

## BEBAN KERJA KARYAWAN DI PT PANGGA SURYA DIPALA

<sup>1</sup>Echa SuryaningTyas, <sup>2</sup>Puji Isyanto

<sup>1</sup>[mn22.echasuryaningtyas@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.echasuryaningtyas@mhs.ubpkarawang.ac.id) <sup>2</sup>[puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id](mailto:puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id)

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi beban kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala serta mengkaji dampak dari pelaksanaan tugas di luar uraian jabatan (jobdesk). Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung dan wawancara terstruktur terhadap beberapa karyawan. Berdasarkan hasil pengumpulan data, ditemukan bahwa sejumlah karyawan menerima tugas tambahan yang berada di luar tanggung jawab utamanya, seperti membantu pekerjaan dari divisi lain. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja dan belum adanya pengaturan sistem kerja yang jelas terkait penugasan tambahan. Pelaksanaan tugas tambahan tersebut berdampak pada meningkatnya beban kerja, keterlambatan penyelesaian tugas utama, dan risiko kelelahan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa distribusi kerja antar divisi di PT Pangga Surya Dipala belum berjalan secara proporsional. Untuk itu, diperlukan evaluasi terhadap sistem pembagian kerja yang ada, penambahan jumlah di unit yang kekurangan tenaga kerja, serta penyusunan kebijakan internal yang mengatur pelaksanaan tugas tambahan. Dengan diterapkannya langkah-langkah tersebut, diharapkan beban kerja karyawan dapat dikelola dengan lebih baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, adil, dan mendukung peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to identify the condition of employee workload at PT Pangga Surya Dipala and assess the impact of carrying out tasks outside the job description (jobdesc). The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through direct observation and structured interviews with several employees. Based on the results of data collection, it was found that a number of employees received additional tasks that were outside their main responsibilities, such as assisting work from other divisions. This condition is generally caused by the limited number of workers and the absence of a clear work system arrangement related to additional assignments. The implementation of these additional tasks has an impact on increasing workload, delays in completing main tasks, and the risk of burnout. This research concludes that the distribution of work between divisions at PT Pangga Surya Dipala has not been running proportionally. For this reason, it is necessary to evaluate the*

### Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 886

prefix doi :

10.8734/musyrtari.v1i2.359

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/)

*existing work distribution system, increase the number of units that lack manpower, and formulate internal policies that regulate the implementation of additional tasks. With the implementation of these steps, it is expected that employee workload can be better managed, thus creating a more orderly, fair work environment, and supporting the overall increase in company productivity.*  
**Keywords:** *Workload, Employee*

## PENDAHULUAN

PT Pangga Surya Dipala merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi aneka keripik buah dengan merek dagang *Pangga Snack*. Berdiri sejak tahun 2021, perusahaan ini telah menunjukkan perkembangan yang signifikan, bahkan berhasil memasarkan produknya hingga ke 16 negara di 5 benua. Pencapaian ini tentu tidak terlepas dari kontribusi seluruh bagian kerja, mulai dari manajemen hingga karyawan di berbagai divisi. Namun, di tengah pencapaian tersebut, terdapat permasalahan internal yang berpotensi menghambat efektivitas kerja, terkait beban kerja yang tidak merata antar divisi. Berdasarkan observasi awal di PT Pangga Surya Dipala, ditemukan adanya indikasi ketidaksesuaian pelaksanaan tugas, yakni terdapat tugas-tugas yang semestinya menjadi tanggung jawab divisi tertentu namun dilaksanakan oleh divisi lain yang tidak berwenang. Ketidaksesuaian ini tidak hanya menyebabkan ketidakseimbangan dalam pembagian kerja, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan beban kerja pada divisi yang mendapatkan tambahan tugas tersebut.

Fenomena ketidaksesuaian pemberian tugas mencerminkan adanya penugasan pekerjaan kepada bagian tertentu yang tidak sesuai dengan jobdesk, hal tersebut menyebabkan beban kerja. Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana (2024) menyatakan beban kerja yang berlebihan membuat karyawan mengalami *overload* sehingga menyulitkan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, serta memicu stres dan kelelahan yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas maupun bidang tanggung jawab karyawan tidak hanya berisiko menurunkan kualitas *output*, tetapi juga bisa menimbulkan hambatan dalam menjalankan tanggung jawab secara optimal. Ketika seorang karyawan terdampak penambahan beban kerja di luar tugas pokoknya, maka akan terjadi ketidakefisienan dalam proses kerja, yang berpengaruh pada stabilitas organisasi dengan menurunnya kepuasan kerja, bertambahnya potensi kesalahan, serta ketegangan antar tim maupun divisi.

Beban kerja menjadi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan yang berperan besar dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Menurut Malino et al. (2020), beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Irdhayanti et al., (2024) menunjukkan bahwa, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga tidak ideal karena dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja (Fransiska & Tupti, 2020). Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang baik diperlukan untuk memastikan distribusi tugas yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas karyawan. Tanpa pengelolaan yang tepat, beban kerja yang tidak merata berisiko menciptakan ketidakefisienan dan instabilitas dalam lingkungan kerja.

Dari sisi regulasi, pemerintah Indonesia telah menetapkan ketentuan yang mengatur beban kerja guna melindungi kesejahteraan pekerja dan menjaga produktivitas. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 77 hingga Pasal 85,

diatur batas maksimal waktu kerja, waktu istirahat, dan hak cuti agar beban kerja tidak melebihi kapasitas wajar. Regulasi tersebut bertujuan untuk mencegah kelelahan fisik dan mental karyawan yang berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, peraturan tersebut mendorong perusahaan untuk mengelola pemberian tugas secara merata sehingga perusahaan dapat memberikan waktu istirahat dan cuti yang memadai, hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kondisi pembagian dan pelaksanaan tugas diluar jobdesk pada PT Pangga Surya Dipala serta untuk mengetahui dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab terjadinya ketidakseimbangan dalam pemberian tugas antar divisi, serta untuk memberikan rekomendasi solusi yang dapat diterapkan dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja dan stabilitas organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pemberian tugas di PT Pangga Surya Dipala dan menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih proporsional dan berkelanjutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan fungsinya dinamakan manajemen. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau diinginkan oleh sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintah dan sebagainya (Nizamuddin et al., 2024:2).

Dalam penerapannya, manajemen melibatkan interaksi sosial antara individu. Menurut Hidayat Rizandi et al. (2023:3), menjelaskan bahwa manajemen merupakan sebuah proses sosial yang terjadi melalui kerjasama formal dengan minimal dua orang. Dalam menjalankan manajemen, berbagai sumber daya seperti manusia, material, biaya, dan informasi dimanfaatkan. Pelaksanaannya dilakukan dengan metode kerja tertentu yang bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan tenaga, biaya, waktu, serta sumber daya lainnya. Aspek pengorganisasian juga menjadi bagian penting dalam definisi manajemen. Donnelly Gibson dan Ivancevich dalam Fardiansyah et al. (2022:10) mendefinisikan manajemen sebagai proses pengorganisasian individu dan kelompok agar dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan bersama.

Dari perspektif keilmuan, Oemar Hamalik dalam Nizamuddin et al. (2024:2) menjelaskan bahwa manajemen adalah disiplin ilmu yang memiliki objek studi, serta didukung oleh metode dan pendekatan yang terstruktur. Sejalan dengan itu, menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Kosasih (2022:13), manajemen merupakan suatu disiplin ilmu dan keterampilan dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dengan cara yang efisien dan efektif, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disintesis bahwa manajemen adalah proses terorganisir untuk mengelola sumber daya manusia, material, biaya, dan informasi guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Manajemen juga melibatkan kerjasama sosial antara individu dan kelompok. Selain itu, manajemen dipandang sebagai disiplin ilmu yang mendukung penerapan metode dan pendekatan terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi, baik di bidang bisnis, sosial, maupun pemerintahan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ndraha dalam Hasriany Huzain (2021:3), sumber daya manusia yang berkualitas tinggi bukan hanya mampu menciptakan nilai berdasarkan keunggulan komparatif, tetapi juga menghasilkan nilai yang bersifat kompetitif, inovatif, dan berkelanjutan. Mereka

memanfaatkan energi tertinggi, seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, bukan sekadar mengandalkan tenaga fisik atau sumber daya alam seperti bahan mentah, lahan, air, dan kekuatan otot. Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari individu-individu dalam suatu organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sejalan dengan itu, menurut Mondy dalam buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* karya Dwi Putra Buana Sakti et al. (2023:2), manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Artinya, dalam setiap organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci untuk memastikan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Lebih lanjut, sumber daya manusia sendiri merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi yang dirancang untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola individu di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen ini tidak hanya berfokus pada pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia agar mampu menciptakan nilai yang kompetitif, inovatif, dan berkelanjutan. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya mengandalkan tenaga fisik, tetapi juga kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan sistem yang terstruktur, manajemen sumber daya manusia berperan dalam memastikan bahwa bakat dan potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal demi keberhasilan organisasi.

## Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:30) beban kerja diartikan sebagai rasio antara total waktu ideal yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh tugas dengan waktu kerja standar yang tersedia, lalu hasilnya dikalikan 100%.

Menurut Sitompul & Simamora (2021:143) beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu dalam kurun waktu tertentu secara terstruktur, dengan memanfaatkan berbagai teknik manajemen guna memperoleh data mengenai tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja dari unit organisasi yang bersangkutan. Sitompul & Simamora (2021:143) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan kondisi di mana seseorang dituntut untuk menyelesaikan berbagai tugas, namun waktu yang tersedia tidak cukup efektif untuk menyelesaikannya dengan optimal. Menurut Munandar dalam Budiasa (2021:30), Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu dengan mengandalkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Beban kerja merupakan serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Apabila karyawan mampu beradaptasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, maka kondisi tersebut belum tentu dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, jika tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai beban kerja. (Vanchapo, 2020:1)

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau suatu bagian dalam organisasi dalam batas waktu tertentu, dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Secara umum, beban kerja merefleksikan hubungan antara waktu yang tersedia dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

## Indikator Beban Kerja

Menurut Nabila & Syarvina (2022:2791), indikator beban kerja meliputi:

1. Target yang harus di capai. Pandangan seseorang terhadap jumlah target kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dapat memengaruhi persepsi terhadap beban kerja. Apabila seorang karyawan menilai bahwa target tersebut terlalu tinggi, maka ia cenderung merasakan beban kerja yang berat, dan sebaliknya, jika target dirasa wajar, beban kerja pun terasa lebih ringan.
2. Kondisi pekerjaan. Pandangan individu terhadap kondisi pekerjaannya mencakup kemampuan dalam merespons situasi tak terduga, termasuk saat harus menyelesaikan tugas tambahan di luar jam kerja yang telah ditentukan. Jika seorang karyawan menghadapi pekerjaan yang menuntut pemecahan masalah dan merasa bahwa tugas tersebut sulit diselesaikan, maka beban kerja akan dirasakan lebih berat. Sebaliknya, jika pekerjaan dianggap mudah diatasi, maka beban kerja akan terasa lebih ringan.
3. Standar pekerjaan. Pandangan individu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan mencakup sejauh mana mereka merasa mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan. Apabila standar tersebut dinilai terlalu tinggi atau sulit dicapai karena keterbatasan kemampuan, karyawan cenderung merasa terbebani. Sebaliknya, jika standar dirasa sesuai dengan kapasitasnya, beban kerja akan terasa lebih ringan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam tentang beban kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala. Metode penelitian jenis Pendekatan kualitatif merupakan Penelitian kualitatif merupakan suatu proses untuk memahami fenomena sosial atau perilaku manusia dengan membentuk pemahaman yang utuh dan mendalam, disampaikan melalui uraian verbal, menyajikan perspektif mendetail dari informan, serta dilakukan dalam konteks lingkungan alami. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Waruwu, (2024) menyatakan, bahwa data yang diperoleh disajikan dalam bentuk rangkaian kata atau tampilan visual seperti gambar, bukan dalam bentuk angka. Data tersebut kemudian dianalisis dan dijelaskan secara naratif agar mudah dipahami oleh pembaca.

Penelitian ini dilakukan di PT Pangga Surya Dipala yang berlokasi di Perum Karaba Indah, Jl. Blk. XA 05 Wadas, Telukjambe Timur, Karawang. Objek penelitian ini yaitu karyawan di PT Pangga Surya Dipala. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara terstruktur, dimana peneliti telah menyusun daftar pertanyaan secara sistematis sebelum wawancara dilakukan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara secara langsung dengan para karyawan untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan uraian tugas dan jam kerja sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan ketidaksesuaian antara tugas yang dijalankan dengan uraian jabatan yang berlaku. Beberapa karyawan juga menerima tugas tambahan di luar tugas utama divisinya. Tugas utama karyawan dengan jabatan sebagai leader penggorengan berdasarkan dokumen uraian jabatan (*job description*) yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Uraian Tugas Utama Leader Penggorengan PT Pangga Surya Dipala

Jabatan	Uraian Tugas
Leader Penggorengan	1. Menyusun dan menyampaikan laporan absensi karyawan melalui grup WhatsApp.

	<ol style="list-style-type: none"><li>2. Memimpin <i>briefing</i> harian serta menyampaikan target kerja kepada tim.</li><li>3. Mengawasi kesiapan operasional mesin sebelum produksi.</li><li>4. Melakukan pengecekan terhadap ketersediaan dan kesiapan bahan baku.</li><li>5. Mengontrol jalannya proses produksi sesuai dengan standar yang ditetapkan.</li><li>6. Merekap hasil pekerjaan harian ke dalam format Excel.</li><li>7. Melaksanakan kerja lembur atau melakukan koordinasi dengan pihak manajemen.</li><li>8. Memeriksa kondisi lapangan menjelang akhir proses produksi.</li><li>9. Membuat dan menyampaikan laporan kerja harian.</li></ol>
--	--

Sumber : Hasil Observasi Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa setiap karyawan telah memiliki uraian tugas yang jelas dan sesuai dengan jabatannya. Namun dalam praktiknya, masih terdapat ketidaksesuaian antara tugas yang dilaksanakan dengan yang tercantum dalam uraian jabatan. Setiap karyawan memiliki target kerja yang telah ditentukan berdasarkan uraian tugas jabatan. Sebagai contoh, karyawan pada divisi penggorengan dengan jabatan sebagai *leader* bertanggung jawab untuk mengarahkan ataupun untuk menyelesaikan proses penggorengan buah secara maksimal sesuai dengan waktu dan kapasitas yang telah ditetapkan. Namun, realisasinya menunjukkan karyawan tidak hanya menjalankan tugas utama, tetapi juga menerima penugasan tambahan di luar lingkup tanggung jawabnya. Kondisi tersebut menyebabkan pencapaian target kerja utama yang telah ditentukan menjadi kurang maksimal dan mengalami keterlambatan. Ketika pekerjaan yang diberikan melampaui batas kemampuan karyawan, target kerja akan sulit dicapai dan beban kerja pun mengalami peningkatan.

Kondisi pekerjaan yang dijalani juga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Meskipun ketentuan jam kerja di PT Pangga Surya Dipala telah ditetapkan melalui peraturan perusahaan, yakni 6 hari kerja dalam sepekan mulai pukul 08.00 hingga 16.00 WIB, kenyataannya masih terdapat karyawan di divisi tertentu yang harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja. Dalam praktiknya, terdapat situasi di mana beberapa karyawan melaksanakan tugas di luar jam kerja karena adanya penugasan tambahan yang bersifat situasional dan berada di luar jobdesk divisinya. Standar kerja juga telah ditetapkan oleh perusahaan melalui urain tugas dan pembagian tanggung jawab di setiap divisi dengan jelas.

Namun dalam praktiknya, masih terdapat karyawan yang menjalankan tugas di luar standar yang telah ditetapkan tersebut. Tanpa adanya ketentuan kerja yang jelas terhadap penugasan tambahan, karyawan dapat merasa terbebani karena tugas yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan kemampuan dan kompetensinya, yang pada akhirnya menambah beban kerja secara keseluruhan.

## Pembahasan

Beban kerja merupakan sejumlah tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan dan memiliki peranan penting dalam memengaruhi efektivitas kinerja serta kelangsungan operasional perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa di PT Pangga Surya masih ditemukan kondisi di mana karyawan menerima penugasan tambahan di luar tanggung jawab utama atau uraian tugas (jobdesk). Penugasan tersebut umumnya bersifat situasional dan diberikan ketika pekerjaan utama dalam divisi telah berada dalam kondisi yang terkendali.

Permasalahan terkait beban kerja yang dirasakan oleh salah satu karyawan dengan jabatan sebagai *leader* penggorengan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan tersebut tidak hanya bertanggung jawab atas proses produksi di divisi penggorengan sebagai tugas pokok, tetapi juga melaksanakan tugas tambahan, seperti pengangkutan barang ke lokasi ekspedisi. Tugas tambahan tersebut tidak termasuk dalam uraian tugas utama berdasarkan struktur kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut muncul akibat terbatasnya jumlah sumber daya manusia, sehingga pelibatan pegawai dari divisi lain diperlukan untuk membantu penyelesaian tugas.

Meskipun tugas tambahan tidak diberikan secara rutin, pelaksanaan tugas tambahan tersebut berisiko menambah beban kerja bagi setiap karyawan yang terdampak penambahan tugas, terutama bila waktunya bertepatan dengan tugas utama yang sedang berjalan. Terlebih lagi, terdapat kondisi di mana karyawan menjalankan tugas tersebut di luar waktu kerja yang telah ditetapkan, seperti lembur, untuk menyelesaikan tugas pokok ataupun tambahan. Situasi ini menunjukkan adanya fleksibilitas waktu kerja yang diperlukan demi mendukung kelancaran aktivitas perusahaan. Di sisi lain, pelaksanaan tugas yang berasal dari divisi lain turut berdampak terhadap kejelasan batas tanggung jawab kerja antar divisi. Ketika batas tanggung jawab tidak ditetapkan secara tegas dan baik, pembagian beban kerja menjadi tidak merata dan berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan. Meskipun pelibatan lintas divisi dalam situasi tertentu dapat dipahami sebagai bentuk dukungan operasional, pengaturannya tetap perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan terhadap pegawai.

Secara keseluruhan, beban kerja di lingkungan perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor tidak hanya volume pekerjaan, tetapi juga distribusi tanggung jawab, ketersediaan tenaga kerja, serta efektivitas pengelolaan waktu yang efektif. Di samping itu, perusahaan perlu mengevaluasi mekanisme pembagian tugas secara merata dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Apabila beban kerja dapat dikelola dengan baik, hal ini dapat memperkuat motivasi, menjaga kondisi fisik dan mental, serta meningkatkan performa kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap stabilitas produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Pangga Surya Dipala, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan belum sepenuhnya terdistribusi secara merata. Meskipun perusahaan telah menetapkan uraian tugas dan jam kerja sesuai dengan jabatan masing-masing, kenyataannya masih ditemukan penugasan tambahan yang berada di luar tugas utama karyawan. Penugasan tambahan ini umumnya bersifat situasional dan berkaitan dengan keterbatasan jumlah tenaga kerja di beberapa divisi, sehingga mendorong pelibatan karyawan dari divisi lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawabnya.

Kondisi tersebut menimbulkan dampak terhadap keterlambatan pencapaian target kerja utama, peningkatan tekanan kerja, serta menurunnya efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pelaksanaan pekerjaan di luar jam kerja yang telah ditetapkan juga menunjukkan bahwa sistem pengelolaan beban kerja belum berjalan dengan efektif. Ketidakjelasan batas tanggung jawab antar divisi turut memperburuk kondisi tersebut, karena karyawan tidak memiliki dasar yang jelas untuk menolak penugasan tambahan di luar kapasitasnya dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengevaluasi sistem pembagian kerja agar tercipta mekanisme kerja yang lebih sistematis, proporsional, dan sesuai dengan kapasitas serta tanggung jawab setiap karyawan.

## Saran

Terdapat saran yang dapat diterapkan oleh PT Pangga Surya Dipala untuk mengatasi permasalahan terkait beban kerja yang belum merata, diperlukan upaya pengelolaan kerja yang

lebih terstruktur dan menyeluruh. Pertama, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sistem kerja yang berlaku, termasuk pola pembagian tugas, alur koordinasi antar divisi, serta efektivitas pelaksanaan jam kerja. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan yang menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja serta mengantisipasi potensi penumpukan tugas pada individu atau divisi tertentu. Kedua, perusahaan disarankan untuk memperkuat manajemen sumber daya manusia melalui penyesuaian jumlah karyawan dengan beban operasional di lapangan. Penambahan tenaga kerja pada unit yang mengalami kekurangan akan membantu mencegah praktik kerja lintas divisi yang tidak terstruktur dan berisiko menurunkan efisiensi.

Selain itu, diperlukan kebijakan internal yang lebih tegas mengenai pelaksanaan tugas tambahan, termasuk pengaturan batasan frekuensi, waktu pelaksanaan, dan bentuk kompensasi yang adil. Kebijakan tersebut penting untuk menjamin bahwa karyawan tidak terbebani secara berlebihan, terutama bila tugas tambahan dilakukan di luar jam kerja yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan beban kerja karyawan di PT Pangga Surya Dipala dapat dikelola secara lebih optimal dan merata, serta mendukung terbentuknya sistem kerja yang lebih adil dan proporsional sehingga setiap karyawan dapat lebih fokus dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan kapasitas dan peran yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Dwi Putra Buana Sakti, S.E., M. M., Rusdiana Br Simamora, S.Kom., S.M., M. M., Ahmad Karim, S.E., M. M., Arnida, S.E., M. M., Dr. Sitiri Nurmayanti, S.E., M. S., Edi Muhammad Abduh Alhamidi, S.Sos, M. M., Nadiyah Abidin, S.S., M.Si., M. P., Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M. M., Dr. I Made Darsana, S.E., M. M., Abdullah Mitrin, S.I.Kom., M.I.Kom Erni Salijah, S.E., M.M., C.F., C. Ft., Riri Mayliza, S.E., M. M., & Triana Melinda Sinaga, S.Kom., S.M., M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Intelektual Manifes Media.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV Pena Persada.
- Fardiansyah, H., Octavianus, S., Abduloh, A. Y., Ahyani, H., Hutagalung, H., Sianturi, B. J., Situmeang, D., Nuriyati, T., Arifudin, O., Morad, A. M., Ahmad, D., Putri, D. M., Lasmono, S., & Rini, P. P. (2022). *Manajemen Pendidikan*. Widina Media Utama.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224-234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hasriany Huzain. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat Rizandi, Muhammad Arrazi, Asmendri, & Milya Sari. (2023). Pentingnya Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 47-59. <https://doi.org/10.51339/akademika.v5i1.745>
- Irdhayanti, E., Mustika, U. N., & Syahputri, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di PERUM DAMRI Cabang Pontianak. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(1), 689-703.
- Kokasih, N. (2022). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Member of Guepedia Group.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Nizamuddin, S., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). PERENCANAAN DALAM ILMU PENGANTAR MANAJEMEN. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106-120.
- Saifudin, A. (2021). Manajemen Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Perspektif Moderasi Islam Wasathiyah. *JIEM: Journal of Islamic Education and Manajemen*, 2(1), 1-14.
- Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis Beban Kerja Pada Bagian Keuangan dan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(3), 286-299.

<https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4723>

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work 26 Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142-153.  
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179-2185.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.

Waruwu, M. (2024). Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep, Prosedur, Kelebihan dan Peran di Bidang Pendidikan. *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(2), 198-211.  
<https://doi.org/10.59698/afeksi.v5i2.236>