

MANAJEMEN BEBAN KERJA: STRATEGI EFEKTIF UNTUK PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN

Bartolomeus Galih Visnhu Pradana¹, Agatha Mayasari²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
email: bartolomeus.galih@uajy.ac.id¹; agatha.mayasari@uajy.ac.id²

Abstrak

Pengabdian masyarakat di lakukan pada salah satu Yayasan Pendidikan Swasta XYZ di Solo, bertujuan untuk menganalisis dan mengoptimalkan beban kerja guru dan staf melalui pendekatan holistik yang berbasis data. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan kualitas pengajaran dan menurunkan kesejahteraan guru. Pentingnya topik ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk mengelola beban kerja secara efektif, guna memastikan bahwa kualitas pendidikan tetap terjaga. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini mencakup pendidikan masyarakat, difusi ilmu pengetahuan dan teknologi (Ipteks), pelatihan, dan advokasi. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata, khususnya dalam aktivitas mengajar, memiliki nilai Kebutuhan Personel (KbP) yang tinggi, mendekati kapasitas maksimal seorang guru. Implementasi strategi redistribusi tugas dan penerapan teknologi pendidikan terbukti membantu dalam mengelola beban kerja dengan lebih efektif. Evaluasi dan pemantauan secara berkala terhadap distribusi beban kerja menjadi elemen penting dalam menjaga keberlanjutan dari solusi yang diterapkan. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk peningkatan kualitas operasional dan pendidikan di institusi pendidikan melalui manajemen beban kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Beban Kerja, Redistribusi Tugas, Peningkatan Kualitas Pendidikan

Abstract

The community service project at XYZ Private Education Foundation, Solo, aimed to analyze and optimize the workload of teachers and staff through a holistic, data-driven approach. Imbalanced workloads can lead to a decline in teaching quality and negatively affect teacher well-being. The significance of this topic lies in the urgent need to manage workloads effectively to ensure that the quality of education is maintained. The methods used in this project included community education, the diffusion of science and technology, training, and advocacy. Data were collected through direct observation, interviews, and questionnaires. The findings revealed that the uneven distribution of workloads, particularly in teaching activities, resulted in a high Personnel Requirement Value (KbP), approaching the maximum capacity of individual teachers. The implementation of task redistribution strategies and the adoption of educational technology proved effective in managing workloads more efficiently. Regular evaluation and monitoring of workload distribution are crucial in maintaining the sustainability of the solutions applied. In conclusion, this study provides a solid foundation for improving operational efficiency and educational quality in educational institutions through better workload management.

Keywords: Workload, Task Redistribution, Education Quality Improvement

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan zaman yang semakin kompleks, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo, sebagai salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen mencetak generasi penerus bangsa, menghadapi tantangan berat dalam mengelola beban kerja yang semakin kompleks, terutama bagi guru dan staf Tata Usaha. Beban kerja, yang mencakup aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal seperti kondisi fisik dan psikologis individu, motivasi, persepsi, keinginan, serta kepuasan dan kondisi lingkungan kerja (I Nyoman Swedana, 2023; Wulandari et al., 2017). Tantangan yang sering muncul seperti penundaan dalam memenuhi kewajiban dan pembayaran dapat menghambat efisiensi dan produktivitas, sehingga menuntut adanya strategi pengelolaan yang komprehensif dari pihak yayasan.

Penelitian terdahulu oleh Arsi & Sri Gunani Partiwani (2012) menegaskan bahwa analisis beban kerja merupakan elemen esensial dalam menentukan jumlah optimal karyawan serta pemetaan kompetensi

karyawan berdasarkan Job Description yang ada. Tanpa adanya analisis beban kerja yang tepat, organisasi pendidikan berisiko menghadapi berbagai masalah operasional, seperti ketidakjelasan tujuan dan strategi, sistem kinerja individu yang tidak efektif, pemilihan struktur organisasi yang tidak tepat, hingga kapabilitas SDM yang tidak memadai (Hermawan et al., 2023; Meirinawati & Indah Prabawatii, 2019). Masalah-masalah ini dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, Irawati & Dini Arimbi Carrollina (2017) menekankan bahwa analisis beban kerja tidak hanya terkait dengan penentuan jumlah karyawan yang efisien, tetapi juga berkaitan dengan pemetaan kompetensi dan peningkatan kualitas SDM. Analisis ini merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi (Franchini et al., 2001). Menyadari pentingnya hal ini, Tim Pengabdian Masyarakat dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta mengambil inisiatif untuk melakukan kegiatan pengabdian masyarakat dengan fokus pada analisis beban kerja di Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo, khususnya untuk sekolah-sekolah yang berada di wilayah Klaten, Jawa Tengah. Pengabdian ini melibatkan total 48 guru dan tenaga kependidikan yang beroperasi mulai dari jenjang TK hingga SMP.

Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis beban kerja guru dan tenaga kependidikan, serta merumuskan strategi penyesuaian jumlah karyawan yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Sukawati et al., (2020) yang menunjukkan bahwa pendekatan analisis beban kerja yang sistematis dan berbasis data dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM dan alokasi sumber daya di sekolah. Melalui kegiatan pengabdian ini, diharapkan dapat dihasilkan wawasan yang mendalam tentang analisis beban kerja sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi operasional, serta strategi peningkatan berbasis data yang dapat diaplikasikan untuk alokasi sumber daya manusia yang lebih efektif.

Manfaat dari kegiatan ini diharapkan dapat memberikan dampak strategis bagi Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo. Pertama, manajemen sekolah akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya analisis beban kerja dalam pengelolaan SDM. Kedua, alokasi tugas yang lebih seimbang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja staf dan pendidik. Ketiga, secara keseluruhan, kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan operasional sekolah yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, kegiatan pendampingan analisis beban kerja ini bukan hanya penting, tetapi juga sangat relevan untuk mengatasi tantangan operasional yang dihadapi oleh Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo, sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan kepada siswa-siswinya.

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang untuk mengatasi permasalahan beban kerja di Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo dengan pendekatan yang terstruktur dan komprehensif. Metode yang digunakan meliputi pendidikan masyarakat, difusi ilmu pengetahuan dan teknologi (Ipteks), pelatihan, dan advokasi. Setiap metode disusun untuk menjawab aspek spesifik dari permasalahan yang dihadapi, dengan tujuan akhir memberikan solusi yang tepat dan aplikatif.

Langkah pertama dalam kegiatan ini adalah pelaksanaan workshop dan pelatihan interaktif sebagai bagian dari metode pendidikan masyarakat. Melalui kegiatan ini, staf dan pendidik dibekali dengan pengetahuan dasar dan keterampilan praktis mengenai analisis beban kerja. Pengenalan konsep dan metodologi analisis beban kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan yang partisipatif, seperti diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi. Dengan demikian, peserta diharapkan dapat memahami dan menerapkan metode analisis beban kerja dalam konteks pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik di tingkat manajemen.

Selanjutnya, metode difusi Ipteks diterapkan melalui pengumpulan data yang komprehensif. Data dikumpulkan menggunakan tiga pendekatan utama: pengamatan langsung, wawancara dengan staf dan pendidik, serta penyebaran kuesioner. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat dan mendalam mengenai distribusi beban kerja di sekolah. Data yang diperoleh menjadi dasar penting untuk analisis lebih lanjut, yang akan digunakan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja staf dan pendidik.

Setelah data terkumpul, tahap berikutnya adalah pelatihan yang berfokus pada analisis data dan penyusunan laporan. Kegiatan pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam menggunakan alat analisis yang relevan serta menyusun laporan evaluasi dan rekomendasi. Dengan pelatihan ini, diharapkan staf dan pendidik dapat menghasilkan laporan yang informatif dan berguna

bagi manajemen sekolah dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia.

Tahap akhir dari metode yang digunakan adalah advokasi, yang dilakukan melalui presentasi dan diskusi hasil analisis dengan manajemen sekolah. Tim ahli berperan sebagai mediator dalam merumuskan rencana tindak lanjut yang akan diambil berdasarkan temuan yang ada. Melalui diskusi yang konstruktif, diharapkan tercipta konsensus antara manajemen dan staf mengenai langkah-langkah yang perlu diimplementasikan. Pendekatan ini memastikan bahwa saran dan rekomendasi yang diberikan dapat diimplementasikan secara efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja operasional dan kualitas pendidikan di Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo.

Secara keseluruhan, metode yang diterapkan dalam kegiatan ini dirancang untuk memberikan solusi yang komprehensif dan berkelanjutan bagi permasalahan beban kerja di sekolah. Pendekatan yang digunakan tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah jangka pendek, tetapi juga pada peningkatan kapasitas internal melalui pendidikan, pelatihan, dan advokasi, yang diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerja staf dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian masyarakat yang dilakukan di Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo khususnya untuk sekolah-sekolah yang berada di wilayah Klaten, Jawa Tengah bertujuan untuk menganalisis dan mengoptimalkan beban kerja guru dan staf melalui pendekatan yang holistik dan berbasis data. Fokus dari pengabdian ini adalah memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara seimbang, sehingga kualitas pengajaran dapat ditingkatkan dan kesejahteraan guru tetap terjaga. Dalam penyajian hasil, data kuantitatif dan kualitatif digunakan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang situasi di lapangan. Tabel yang disertakan dalam laporan ini telah disusun untuk memudahkan pemahaman reviewer, dengan fokus pada hasil yang telah diolah dan bermakna.

Hasil Kuantitatif

Secara kuantitatif, pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi langsung, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada guru dan staf di TK, SD, SMP di Klaten milik Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo. Beberapa hasil utama yang diperoleh meliputi:

1. Beban Kerja Mengajar: Aktivitas mengajar diidentifikasi sebagai aktivitas dengan beban kerja tertinggi. Nilai Kebutuhan Personel (KbP) untuk beberapa aktivitas mengajar mendekati angka 1, yang mengindikasikan bahwa beban kerja tersebut hampir mencapai kapasitas maksimal seorang guru. Tabel berikut menyajikan data KbP untuk beberapa aktivitas utama:

Tabel 1. Data Kebutuhan Pegawai

Aktivitas	Total Volume Kerja (menit/tahun)	KbP
Mengajar Kelas KB B	71,310	0.9403
Mengajar Kelas TK A	42,895	0.6948
Pengampu Sentra Bahan Alam	23,290	0.3772
Mempersiapkan Materi	42,660	0.6639
Ice Breaking / Games Bersama Murid	53,950	0.8182

Tabel ini menunjukkan bahwa beberapa aktivitas, terutama mengajar, berada dalam kisaran KbP yang tinggi, mendekati kapasitas penuh seorang guru. Ini menunjukkan perlunya perhatian khusus untuk mengelola beban kerja ini agar tidak menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas pengajaran.

2. Peningkatan Efisiensi Kerja: Setelah penerapan strategi redistribusi tugas dan optimasi manajemen waktu, diharapkan akan terjadi peningkatan efisiensi kerja hingga 20%. Efisiensi ini dapat dicapai melalui penggunaan teknologi pendidikan untuk tugas administratif, yang memungkinkan guru lebih fokus pada tugas inti mereka.
3. Kepuasan Kerja: Sebanyak 95% dari partisipan melaporkan peningkatan kepuasan kerja setelah pelatihan dan rencana implementasi strategi baru. Ini menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

Hasil Kualitatif

Hasil kualitatif didapat dari wawancara mendalam dan diskusi kelompok dengan guru dan staf. Temuan-temuan penting dari analisis ini meliputi:

1. Perubahan Sikap dan Pemahaman: Guru dan staf menunjukkan peningkatan pemahaman tentang pentingnya distribusi beban kerja yang seimbang. Mereka menyadari bahwa manajemen waktu yang lebih baik dan pembagian tugas yang lebih efektif dapat secara signifikan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kualitas hidup kerja mereka.
2. Peningkatan Motivasi: Pelatihan yang diberikan telah memberikan wawasan baru kepada guru mengenai cara-cara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi mereka meningkat karena mereka merasa lebih terorganisir dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Tabel 2. Hasil Kualitatif

Pembahasan	
Signifikansi Hasil Kbp dalam Konteks Pendidikan	<p>Nilai Kbp yang tinggi, terutama yang mendekati atau mencapai 1, memiliki implikasi penting dalam konteks pendidikan. Kbp adalah indikator kunci yang menunjukkan apakah beban kerja yang ada dapat ditangani secara efektif oleh satu personel. Dalam pengabdian ini, ditemukan bahwa beberapa aktivitas mengajar memiliki Kbp yang tinggi, yang berarti beban kerja hampir melampaui kapasitas seorang guru.</p> <p>Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Yosiana & Suci, 2022) telah menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan penurunan kualitas pengajaran dan meningkatkan risiko burnout di kalangan guru. Hal ini sejalan dengan temuan pengabdian ini, di mana nilai Kbp yang tinggi pada beberapa aktivitas menunjukkan kebutuhan mendesak untuk redistribusi tugas atau bahkan penambahan personel untuk menjaga keseimbangan kerja.</p>
Redistribusi Tugas sebagai Solusi Strategis	<p>Redistribusi tugas muncul sebagai solusi strategis untuk mengatasi masalah beban kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, redistribusi tugas tidak hanya berarti memindahkan tugas dari satu individu ke individu lain, tetapi juga melibatkan peninjauan ulang dan restrukturisasi tugas berdasarkan prioritas dan kompetensi. Dengan redistribusi yang tepat, beban kerja yang awalnya terkonsentrasi pada beberapa guru dapat disebar lebih merata, sehingga mengurangi tekanan dan meningkatkan efisiensi keseluruhan.</p>
Penggunaan Teknologi dan Peningkatan Efisiensi	<p>Penerapan teknologi untuk mendukung tugas-tugas administratif juga telah terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja. Penggunaan software manajemen kelas, alat bantu evaluasi otomatis, dan sistem pengarsipan digital memungkinkan guru untuk mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas yang bersifat rutin dan berulang. Dengan demikian, mereka dapat mengalokasikan lebih banyak waktu dan energi untuk aktivitas pengajaran yang lebih bernilai.</p> <p>Studi terbaru oleh Budiman (2017) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam proses pendidikan dapat secara signifikan mengurangi beban kerja manual dan memberikan lebih banyak fleksibilitas bagi guru dalam mengelola tugas-tugas mereka.</p>
Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan	<p>Pemantauan berkelanjutan terhadap distribusi beban kerja dan evaluasi berkala terhadap nilai Kbp adalah elemen penting dalam memastikan keberlanjutan dari hasil yang dicapai. Evaluasi rutin memungkinkan identifikasi dini terhadap potensi kelebihan beban dan memberikan kesempatan untuk intervensi yang tepat waktu. Ini adalah pendekatan proaktif yang mencegah terjadinya masalah besar di kemudian hari.</p> <p>Dalam pengabdian ini, evaluasi dan pemantauan dilakukan secara berkala, yang memungkinkan penyesuaian terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi</p>

Pembahasan

di lapangan. Ini memastikan bahwa solusi yang diterapkan tetap relevan dan efektif dalam jangka panjang.

Pengabdian masyarakat di Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo khususnya untuk sekolah-sekolah yang berada di wilayah Klaten, Jawa Tengah berhasil mengidentifikasi masalah beban kerja yang signifikan dan menawarkan solusi praktis untuk mengatasinya. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa melalui redistribusi tugas, peningkatan efisiensi melalui penggunaan teknologi, dan manajemen waktu yang lebih baik, beban kerja dapat dikelola dengan lebih efektif. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menjaga kesejahteraan guru dan staf. Adapun rekomendasi yang dapat dilakukan:

1. Lanjutan Redistribusi Tugas: Redistribusi tugas harus dilanjutkan dan ditingkatkan, terutama untuk aktivitas dengan nilai K_bP yang mendekati atau mencapai 1, untuk memastikan beban kerja yang seimbang.
2. Penambahan Personel: Penambahan personel harus dipertimbangkan untuk aktivitas dengan beban kerja yang sangat tinggi dan tidak dapat diimbangi hanya dengan redistribusi tugas.
3. Integrasi Teknologi: Teknologi harus terus diintegrasikan ke dalam proses pendidikan untuk mendukung efisiensi kerja dan memungkinkan guru untuk fokus pada aktivitas inti mereka.
4. Evaluasi Berkala: Evaluasi dan pemantauan nilai K_bP serta beban kerja harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa distribusi beban kerja tetap optimal dan tidak ada penumpukan tugas yang dapat menyebabkan kelebihan beban.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat di Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo khususnya untuk sekolah-sekolah yang berada di wilayah Klaten, Jawa Tengah, berhasil mengidentifikasi dan menangani masalah beban kerja yang signifikan di kalangan guru dan staf. Melalui redistribusi tugas, integrasi teknologi pendidikan, dan pelatihan manajemen waktu, beban kerja yang sebelumnya tinggi, terutama dalam aktivitas mengajar, berhasil dikelola dengan lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan tenaga pendidik.

Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa distribusi beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan penurunan kualitas pengajaran dan meningkatkan risiko kelelahan di kalangan guru. Implementasi strategi redistribusi tugas dan penggunaan teknologi telah terbukti efektif dalam mengatasi tantangan ini. Selain itu, evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja memastikan bahwa solusi yang diterapkan tetap relevan dan dapat terus meningkatkan kualitas operasional serta pendidikan di Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo.

SARAN

Pengabdian masyarakat lebih lanjut sebaiknya memfokuskan pada pemetaan beban kerja secara lebih detail untuk setiap jenis aktivitas dan tanggung jawab yang diemban oleh guru dan staf. Pemetaan yang lebih rinci ini diperlukan agar dapat mengidentifikasi dengan lebih akurat aspek-aspek spesifik yang memerlukan intervensi serta redistribusi tugas yang lebih efektif. Selain itu, pengabdian selanjutnya juga perlu mengintegrasikan penilaian kualitatif yang lebih mendalam terhadap dampak jangka panjang dari beban kerja, baik terhadap kesejahteraan guru maupun kualitas pengajaran. Pendekatan ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai kondisi kerja di institusi pendidikan dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi hasil pengajaran.

Sejalan dengan upaya peningkatan efisiensi kerja melalui teknologi, pengabdian masyarakat masa depan juga perlu melakukan uji coba penerapan teknologi pada berbagai jenjang pendidikan, baik dari segi alat maupun metode yang digunakan. Pengabdian ini bertujuan untuk menentukan jenis teknologi yang paling sesuai dan efektif dalam memenuhi kebutuhan operasional guru dan staf di masing-masing jenjang pendidikan. Selain itu, evaluasi jangka panjang terhadap efek dari program redistribusi tugas yang telah diterapkan juga sangat penting untuk memastikan bahwa dampak positif dari program tersebut dapat bertahan dalam jangka panjang, serta untuk mengidentifikasi potensi masalah baru yang mungkin muncul.

Terakhir, pengabdian masyarakat selanjutnya dapat mempertimbangkan pengembangan model analisis beban kerja yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan spesifik dari institusi

pendidikan yang bersangkutan. Model yang disesuaikan ini akan memudahkan penerapan analisis beban kerja di berbagai konteks pendidikan lainnya, sehingga hasil pengabdian dapat lebih aplikatif dan bermanfaat dalam skala yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada LPPM Universitas Atma Jaya Yogyakarta atas dukungan finansial yang telah diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini. Dukungan yang diberikan sangat berperan dalam keberhasilan kegiatan ini dan memungkinkan terlaksananya berbagai program yang dirancang. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada Yayasan Pendidikan Swasta XYZ Solo khususnya untuk sekolah-sekolah yang berada di wilayah Klaten, Jawa Tengah, atas kerja sama dan partisipasinya selama kegiatan berlangsung. Kerjasama yang baik dan dukungan penuh dari semua pihak yang terlibat telah memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsi, R. M., & Sri Gunani Partiwi. (2012). Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasar Pada Job Description (Studi Kasus: Jurusan Teknik Industri, ITS, Surabaya). *JURNAL TEKNIK ITS*, 1(1).
- Budiman, H. (2017). Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 31. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2095>
- Franchini, L., Caillaud, E., Nguyen, P., & Lacoste, G. (2001). Workload control of human resources to improve production management. *International Journal of Production Research*, 39(7), 1385–1403. <https://doi.org/10.1080/00207540010022322>
- Hermawan, E., Panjaitan, H., Rupianti, R., Sukomardojo, T., Ras, A., Astuti, T., & Sutardjo, A. (2023). The Role Of Human Resource Management In Improving Employee Performance In Private Companies. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1).
- I Nyoman Swedana. (2023). The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 401–427. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1309>
- Irawati, R., & Dini Arimbi Carollina. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1).
- Meirinawati, & Indah Prabawatii. (2019). Measurement of Workload Analysis in Determining the Optimal Number of Workers. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*.
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020). Human Resources Management in Basic Education Schools.
- Wulandari, S., Samsir, & Rio JM Marpaung. (2017). Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. In *JOM Fekon* (Vol. 4, Issue 1).
- Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1)