

**STUDI FENOMENA : EFEKTIVITAS BEBAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UPT REHABILITASI BINA LARAS KEDIRI****Siti Masnunah<sup>1</sup>, Indah Listiyani<sup>2</sup>, Rike Kusuma Wardhani<sup>3</sup>****Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri****[sitimasnunah74@gmail.com](mailto:sitimasnunah74@gmail.com)<sup>1</sup>, [indahlistyani57@gmail.com](mailto:indahlistyani57@gmail.com)<sup>2</sup>, [rikekusuma@uniska-kediri.ac.id](mailto:rikekusuma@uniska-kediri.ac.id)<sup>3</sup>****Abstract**

*This study aims to analyze the phenomenon of workload effectiveness in improving employee performance at the Bina Laras Rehabilitation Unit (UPT) in Kediri. Excessive workload can lead to fatigue and decreased performance, while an appropriate workload can boost productivity and efficiency. This study used a qualitative approach with a phenomenological study method. Data were collected through in-depth interviews with employees and management at the UPT Bina Laras Rehabilitation Unit in Kediri, as well as direct field observations. Data analysis was conducted through a coding and categorization process to identify key themes related to workload effectiveness and its impact on employee performance. The results indicate that an effective workload at the UPT Bina Laras Rehabilitation Unit in Kediri is determined by several factors, including clear task allocation, management support, and the availability of adequate resources. Furthermore, it was found that employees who perceive their workload as balanced tend to have higher levels of performance, compared to employees who experience excessive or irregular workloads.*

**Keywords:** *Workload, Employee Performance, Effectiveness*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena efektivitas beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di UPT Rehabilitasi Bina Laras Kediri. Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang tepat dapat mendorong produktivitas dan efisiensi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi fenomenologi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan karyawan dan manajemen UPT Rehabilitasi Bina Laras Kediri, serta observasi langsung di lapangan. Analisis data dilakukan melalui proses pengodean dan kategorisasi untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait efektivitas beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang efektif di UPT Rehabilitasi Bina Laras Kediri ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk pembagian tugas yang jelas, dukungan dari manajemen, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Selain itu, ditemukan bahwa karyawan yang merasa beban kerjanya seimbang cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, dibandingkan dengan karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan atau tidak teratur.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Efektivitas*

**Article history**

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaan suatu organisasi ataupun Perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia (SDM) sangat di butuhkan di setiap Organisasi dalam bentuk apapun Visi

Misinya. Maka bisa di katakan Sumber Daya Manusia ini merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi atau Perusahaan untuk tercapainya tujuan yang di buat oleh Perusahaan itu sendiri.

Untuk keberhasilan dari tujuan Perusahaan maka pihak Organisasi harus benar-benar memperhatikan dalam memilih SDM yang akan di jadikan *partner* untuk kelangsungan Perusahaan kedepanya, oleh karena itu Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan sangat berpengaruh untuk kesuksesan Perusahaan. Karena SDM ini yang akan mengatur atau menangani setiap proses dalam ruang lingkup Perusahaan untuk tercapainya Visi-Misi yang telah di buat oleh Perusahaan.

Sumber Daya Manusia melibatkan sejumlah aspek aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola organisasinya yaitu seperti, perencanaan SDM, Merekrut Karyawan baru dan selanjutnya seleksi karyawan dan juga Pengembangan karyawan, Evaluasi kinerja Karyawan serta Memanajemen Hubunga antara karyawan dan Organisasi. Sumber Daya Manusia Memiliki Peran Sensial (Penting) untuk menciptakan dan memelihara Lingkungan kerja dan organisasi.

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat dan mencapainya. Dengan demikian, efektivitas mengacu pada hubungan antara keluaran atau hasil yang dicapai atau yang benar-benar dicapai antara tujuan atau hasil yang ditetapkan atau diharapkan dalam rencana. Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan memenuhi tujuan yang diharapkan.

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang tahapan analisis Beban kerja Dilingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Ketanyaan tersebut menuntut profesionalisme Sumber Daya Aparatur dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Yang terjadi saat ini Profesionalisme yang di harapkan belum sepenuhnya terwujud.

Salah satu penyebab utamanya karena terjadi ketidak sesuaian antara kompensasi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu di antara kompensasi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum professional. Demikian pula, pendi stribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum di dasarkan pada Beban Kerja Organisasi. Menumpuknya karyawan di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Di sisi lain pembentukan organisasi yang cendrung tidak berdasarakan kebutuhan nyata, dalam arti organisasi yang di bentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kercil. Sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak efisien dan efektif.

Dalam rangka mencapai performance Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah daerah yang diharapkan, di pandang perlu Menyusun suatu peraturan menteri dalam Negeri tentang Pedoman Anaalisis Beban kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah daerah yang merupakan panduan tentang urain langkah-langkah dalam melakukan analisis beban kerja pada setiap unit organisasi di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Pelaksanaan Analisis beban kerja pada hakekatnya di harapkan agar terpenihinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan Efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparaturnya yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umm pemerintahan dan Pembangunan secara lancer dengan di landasi semangat pengabdian kepada Masyarakat, bangsa dan negara.

Hal yang dimaksud dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepagawaian yang menyatakan bahwa sebagai unsur aparatur negara Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada Masyarakat secara Profesional.

Selain itu pelaksanaan analisis beban kerja dapat menghasilkan suatu tolak ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu berupa norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, dan standar beban kerja dan prestasi kerja, Menyusun informasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya.

Hasil analisis beban kerja juga dapat dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja serta Langkah-langkah lainnya dalam rangka meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur negara baik dari kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaian.

Upaya tersebut dapat dicapai melalui pelaksanaan analisis beban kerja pada setiap unit organisasi di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah secara konsisten dan kesinambungan.

Beban kerja merupakan suatu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan atau Organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Cara Menganalisa Beban Kerja (*Workload Analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis Beban Kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan suatu Perusahaan.

UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri-Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur merupakan Lembaga yang bergerak untuk memberikan kontribusi penyandang masalah Disabilitas Orang Dengan Gangguan jiwa (ODGJ) Bersama pemerintah dan Masyarakat demi terwujudnya peningkatan taraf hidup dan pengembalian fungsi Sosialnya dalam Masyarakat.

UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri sendiri mempunyai Visi-Misi VISI UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri. yaitu memberikan Kontribusi nyata dalam mengentaskan penyandang masalah disabilitas Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) Bersama pemerintah dan Masyarakat demi terwujudnya peningkatan taraf hidup dan pengembalian fungsi sosialnya dalam masyarakat

MISI UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri. Memenuhi kebutuhan jasmani, Rohani, dan social, sehingga mereka dapat meningkatkan taraf hidupnya dan meningkatkan fungsi sosialnya dengan baik. Mengembangkan sumber-sumber potensi yang dimiliki penyandang masalah Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) untuk memperdayakan dalam Upaya mempersiapkan kemandiriannya. Mengkibatkan peran serta keluarga dan Masyarakat dalam penanganan Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ), sehingga mereka dapat menerima.

Pada UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri ini memiliki kendala yaitu berupa Klien yang harus dilayani oleh Karyawan melebihi kapasitas yang seharusnya 1 pengasuh menangani 5 klien dari karyawan yang ada di UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri sedangkan pada kenyataannya yang Sekarang yaitu 1 pengasuh menangani 18 klien, sehingga Beban Kerja yang harus ditanggung oleh karyawan melebihi batas semestinya dan ini berpengaruh pada Kinerja karyawan yang ada di sana. Menurut bapak NP menjelaskan bahwa di UPT Rehabilitasi Bina Laras Kediri yaitu menggunakan pengelompokan berdasarkan Klaster, pengelompokan berdasarkan Klaster ini di bagi menjadi tiga bagian yaitu, 1. Klaster ringan 2. Klaster sedang 3. Klaster Berat dan cara penanganannya tentu berbeda, penanganan pada Klaster Ringan yaitu

jika hendak ada kegiatan mereka arahkan dengan sekali perintah saja seperti ada kegiatan bersih-bersih, bantu-bantu kegiatan yang lain. Pada Penanganan Klaster Sedang yaitu penangannya lebih sedikit berberda jika pada saat ada kegiatan para klien harus di berikan arahan yang lebih dari pada klister ringan seperti pada saat waktu mandi, solat dan jika ada kegiatan- kegiatan klien harus di ingatkan dan di arahkan. Klater 3 yaitu klaster Berat para cara penanganannya lebih di fokuskan pada penanganan medis seperti di Isolasi, karena di hawatirkan klien mengganggu klien yang lain, Marah-marah dan hingga bisa melarikan diri dari panti.

Untuk masa pemulihan klien pada umumnya 1-6 bulan atau sampai 1 tahun. dan untuk klien itu sendiri klien bisa di pulangkan dengan jangka waktu tetentu sesuai kondisi klien itu sendiri jika lekas membaik maka klien bisa di pulangkan . dan selama ini para karyawan di sana melakukan pekerjaan nya sesuai dengan bidangnya dan juga ia harus ikut serta membantu berbagi tugas untuk menangani Klien yang kekurangan tenaga untuk Melayaninya. Melihat latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Study Fenomena : Efektifitas Beban Kerja meningkatka Kinerja Karyawan di UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri”**.

## 2. Tinjauan Pustaka

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut (Hamali, 2018), menyatakan SDM merupakan Suatu pendakatan yang strategis terrhadap keterampilan mpotivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pendapat lain diungkapkan oleh (Ricardianto, 2018) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

### **Efektivitas**

Menurut (Mardiasmo, 2017), efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut (Pekei, 2016), efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi.

### **Beban Kerja**

Menurut (Johari, et. al, 2016), beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Budiasa, 2021), beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

### **Kineja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2019), kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut (Masram, 2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

### 3. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan yang memberikan gambaran tentang penelitian yang sedang diamati. Menurut (Sugiyono, 2021), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Penelitian ini berlangsung di UPT Rehabilitasi Bina Laras Kediri yang beralamatkan Jl. Balai Desa, Area Persawahan, Butuh, Kec. Kras, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64172. Peneliti menggunakan data hasil wawancara yang ia dapat melalui informan mengenai Topik yang Bahas di tempat penelitian di UPT Rehabilitasi Bina Laras Kediri.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Beban karyawan di UPT RSBL Kediri

Menurut (Robbins, 2006), beban kerja berperan besar dalam menentukan stres kerja dan kepuasan kerja. Mereka mengaitkan beban kerja dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk memenuhinya. Dampak: Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang akan berujung pada penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terkendali dan optimal justru meningkatkan efisiensi dan produktivitas karena karyawan mampu mengelola tanggung jawab mereka secara efektif.

(Robbins, 2006) juga menekankan pentingnya manajemen beban kerja yang seimbang, dimana perusahaan harus memahami kapasitas individu agar tidak memberikan tekanan kerja yang berlebihan.

Beban Kerja di UPT RSBL Kediri dinilai memang semakin meningkat di karenakan jumlah Klien yang tidak seimbang dengan pemenuhan Karyawan yang saat ini berada di UPT RSBL Kediri, sehingga tanggungjawab yang harus dipenuhi tidak lagi sama dengan yang sebelumnya sebelum masa meningkatnya Klien yang masuk di UPT RSBL Kediri. Meski demikian para karyawan bisa menyeimbangkan diri dengan kondisi tanggung jawab yang saat ini bisa dibilang bertambah atau mengkat.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Studi Fenomena: Efektivitas Beban Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UPT Rehabilitasi Bina Laras Kediri dapat disimpulkan Bahwasanya Pentingnya SDM Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas SDM Organisasi harus memilih SDM yang berkualitas karena mereka akan mengatur dan menangani setiap proses dalam perusahaan. Aspek Manajemen SDM Manajemen SDM mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi kinerja, dan manajemen hubungan antara karyawan dan organisasi.

Efektivitas Organisasi: Organisasi dianggap efektif jika output yang dihasilkan memenuhi tujuan yang diharapkan. Permasalahan SDM di Pemerintahan: Terjadi ketidaksesuaian antara kompensasi pegawai dengan jabatan, serta distribusi pegawai yang tidak sesuai dengan beban kerja organisasi. Pentingnya Analisis Beban Kerja: Analisis beban kerja penting untuk menciptakan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme aparatur negara. Tujuan Analisis Beban Kerja: Hasil analisis beban kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Masalah di UPT Rehabilitasi Sosial Bina Laras Kediri: UPT menghadapi masalah dengan jumlah klien yang dilayani melebihi kapasitas pengasuh, yang berdampak pada kinerja karyawan.

Pengelompokan Klien Berdasarkan Klaster: Klien dibagi menjadi tiga klaster (ringan, sedang, berat), dengan metode penanganan yang berbeda sesuai dengan tingkat keparahan kondisi mereka dan Masa Pemulihan Klien: Klien umumnya membutuhkan waktu pemulihan 1-6 bulan hingga 1 tahun, dan bisa dipulangkan sesuai dengan kondisi mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Johari, Johanim, Fee Yean Tan, Zati Iwani Tjik. 2016. "Autonomy, Workload, Work Life Balance and Job Performance." *International Journal of Educational Management* 31 (2).
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Edisi Ke-5)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mardiasmo. 2017. *Perpajakan Edisi Terbaru*. Bandung: Andi.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Pekei, Beni. 2016. *Konsep Dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Era Otonomi*. Jakarta: Taushia.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, Prof. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edited by MT Dr. Ir. Sutopo, S.Pd. Edisi 2. Kota Bandung: ALFABETA, cv.