

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan. Menurut Samsudin dalam Bariqi (2018) sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh paling dominan terhadap efektivitas perusahaan dibandingkan dengan faktor lainnya, tepat atau tidaknya pengelolaan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap tercapainya kepentingan serta tujuan organisasi (Septiana dkk., 2023). Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara berkesinambungan agar dapat bekerja dengan optimal, produktif, serta efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi (Bahri, 2022).

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, dalam lingkungan kerja yang dinamis, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali menjadi tantangan tersendiri bagi para pegawai. Salah satu konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan adalah munculnya fenomena *burnout* (Assa, 2022). Menurut Patras dkk. (2024) *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, dan bahkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Sukmawati dan Hermana (2024) bahwa pemberian beban kerja yang lebih besar dan jam kerja yang lebih lama dapat menyebabkan pegawai merasa stres.

Permasalahan *burnout* pada pegawai ini sesuai dengan fenomena yang terlihat saat peneliti melaksanakan magang pada Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung, di mana pegawai sering kali menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks, salah satunya dengan adanya kebijakan *One Day Service* yang mengharuskan pengelolaan berkas yang masuk dengan berkas yang di cek harus di distribusikan pada hari yang sama untuk

kegiatan pengecekan sertipikat, sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada buku saku ATR/BPN Kota Bandung pada Gambar 1.1 berikut.

Pengecekan Sertipikat (Jangka Waktu 1 Hari Kerja)	
Persyaratan	Keterangan
1. Formulir permohonan yang sudah diisi dan ditandatangani pemohon atau kuasanya; 2. Surat Kuasa apabila dikuasakan; 3. Fotocopy identitas pemohon (KTP) dan kuasa apabila dikuasakan, yang telah dilegalisir; 4. Sertipikat asli hak atas tanah/Sertipikat HMSRS 5. Fotocopy PBB tahun berjalan dilegalisir; 6. Fotocopy Surat Keterangan ahli waris apabila nama didalam sertipikat sudah meninggal dunia.	Perlu dilakukan Ploting Bidang Tanah yang dimaksud apabila belum tervalidasi; Apabila dokumen fotocopy belum dilegalisir, petugas loket mencocokkan dengan aslinya dan membubuhkan paraf.

Sumber: Buku Saku ATR/BPN Kota Bandung, 2023

Gambar 1.1
Buku Saku ATR/BPN Kota Bandung

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, untuk kegiatan pengecekan sertipikat harus diselesaikan dalam jangka waktu 1 hari kerja, sehingga pegawai harus menyelesaikan tugasnya secara cepat. Di sisi lain, jumlah berkas yang dikelola per hari oleh Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah dalam jumlah yang banyak. Hal ini menjadi salah satu penyebab pegawai pulang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan. Adapun rincian jumlah pendapatan harian pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Laporan Pendapatan Harian Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah tahun 2023

No.	Jenis Permohonan	Jumlah
1	Blokir	65
2	Cessie	84
3	Ganti Nadzir	4
4	Ganti Nama	243

No.	Jenis Permohonan	Jumlah
5	Ganti Nama Pemegang Hak Tanggungan	663
6	Hak Tanggungan	7842
7	Hapusnya Hak	96
8	Informasi Nilai Tanah atau Nilai Aset Properti	9913
9	Merger Hak Tanggungan	217
10	Pelantikan PPAT	1
11	Pembatalan Sertipikat	2
12	Pemberian Cuti/Pemberhentian Sementara	2
13	Pemecahan Bidang	898
14	Pemisahan Bidang	69
15	Penataan Batas	107
16	Pencabutan Blokir	2
17	Pencatatan Perpanjangan Hak Bersama Pada Hak Milik Atas Satuan Rumah Susun	112
18	Pendaftaran Hak Milik Atas Satuan Rumah Susun	1
19	Pendaftaran SK Hak	295
20	Pendaftaran SK Perpanjangan/Pembaruan Hak	254
21	Pendaftaran Tanah Pertama Kali Konversi/Pengakuan/Penegasan Hak	73
22	Pendaftaran Tanah Pertama Kali Pemberian Hak	525
23	Pendaftaran Tanah Pertama Kali Pengakuan/Penegasan Hak	140
24	Pendaftaran Tanah Pertama Kali Wakaf untuk Tanah Yang Belum Sertipikat (Tanah Adat)	2
25	Pengangkatan Sita	37
26	Pengecekan Sertipikat	24054
27	Penggabungan Bidang	124
28	Pengukuran - ASN	646
29	Pengukuran dan Pemetaan Kadastral	221
30	Pengukuran Ulang dan Pemetaan Kadastral	320
31	Peralihan Hak - Hibah	416
32	Peralihan Hak - Jual Beli	6564
33	Peralihan Hak - Lelang	135
34	Peralihan Hak - Pemasukan Modal Dalam Perusahaan	1
35	Peralihan Hak - Pembagian Hak Bersama	196
36	Peralihan Hak - Pewarisan	1521
37	Peralihan Hak - Reorganisasi atau Restrukturisasi Perseroan	4
38	Peralihan Hak - Tukar Menukar	3
39	Permohonan SK Konfirmasi	4
40	Permohonan SK Pembaruan Hak Guna Bangunan Badan Hukum	10

No.	Jenis Permohonan	Jumlah
41	Permohonan SK Pembaruan Hak Guna Bangunan Perorangan	55
42	Permohonan SK Pemberian Hak Dengan Konstatasi	105
43	Permohonan SK Pemberian Hak Guna Bangunan Badan Hukum	13
44	Permohonan SK Pemberian Hak Guna Bangunan Instansi/BadanUsaha Pemerintah	3
45	Permohonan SK Pemberian Hak Milik BadanHukum	5
46	Permohonan SK Pemberian Hak Milik Perorangan	24
47	Permohonan SK Pemberian Hak Pakai Instansi/BadanUsaha Pemerintah	2
48	Permohonan SK Pemberian HGB/HP di atas HPL	25
49	Permohonan SK Perpanjangan Hak Guna Bangunan BadanHukum	169
50	Permohonan SK Perpanjangan Hak Guna Bangunan Instansi/BadanUsaha Pemerintah	4
51	Permohonan SK Perpanjangan Hak Guna Bangunan Perorangan	38
52	Permohonan SK Perpanjangan Hak Pakai BadanHukum	1
53	Perubahan Data Hak Tanggungan Online	50
54	Perubahan Hak Atas Tanah	1456
55	Perubahan Hak Atas Tanah Dengan Konstatasi	1
56	Perubahan Hak Atas Tanah+Pewarisan	1
57	Peta Analisis Penatagunaan Tanah	198
58	PTP Penyelenggaraan Kebijakan Penggunaan dan Pemanfaatan Tanah	157
59	PTP PKKPR Untuk Kegiatan Berusaha	187
60	PTP PKKPR Untuk Kegiatan Non Berusaha	4
61	Roya	7160
62	Roya Elektronik Perorangan	8
63	Sertipikat Pengganti Karena Blanko Lama	1798
64	Sertipikat Pengganti Karena Hilang	166
65	Sertipikat Pengganti Karena Rusak	22
66	Sita	17
67	Surat Keterangan Pendaftaran Tanah	4087
68	Wakaf dari Tanah Yang Sudah Bersertipikat	37

Sumber: Laporan Pendapatan pada Website KKP ATR/BPN Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa berkas yang telah di selesaikan oleh Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah per tahunnya sangat banyak. Maka, perlunya analisis beban kerja yang tepat agar pegawai dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan tepat waktu tanpa harus melakukan lembur.

Menurut Peraturan BKN Nomor 9 tahun 2022 BAB 1 pasal 1 ayat 19, Analisis Beban Kerja merupakan teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, pada sub seksi Pengecekan, *output* yang dihasilkan dalam 1 tahun adalah 24.054 dokumen, dengan hari kerja efektif 227 hari, dengan jumlah pegawai 5 orang dan norma waktu per dokumen 25 menit. Berdasarkan cara penghitungan analisis beban kerja menurut Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut.

$$\text{Beban Kerja Harian per Pegawai} = \frac{\text{Total Output}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Hari Kerja Efektif}}$$

$$= \frac{24.054}{5 \times 227} = \frac{24.054}{1.135} = 21,2 \text{ dokumen/pegawai/hari}$$

$$\begin{aligned} \text{Waktu yang dibutuhkan per pegawai per hari} &= \text{beban kerja harian} \times \text{norma waktu} \\ &= 21,2 \times 25 \\ &= 530 \text{ menit} \\ &= 8,83 \text{ jam} \end{aligned}$$

Hal ini tidak sejalan dengan ketentuan pada Nota Dinas Kantor Pertanahan Kota Bandung Nomor: 209/ND-32.73.UP.02.03/VIII/2024 tanggal 7 Agustus 2024 yang digambarkan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Ketentuan Jam Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pertanahan Kota Bandung

No.	Kegiatan	Hari	Jam Kerja
1.	Jam Kerja Harian	Senin - Kamis	08.00 WIB – 16.30 WIB
		Waktu Istirahat	12.00 WIB – 13.00 WIB
		Jum'at	08.00 WIB – 16.30 WIB
		Waktu Istirahat	11.30 WIB – 13.00 WIB
2.	Apel Pagi	Senin – Kamis	08.00 WIB – selesai
3.	Pelayanan pada Loker Layanan	Senin - Kamis	08.00 WIB – 14.00 WIB
		Waktu Istirahat	12.00 WIB – 13.00 WIB
		Jum'at	08.00 WIB – 14.00 WIB
		Waktu Istirahat	11.30 WIB – 13.00 WIB
4.	Pelayanan Tanah Akhir Pekan (PELATARAN)	Sabtu dan Minggu	08.00 WIB – 12.00 WIB
5.	Pelayanan di Mal Pelayanan Publik (MPP)	Selasa – Kamis	08.30 WIB – 14.00 WIB
		Waktu Istirahat	12.00 WIB – 13.00 WIB

Sumber: Nota Dinas Kantor Pertanahan Kota Bandung Nomor: 209/ND-32.73.UP.02.03/VIII/2024

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 jam kerja efektif per hari adalah 7,5 jam (450 menit) setelah dikurangi waktu istirahat. Maka, pegawai saat ini bekerja 8,83 jam per hari di mana hal ini melebihi waktu kerja efektif.

Hal ini menyebabkan pegawai harus bekerja lembur atau harus datang lebih cepat dari jam kerja yang seharusnya agar dapat menyelesaikan semua pekerjaan secara tepat waktu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Supiyadi (2025) pada hasil penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PPNN di kementerian ATR/BPN Kota Bandung yang menjelaskan bahwa banyaknya berkas yang masuk mendorong pegawai untuk lembur sehingga pegawai mengalami

kelelahan fisik dan stres kerja, hal ini dapat berdampak pada kualitas kinerja pegawai, di mana dalam waktu tiga tahun terakhir hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum dapat mencapai target sasaran kinerja, hal ini dapat dilihat melalui hasil SKP pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Hasil Rekap SKP

No.	Tahun	Penilaian Kinerja	Target Sasaran Kinerja
1.	2022	87,2%	100%
2.	2023	88,3%	
3.	2024	90,3%	

Sumber: Rekap SKP Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat terjadi peningkatan kinerja dari tahun ke tahun, akan tetapi masih belum mencapai target sasaran kinerja. Berdasarkan data-data di atas, maka perlu untuk melakukan penelitian yang membahas terkait dengan *burnout* pada pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah. Beban kerja yang tinggi menjadi hal yang tidak terhindarkan bagi pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah, mengingat tingginya permintaan masyarakat dan kompleksitas pengelolaan administrasi pertanahan. Masalah ini penting untuk dipecahkan karena dampaknya sangat luas, baik terhadap pegawai itu sendiri, organisasi, maupun masyarakat. Dari sisi individu, *burnout* dapat menurunkan kualitas hidup pegawai. Pegawai yang mengalami *burnout* sering kali merasa lelah secara fisik dan emosional, kehilangan motivasi, serta mengalami penurunan kesehatan (Assa, 2022). Akibatnya, mereka tidak hanya menghadapi tantangan dalam pekerjaan tetapi juga dalam kehidupan pribadi. Dari sisi organisasi, *burnout* berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Pegawai yang mengalami *burnout* cenderung kurang fokus, membuat lebih banyak kesalahan, dan sering kali menunjukkan penurunan kinerja (Asih dkk., 2018). Hal ini menjadi tantangan serius, terutama bagi institusi seperti Kantor Pertanahan yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang cepat dan akurat, serta bagi masyarakat atau pengguna layanan, *burnout* pada pegawai Kantor Pertanahan dapat berdampak pada kualitas pelayanan. Kelelahan yang dialami

pegawai dapat memperlambat proses administrasi, meningkatkan risiko kesalahan, dan menurunkan tingkat kepuasan masyarakat. (Maslach dalam Saptarani dkk., 2022).

Pemecahan masalah ini tidak hanya penting untuk menjaga kesejahteraan pegawai, tetapi juga untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami pengaruh beban kerja terhadap *burnout*, Kantor Pertanahan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia, seperti pengaturan beban kerja, pelatihan manajemen stres, dan pemberian dukungan psikologis, sehingga dapat membantu mencegah *burnout* sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Penelitian ini mengungkapkan beberapa kebaruan, yakni berfokus pada beban kerja dalam hubungannya dengan *burnout* pada pegawai. Selain itu, kebaruan penelitian ini adalah konteks yang spesifik dilakukan di Kantor Pertanahan Kota Bandung dengan fokus kepada pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah, dengan memfokuskan konteks organisasi dan bagian tertentu dapat menghasilkan temuan yang lebih spesifik dan dapat diterapkan langsung pada situasi yang serupa. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan panduan yang berharga bagi manajemen dan pegawai agar lebih *aware* terhadap kesehatan mental dan fisik pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang dikaji, pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory survey* menggunakan uji regresi sederhana dan *grand theory* yang dikembangkan oleh Maslach dkk. (1997) yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang merupakan teori dan alat pengukuran yang dikembangkan untuk mengidentifikasi tingkat *burnout* pada individu, khususnya di lingkungan kerja, dengan tiga komponen utama yaitu *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *Depersonalization* (Depersonalisasi), dan *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Pribadi). Teori ini relevan komprehensif, terpercaya dan dapat mendukung analisis mendalam untuk penelitian ini.

Hal ini akan dituangkan ke dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Inti dari kajian dalam penelitian ini adalah adanya gejala *burnout* yang dirasakan oleh pegawai pada Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung. Permasalahan *burnout* ini penting untuk ditangani agar produktivitas dan kualitas kerja pegawai dapat terjaga. Adanya masalah pada *burnout* ini penting untuk diteliti agar dapat mengetahui faktor apa yang mempengaruhinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramdan dan Fadly (2016) dengan judul Analisis Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* pada Perawat Kesehatan Jiwa, *burnout* berhubungan dengan jenis kelamin, status kepegawaian, beban kerja, dukungan keluarga, dan kepemimpinan. Selain itu, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa beban kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi *burnout* pada pegawai, di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Lineuwih dkk. (2023) yang diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Busti dan Rivai (2023) dengan hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi tingkat stres atau *burnout* yang dirasakan pegawai saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indryan dan Suhana (2022) yang menyatakan variabel dimensi beban kerja bersifat positif, artinya semakin tinggi skor dimensi beban kerja maka akan semakin tinggi pula skor *burnout* yang dirasakan oleh para pegawai. Beban kerja yang tinggi dan tugas rutin yang berulang dapat menyebabkan *burnout* (Togia dalam Ramdan dan Fadly, 2016). Selain itu beban kerja yang berat akan menjadi pemicu utama terjadinya *burnout* pada pegawai. Pegawai akan lebih berisiko mengalami *burnout*, baik secara psikologis maupun fisik, seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan (Krisdiana dkk., 2022)

Burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti dalam penelitian Romadhoni dkk. (2015) yang meneliti terkait beban kerja, lingkungan kerja, dan

dukungan sosial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pra dana (2017) yang menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Selanjutnya, *burnout* juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja, di mana hal ini sesuai dengan hasil penelitian Chandra (2024) yang menjelaskan bahwa stres kerja yang dirasakan pegawai dapat berdampak pada meningkatnya *burnout* pada pegawai, hasil penelitian ini selanjutnya dipertegas oleh Sijabat (2022) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa secara statistik, stres kerja terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap *burnout*. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu kepemimpinan, individu yang memiliki persepsi adanya kepemimpinan yang baik, dorongan kerja yang positif dan pekerjaan yang sesuai akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain di sekitarnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wardani (2023) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *burnout* pada pegawai.

Dari hasil identifikasi variabel yang diduga mempengaruhi masalah penelitian, tidak semua faktor yang teridentifikasi mempengaruhi *burnout* akan dikaji dalam penelitian ini. Peneliti menetapkan batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hanya mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada Pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung, karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti, serta disesuaikan dengan fenomena yang langsung menyentuh permasalahan operasional dan relevan dengan tantangan yang dihadapi pegawai agar penelitian tetap fokus pada permasalahan yang ingin dikaji dan meningkatkan efisiensi dalam pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil penelitian.

Adapun masalah dalam penelitian ini secara spesifik dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut.

- 1) Bagaimana gambaran tingkat beban kerja pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung?
- 2) Bagaimana gambaran tingkat *burnout* pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung?

- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

- 1) Memperoleh gambaran beban kerja pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung.
- 2) Memperoleh gambaran tingkat *burnout* pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung.
- 3) Mengukur pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yang terdiri dari:

- 1) Kegunaan teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur serta menambah koleksi ilmiah di Bidang manajemen perkantoran secara umum dan manajemen sumber daya manusia secara khusus, terutama mengenai topik yang berkaitan dengan beban kerja dan *burnout* pada pegawai. Temuan yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk memperkaya karya tulis yang akan dihasilkan dimasa mendatang atau menjadi landasan pengkajian ulang sehingga dapat menghasilkan karya literatur yang lebih akurat.

- 2) Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang nyata dan positif serta dapat mendorong implementasi kebijakan dan praktik kerja yang lebih baik, baik di lingkungan Kantor

Pertanahan Kota Bandung maupun di organisasi lainnya. Berikut merupakan kegunaan praktisnya:

- a. Sebagai salah satu sumber informasi ilmiah bagi Kepala Kantor Pertanahan Kota Bandung dan manajemennya untuk mengevaluasi dan mengatur beban kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Bandung agar lebih optimal. Dengan mengetahui hubungan antara beban kerja dan *burnout*, pimpinan dapat menyusun kebijakan untuk mencegah *burnout*, seperti pembagian tugas yang lebih merata, jadwal kerja yang fleksibel, atau penambahan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang faktor pemicu *burnout* sehingga memungkinkan pengembangan program kesejahteraan karyawan, seperti pelatihan manajemen stres atau program dukungan psikologis.
- b. Dapat menjadi rujukan bagi pegawai Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran Tanah di Kantor Pertanahan Kota Bandung untuk mencegah kelelahan (*burnout*) dan meningkatkan kualitas kerja serta memotivasi pegawai untuk lebih peduli terhadap kesehatan mental dan fisik di tengah tekanan pekerjaan, sehingga tidak akan berdampak pada kesehatan mental, emosional, dan fisik pegawai.
- c. Dapat menjadi sumber rujukan bagi organisasi lainnya yang memiliki tantangan serupa dalam mengelola pegawai, terutama dalam hal pengelolaan beban kerja dan *burnout*.
- d. Sebagai salah satu bahan referensi bagi pembaca maupun semua pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan pengetahuan terkait pengelolaan beban kerja untuk mencegah *burnout*.