



WORKLOAD ANALYSIS SEBAGAI METODE UNTUK MENGETAHUI BEBAN KERJA SERTA OPTIMALISASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CDE

Rahmawati Syam^{1*)} | Farhan²⁾ | Sitti Meydhita Zhafirah Firna³⁾ | Muh Pajrul Syawal⁴⁾ | Syamsul Bakhri Gaffar⁵⁾ | Siti Rahmayani Mangnguluang⁶⁾

¹²³⁴⁶⁾Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

⁵⁾Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar
rahmawatysyam@unm.ac.id

Abstract : *The purpose of this workload analysis activity is to carry out human resource management in increasing the productivity of a company. This activity was carried out for 30 employees in technical and production positions using interview and observation techniques which were carried out in two sessions. The process of carrying out workload analysis is to collect job profiles from each position to serve as a reference during the interview process, analyze job profiles to find out job descriptions from the subject to be interviewed, arrange the workload analysis implementation schedule, conduct interviews, process, and input the interview results and make a final summary of the workload analysis results for presentation material in power point. The results of the workload analysis implementation are different workload categories for each position such as normal workloads, high workloads (overloads) and low workloads (underloads), the number of workers needed to complete a work process and knowing the efficiency work processes in a work unit. The benefits felt by the company after conducting workload analysis for employees are knowing the amount of labor needed to complete a job so that there is no shortage of manpower planning (MPP).*

Keywords : *Workload analysis, Observation, Human resources, Company*

Abstrak: Tujuan dari kegiatan *workload analysis* ini adalah untuk melakukan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Kegiatan ini dilakukan pada 30 karyawan posisi jabatan teknis dan produksi dengan menggunakan teknik *interview* dan observasi yang dilaksanakan dalam dua sesi. Proses pelaksanaan *workload analysis* yaitu mengumpulkan *job profile* dari setiap jabatan untuk menjadi acuan pada saat proses *interview*, menganalisis *job profile* untuk mengetahui job desk dari subjek yang akan di *interview*, mengatur jadwal pelaksanaan *workload analysis*, melakukan *interview*, melakukan pengolahan dan penginputan hasil *interview* dan melakukan rekap final pada hasil *workload analysis* untuk bahan presentasi pada *power point*. Hasil dari pelaksanaan *workload analysis* yaitu kategori beban kerja yang berbeda pada masing-masing jabatan seperti beban kerja yang normal, beban kerja tinggi (*overload*) dan beban kerja yang rendah (*underload*), jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah proses kerja dan mengetahui efisiensi proses kerja dalam suatu unit kerja. Manfaat yang dirasakan perusahaan setelah melakukan *workload analysis* kepada karyawan yaitu mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kekurangan pada *manpower planning* (MPP).

Kata Kunci: *Workload analysis, Observasi, Sumber daya manusia, Perusahaan*

A. PENDAHULUAN

Perusahaan CDE merupakan perusahaan yang telah melalui perjalanan panjang dalam berkontribusi pada pembangunan dan ekonomi masyarakat khususnya di wilayah Indonesia Timur. Perusahaan CDE telah berjalan lebih dari 50 tahun yang dirintis oleh pasangan suami istri yang memulai usahanya dari suatu daerah dan berkembang hingga saat ini menjadi perusahaan nasional. Perusahaan CDE memiliki beberapa sektor bisnis mulai dari transportasi, tekstil, otomotif, perumahan, pusat perbelanjaan, konstruksi, dan FnB.

Pertumbuhan bisnis yang begitu pesat ini tidak terlepas dari keberhasilan seluruh karyawan CDE dalam melakukan transformasi bisnis dan budaya. Dimulai dari pengembangan sumber daya manusia dengan kualitas dan *skill* terbaik, pengelolaan bisnis dengan inovasi unggul dan tetap diimbangi dengan pendekatan sosial-budaya yang membuat Perusahaan CDE menjadi salah satu perusahaan terbesar di bagian Indonesia Timur. Komitmen perusahaan CDE untuk mengembangkan karyawan yang unggul, bisnis yang efektif serta efisien. Dibalik komitmen tersebut, Perusahaan CDE terus melakukan perubahan di tengah perkembangan pada dunia bisnis.

Sejalan dengan visi dan misi perusahaan tersebut tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang besar untuk dapat menggerakkan roda perusahaan agar tetap berjalan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang kemudian muncul adalah bagaimana perusahaan bisa memaksimalkan dan melakukan manajemen yang baik pada sumber daya manusia dalam perusahaan. Handoko (2011) mengemukakan bahwa manajemen yang baik adalah adanya kontrol terhadap proses internal, yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua proses yang terjadi sudah sesuai dengan prosedur standar yang berlaku, selain itu perlu dilakukan analisis untuk mengetahui apakah tenaga kerja telah sesuai dengan proporsi pekerjaan yang diberikan. Tenaga kerja akan memberi pengaruh yang cukup besar terhadap selesai atau tidaknya sebuah pekerjaan, serta dari jumlah tenaga kerja tersebut dapat memprediksi durasi waktu pekerjaan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, pemberian pekerjaan untuk karyawan harus berdasarkan pada kemampuan dan beban pekerjaan yang akan diberikan, sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif dan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat dilihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menjadi perhatian. Sejalan dengan hal tersebut, Nawawi (2010) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan analisis sumber daya manusia, analisis beban kerja, serta penentuan tenaga kerja. Untuk menentukan ketiga hal tersebut, maka perlu dilakukan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Pengukuran beban kerja atau *Workload Analysis* merupakan proses penetapan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu serta menghitung beban kerja pada karyawan. Beban kerja yang terdistribusi tidak merata dapat mengakibatkan rasa ketidaknyamanan karena karyawan merasa beban kerja yang terlalu berlebihan atau bahkan kekurangan (Moekijat, 2008). *Workload Analysis* merupakan sebuah proses menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam rentang waktu tertentu (Hasibuan, 2016). Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa analisis beban kerja pada karyawan adalah suatu hal yang bisa mengakomodasi perusahaan untuk mencapai target sehingga dalam pembagian beban kerja yang baik karyawan mampu bekerja secara maksimal serta sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan dari uraian diatas, tujuan dilakukan *Workload Analysis* yaitu untuk melakukan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Hasil dari *Workload Analysis* akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia seperti standarisasi proses kerja yang baru dalam perusahaan, perubahan struktur organisasi, meningkatkan strategi rekrutmen untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kriteria tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta merencanakan kegiatan pengembangan karyawan untuk memenuhi syarat jabatan.

B. METODE YANG DIGUNAKAN

Workload Analysis merupakan proses menghitung jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2016). *Workload Analysis* dapat dikatakan sebagai suatu aktivitas untuk mengetahui seberapa efisien proses kerja dan melakukan perbaikan sehingga menghasilkan jumlah yang optimal untuk tenaga kerja yang dibutuhkan pada suatu proses kerja di unit perusahaan. Terdapat tiga tujuan dari *Workload Analysis* yaitu 1) Menganalisa kebutuhan karyawan pada masa sekarang maupun masa depan berdasarkan segi kualitas dan kuantitas. 2) Menjadi dasar untuk mengukur bagaimana kinerja karyawan berdasarkan waktu kerja dan kualitas kerja. 3) Sebagai acuan untuk pengembangan keterampilan pada karyawan. Dalam *Workload Analysis* terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu pengukuran waktu kerja secara langsung dengan dua cara yaitu *motion*, *time study* dan *work sampling* dan pengukuran waktu kerja secara tidak langsung dengan dua cara yaitu *interview* dan kuisioner.

Adapun proses yang dilakukan dalam *Workload Analysis* yaitu Pertama, mengumpulkan *job profile* dari masing-masing jabatan untuk menjadi acuan pada saat proses *interview*. Kedua, menganalisis *job profile* untuk mengetahui job desk dari subjek yang akan di *interview*. Ketiga, mengatur jadwal pelaksanaan *Workload Analysis* dengan pihak terkait. Keempat, melakukan *interview* dengan pihak terkait. Kelima, melakukan pengolahan dan penginputan hasil *interview*. Keenam, melakukan rekap final pada hasil *workload analysis* untuk bahan presentasi pada *power point*.

Metode yang digunakan dalam pengambilan data adalah *interview* dan kuisioner. *Interview* dilakukan kepada karyawan dari dua anak perusahaan CDE yaitu PT. EFG dan PT. HIJ. *Interview* dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan terkait kategori tugas, klasifikasi, frekuensi dan durasi pengerjaan. Dalam klasifikasi tugas, subjek diminta untuk mengelompokkan tugasnya pada tiga bagian, yaitu: pertama, tugas pokok atau tugas utama berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) dan *job profile*. Kedua, tugas tambahan atau tugas diluar tugas utama, namun tetap mendukung *Key Performance Indicator* (KPI). Ketiga, tugas lain-lain atau tugas ekstrakurikuler. Sementara itu, pada klasifikasi mencakup waktu pengerjaan tugas masuk dalam kategori harian, mingguan, bulanan, tahunan dan insidental. Pada frekuensi menjelaskan terkait berapa kali tugas dikerjakan oleh subjek. Sedangkan, durasi pengerjaan yaitu berapa waktu yang dibutuhkan oleh subjek dalam mengerjakan pekerjaan.

Setelah melakukan *interview*, data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan format perhitungan waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kemudian melakukan konfirmasi terkait kesesuaian data yang telah diperoleh dan tahap terakhir yaitu melakukan finalisasi hasil *Workload Analysis* yang telah dikonfirmasi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan *Workload Analysis* terdiri dari dua tahap, yaitu tahap pertama dilaksanakan pada tanggal 25 Agustus hingga 19 September 2022 kepada karyawan PT. EFG sebanyak 10 orang pada level teknikal dan produksi. Pelaksanaan *Workload Analysis* di PT. EFG menggunakan metode observasi dan *interview* langsung pada tempat produksi dan melakukan observasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kemudian, tahap kedua dilakukan pada tanggal 24 Oktober hingga 19 November 2022 kepada karyawan PT. HIJ. Pelaksanaan *Workload Analysis* di PT. HIJ sebanyak 20 orang dengan menggunakan metode observasi dan *interview*.



Gambar 1. Melakukan *Workload Analysis* pada karyawan PT. EFG



Gambar 2 dan 3. Melakukan *Workload Analysis* pada karyawan PT. HIJ

Workload Analysis yang telah dilakukan pada karyawan PT. EFG dan PT. HIJ menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu: 1) Kategori beban kerja yang berbeda pada masing-masing jabatan. Terdapat kategori beban kerja yang normal, beban kerja tinggi (*overload*) dan beban kerja yang rendah (*underload*). 2) Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah proses kerja. 3) Mengetahui efisiensi proses kerja dalam suatu unit kerja. Adapun manfaat yang diperoleh dari *workload analysis* yaitu dapat mengetahui

pemetaan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, sebagai dasar untuk meningkatkan strategi rekrutmen mengenai jadwal dan jumlah tenaga kerja yang harus di direkrut serta kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Hasil wawancara yang dilakukan untuk mengetahui dampak dari pelaksanaan *workload analysis* ini adalah membantu dalam proses rekrutmen, dimana hasil *workload analysis* memberikan gambaran mengenai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, mengevaluasi deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan untuk suatu jabatan guna mengetahui dan mengevaluasi bidang pekerjaan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, pengembangan karir sesuai dengan kemampuan, dan mendorong kinerja karyawan lebih optimal.

D. KESIMPULAN

Pelaksanaan *Workload Analysis* dapat berjalan dengan lancar dan dilakukan dengan berdasarkan kebutuhan pengembangan perusahaan. Kegiatan dilakukan dengan turun langsung ke dua anak perusahaan untuk melakukan *interview* dalam proses pengambilan data. Kelancaran dari kegiatan ini tidak lepas dari dukungan dan partisipasi yang aktif dari karyawan-karyawan perusahaan yang telah meluangkan waktunya. Hasil dari pelaksanaan *Workload Analysis* dapat menjadi landasan perusahaan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T, Hani 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya. Yogyakarta; Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadri. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta: Asa Sukses.
- Moekijat (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju, Bandung