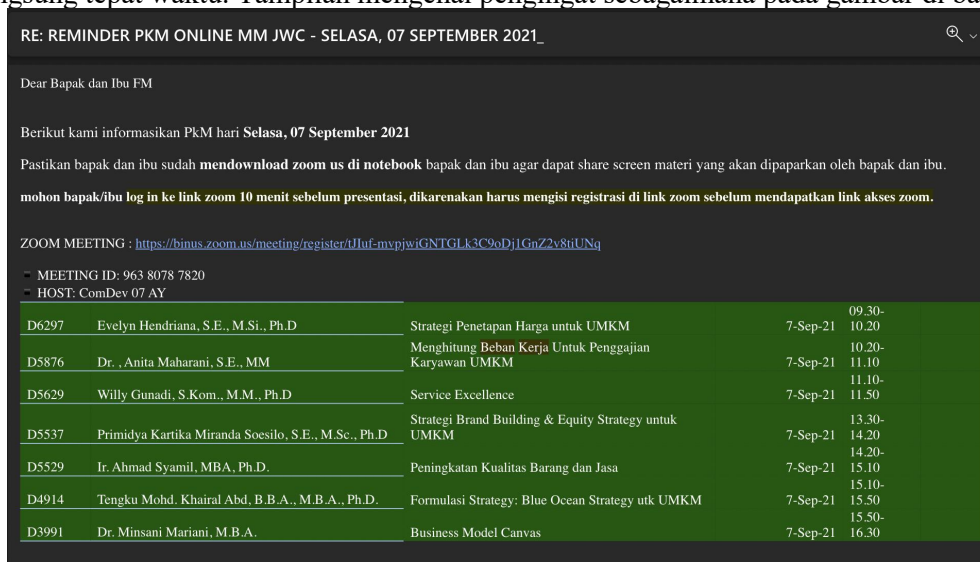
penulis melakukan analisis dari hasil wawancara tidak terstruktur melalui teknik analisis deskriptif manual untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi.

4. Menyebarluaskan usulan berupa pemberian materi dan ditargetkan untuk pemilik usaha kecil menengah yang sedang mengalami masalah pengukuran beban kerja karyawan yang dilakukan melalui presentasi.

Metode yang digunakan dalam aktivitas pemberian materi beban kerja mengacu pada Community Development. Pengabdian masyarakat yang dijalankan sendiri dilakukan di tanggal 7 September 2021, menargetkan pemilik usaha kecil menengah yang tergabung dalam Komunitas Silver Interfor. Dalam Budiarmo (2020) dijelaskan mengenai komunitas ini merupakan wadah yang ditujukan untuk pemilik bisnis dan usaha mikro kecil dan menengah yang tersebar di Jakarta, Bogor Depok, Tangerang dan Bekasi, dan beranggotakan lebih dari 100 orang, namun tidak bersifat mengikat keanggotaan untuk siapapun yang berminat. Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan dengan menggunakan fasilitas daring yakni dengan zoom. Dilaksanakan di antara jam 10.20 – 11.10 WIB. Kemudian untuk pengelolaan acara kegiatan pengabdian masyarakat dikelola oleh Unit Community Development (sumber: <https://comdev.binus.ac.id/>) yang didirikan di lingkungan Universitas Bina Nusantara dan diberikan mandat oleh Perguruan Tinggi untuk melakukan pengelolaan semua kegiatan pengabdian masyarakat di lingkungan Universitas Bina Nusantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat, penulis yang bertindak sebagai pengajar bersama dengan pengajar lainnya akan diberikan pengingat oleh Unit Community Development. Pengingat tersebut berupa surat elektronik yang memuat mengenai nama pengajar, judul materi dan pelaksanaannya. Tujuan dari pemberian pengingat ini adalah agar pelaksanaan kegiatan berlangsung tepat waktu. Tampilan mengenai pengingat sebagaimana pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Tampilan Surat Elektronik Pengingat

Reminder di atas juga dikirimkan kepada para peserta kegiatan yang secara garis besar demografinya dapat diilustrasikan sebagai berikut.

Tabel 1. Profil Peserta

Karakteristik	Jumlah (orang)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	13
Perempuan	20
Bidang Usaha	
Makanan dan Minuman	20
Kerajinan tangan	10
Jasa	3
Jumlah Karyawan	
< 10 orang	30
> 10 orang	3
Lama berdiri usaha	
< 5 tahun	16
> 5 tahun	17

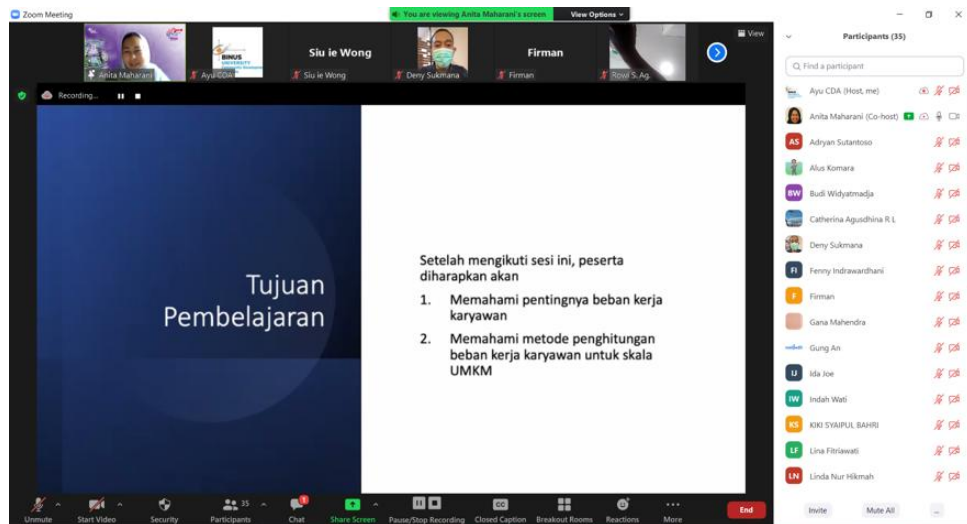
Berdasarkan tabel 1., di atas dapat diketahui bahwa mayoritas peserta adalah laki-laki, menjalankan bisnis usaha kecil menengah dalam bidang makanan dan minuman, serta memiliki karyawan kurang dari 10 orang dan baru mendirikan usahanya kurang dari lima tahun (pada saat dilaksanakan kegiatan ini di tahun 2021). Dengan kata lain, peserta yang mengikuti kegiatan ini masih dalam tahapan awal dalam bisnisnya dan masih banyak kemungkinan untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan bisnis, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusianya.

Selanjutnya, penulis yang merupakan fasilitator memperkenalkan diri kepada peserta dan membuka materi halaman awal untuk menunjukkan judul dari materi yang akan disampaikan (Gambar 2).



Gambar 2. Tampilan Awal Presentasi

Berikutnya, setelah melakukan identifikasi mengenai peserta, penulis yang bertindak sebagai fasilitator kemudian melakukan sesi pemberian materi selama waktu yang ditentukan. Model pemberian materi adalah dengan kuliah yang diawali dengan penjelasan mengenai tujuan pembelajaran yang akan ditargetkan tercapai (Gambar 3).



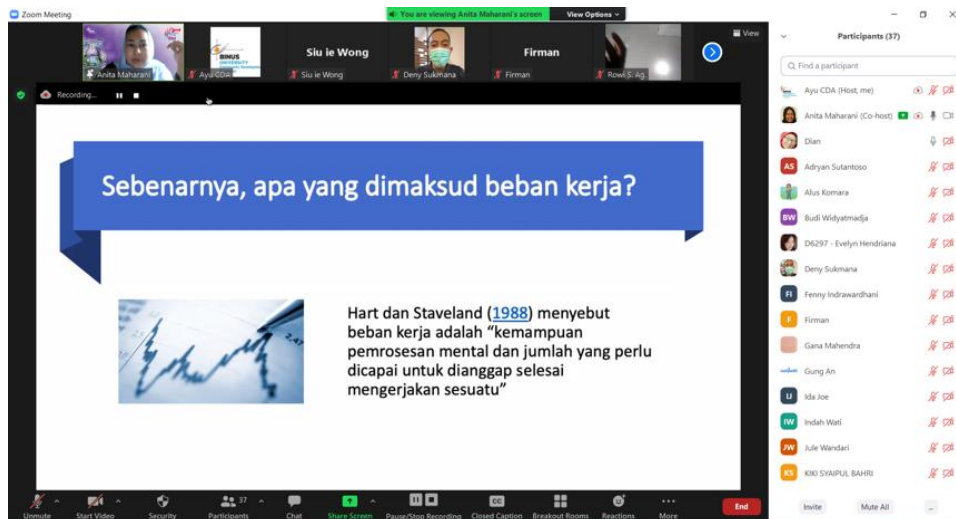
Gambar 3. Tampilan Layar Materi (1)

Berikutnya setelah menyampaikan tujuan pembelajaran, penulis menyampaikan materi utama kepada para peserta. Diawali dengan penjelasan usaha kecil menengah menggunakan istilah UMKM atau Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Gambar 4).



Gambar 4. Tampilan Layar Materi (2)

Berikutnya adalah penjelasan tentang istilah beban kerja. Pada saat penyampaian, penulis selaku fasilitator menyampaikan penjelasan beban kerja berdasarkan pandangan ahli. Tujuan dari penyampaian penjelasan adalah agar peserta mengenali arti awal dari beban kerja (Gambar 5).



Gambar 5. Tampilan Layar Materi (3)

Ada sebelas *slide* yang disampaikan pada kesempatan pengabdian masyarakat, dan seluruhnya disampaikan dengan metode penyampaian kuliah kepada peserta (Gambar 6).



Gambar 6. Tampilan Layar Materi (4)

Pada bagian akhir *slide*, penulis selaku fasilitator menyampaikan *template* yang dapat digunakan oleh peserta untuk mengimplementasikan penghitungan beban kerja. Tujuan dari penyampaian adalah untuk membantu para peserta melakukan *how-to*. Untuk itulah, para peserta mendapatkan pembekalan tentang cara melakukan pengukuran beban kerja, yang tujuannya adalah untuk melihat sejauhmana proses di dalam ukm yang berkaitan dengan jumlah jam kerja-orang (man- hours) yang dibutuhkan, terutama dalam rangka menyelesaikan beban kerja dalam hitungan waktu. Secara konsepnya, analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja (Adawiyah et al, 2013).

Menurut al Farisi et al (2022), usaha kecil menengah memiliki keberadaan penting bagi perekonomian. Dalam studinya disebutkan bahwa ukm menjadi penopang perekonomian, dan olehkarenanya keberadaan ukm sangat diperlukan dan bahkan didorong untuk muncul di tengah-tengah masyarakat, karena dapat menjadi salah satu solusi kesejahteraan masyarakat. Ukm dapat menyerap Angkatan kerja yang ada di lingkungan masyarakat, sehingga bukan tidak mungkin tidak hanya masalah perekonomian saja yang menjadi bagian dari kontribusi ukm namun juga terkait dengan kontribusinya dalam hal masalah sosial. Dalam Rahayu et al (2022)

disebutkan bahwa ukm menjalankan usaha pun tidak terlepas dari beragam macam masalah atau tantangan. Tantangan tersebut baik yang terduga maupun yang tidak terduga, namun demikian, semakin awal pemilik ukm melakukan upaya untuk melakukan perancangan bisnis, dan pengelolaannya maka semakin minimal pula dampak yang akan diakibatkan bilamana ada sesuatu hal yang tidak terduga terjadi. Pada umumnya, hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan ukm adalah terkait dengan proses produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya yang dimilikinya, namun demikian sebenarnya ada isu mengenai sumber daya manusia dan pengelolaannya yang belum terlalu banyak mendapatkan perhatian dan menjadi bagian dari solusi yang ditawarkan oleh perguruan tinggi melalui kegiatan pengabdian masyarakat. Dalam penulisan artikel ini, disajikan upaya penulis selaku fasilitator kegiatan materi untuk komunitas Silver Interfor yang berfokus pada beban kerja.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk menyajikan konsep dan tips untuk dapat dilaksanakan oleh pemilik usaha kecil dan menengah yang berminat untuk mempelajari mengenai beban kerja. Kegiatan dilaksanakan secara daring, dan dijalankan bersama-sama dengan materi lainnya yang dianggap relevan untuk kebutuhan usaha kecil dan menengah. Tantangan berikutnya adalah untuk melakukan evaluasi terkait pelaksanaan kegiatan dalam pandangan para peserta dan mengenai sejauhmana materi yang diberikan dapat dimanfaatkan secara langsung oleh para peserta.

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya untuk UKM Silver Interfor

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W., & Sukmawati, A. (2013). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama) Wildanur Adawiyah. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, IV(2)*, 128–143.
- al Farisi, S., & Iqbal Fasa, M. (2022). PERAN UMKM (USAHA MIKRO KECIL MENENGAH) DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT. *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah, 9(1)*. <http://ejurnal.iaipd-nganjuk.ac.id/index.php/es/index>
- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Riset Ekonomi Manajemen, 21–35*.
- Budiarso, E. (2020, March 10). Komunitas UKM Silver Interfor Ajak UKM Melek Ekspor. *Terkini.Id*. <https://jakarta.terkini.id/2020/03/10/komunitas-ukm-silver-interfor-ajak-ukm-melek-ekspor/1/3/>
- Fajri, C., & Terza Rahman, Y. (2021). MEMBANGUN KINERJA MELALUI LINGKUNGAN KONDUSIF, PEMBERIAN MOTIVASI DAN PROPORSIONAL BEBAN KERJA. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 4, Issue 1).
- Ceranic, S., & Popovic, B. (2009). Human Resources Management in Small and Medium Enterprises. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*. <http://ageconsearch.umn.edu>
- Claudia, D., Simanjuntak, Y., Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.

Harney, B., Gilman, M., Mayson, S., & Raby, S. (2022). Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): critical questions and future prospects. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3175–3196. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2109375>

Munandar. 2011. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Pres

Nwinyokpugi, P. N. (2018). Workload Management Strategies and Employees Efficiency in the Nigeria Banking Sector. *International Journal of Innovative Research and Development*, 7(1). <https://doi.org/10.24940/ijird/2018/v7/i1/jan18054>

Pambudi, Y. W. (2017). *ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (Studi Kasus UKM Unlogic Projeck)*.

Rahayu, T., & Siharis, A. K. (2022). ANALISIS STRES KERJA PADA PELAKU USAHA KECIL DAN MENENGAH TERHADAP KINERJA USAHA (Studi Kasus Usaha Rumah Makan Mbah Suro Kec. Temon). *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 271–280. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>

Restuputri, D. P., Pangesti, A. K., & Garside, A. K. (2019). The Measurement of Physical Workload and Mental Workload Level of Medical Personnel. *Jurnal Teknik Industri*, 20(1), 34–44. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol20.no1.34-44>

Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*. www.depkop.go.id

Syahputra, A., Rahmatsyah Putra, H., Ar-Ridho Bagansiapiapi, S., & Teungku Dirundeng Meulaboh, S. (2020). PERSEPSI MASYARAKAT TERHADAP KEGIATAN KULIAH PENGABDIAN MASYARAKAT (KPM). *At-Tanzir: Jurnal Prodi Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 11(1), 1–20.