

## **Work Load Analyst Untuk melakukan Job Redesign pada karyawan PT.X**

**Rifqi Naufal Azri<sup>1</sup>**

Fakultas Psikologi UBAYA, Surabaya 60293, Indonesia

Email: [s154119002@student.ubaya.ac.id](mailto:s154119002@student.ubaya.ac.id)

### **Abstrak**

Kesesuaian antara jumlah SDM dengan beban kerja, merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Staf Teknologi Informasi Pengembangan Rantai Pasok. Kepala Biro Sistem Informasi menyebutkan bahwa perlu Penelitian ini berfokus pada dilakukan analisis beban kerja. Beban kerja yang diterima oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan. Desain pekerjaan merupakan suatu cara manajer berkomunikasi dengan karyawan mengenai kesempatan yang akan didapatkan karyawan. Metode asesmen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara dan *review* beberapa dokumen yang bersumber dari internal PT.SILOG. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X Gresik dan sampel 2 orang staf. Secara perhitungan Staf Teknologi Informasi pengembangan rantai pasok tidak memerlukan penambahan karyawan. Hanya saja membutuhkan perubahan jumlah karyawan dalam melaksanakan semua tanggungjawab jabatan. Beban kerja pada jabatan Staf Teknologi Informasi pengembangan rantai pasok berada pada kategori *underload* dengan indeks nilai FTE 0,89. maka rancangan intervensi yang diberikan secara umum adalah dengan melakukan *job redesign* melalui metode *job enrichment*

**Kata Kunci:** *Analisis beban kerja, Job Redesign*

### **Abstract**

The match between the number of human resources and the workload is one of the psychological factors that can affect work productivity. Supply Chain Development Information Technology Staff. The Head of the Information Systems Bureau said that it is necessary for this research to focus on analyzing the workload. The workload received by a person in carrying out the given task must be in accordance with his abilities and limitations. Job design is a way for managers to communicate with employees about the opportunities that employees will get. The assessment method used in this study is by interviewing and reviewing several documents sourced from internal PT.SILOG. The population in this study were employees of PT.X Gresik and a sample of 2 staff. In terms of Information Technology Staff, supply chain development does not require additional employees. It just requires a change in the number of employees in carrying out all position responsibilities. The workload for the Information Technology Staff position for supply chain development is in the underload category with an FTE value index of 0.89. then the intervention design given in general is to do a job redesign through the job enrichment method

**Keywords:** *Work load Analyst, Job Redesign*

### **PENDAHULUAN**

Kesesuaian antara jumlah SDM dengan beban kerja, merupakan salah satu faktor psikologis yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Tanggung jawab kerja yang melebihi kapasitas maksimal karyawan dapat meningkatkan resiko kesalahan kerja akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental, sehingga dibutuhkan penetapan jumlah tenaga kerja yang seimbang. Berdasarkan hasil wawancara, dijelaskan bahwa perlu penambahan jumlah karyawan pada Biro Sistem Informasi. Hal ini dilakukan karena beban kerja yang dirasa berlebih, namun jumlah karyawan tidak seimbang.

Staf Teknologi Informasi Pengembangan Rantai Pasok. Kepala Biro Sistem Informasi menyebutkan bahwa perlu Penelitian ini berfokus pada dilakukan analisis beban kerja. Hal ini dikarenakan Staf Teknologi Informasi Pengembangan Rantai Pasok memiliki pekerjaan yang berat. Hasil analisis beban kerja nantinya akan menjadi bahan pertimbangan untuk menambah jumlah karyawan. Jumlah karyawan yang berlebihan akan meningkatkan *cost* perusahaan, jika tidak seimbang dengan *output* kerja secara efisien. Jumlah karyawan yang

kurang menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu (Hasibuan, 2009). Melalui tercapainya kesesuaian penetapan jumlah tenaga kerja, maka suatu perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja karena *cost* yang dikeluarkan karyawan dalam bentuk tenaga sebanding dengan *output* yang dihasilkan.

Ketepatan jumlah karyawan dalam suatu sistem pekerjaan merupakan hal yang harus diperhatikan dalam menyusun perancangan kerja (*job design*). Proses perancangan kerja bertujuan menggabungkan aspek fisik dan mental manusia dalam menyelesaikan tugas tertentu. Kesesuaian jumlah karyawan dengan beban kerja akan mendukung kondisi mental maupun fisik saat bekerja. Saat ini Staf Teknologi Informasi Pengembangan Rantai Pasok terdiri dari 4 orang dengan tugas dan tanggung jawab yang sama.

Beban kerja yang diterima oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan orang tersebut agar tidak menyebabkan stress yang dapat berpengaruh pada performansi kerja manusia (Haryanto, 2004). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh manusia, seperti faktor lingkungan dan factor keadaan organisasi. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari kondisi atau keadaan manusia itu sendiri seperti kondisi riil manusia seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh dan faktor psikis.

Stoner (1996) menjelaskan bahwa desain pekerjaan merupakan suatu cara manajer berkomunikasi dengan karyawan mengenai kesempatan yang akan didapatkan karyawan. Stone (2002), mendefinisikan desain pekerjaan sebagai rincian spesifikasi konten pekerjaan, material dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, hubungan kerja dengan bagian lain, serta *output* yang dihasilkan. Desain pekerjaan dapat digunakan untuk menentukan langkah optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan guna meningkatkan produktivitas kerja, Aamodt (2007).

Oldham & Hackman (1976) mengemukakan pendekatan *job design* yang mereka sebut dengan karakteristik pekerjaan. Pekerjaan dapat menciptakan tiga psikologis dalam diri seseorang, yaitu sebagai berikut : makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan

## **METODE**

Metode asesmen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan wawancara dan *review* beberapa dokumen yang bersumber dari internal PT.SILOG. Wawancara dilakukan kepada Staf Biro SDM, hal-hal yang di tanyakan mengarah ke kondisi beban kerja saat ini. Permasalahan yang muncul dalam perkembangan Biro Sistem informasi umumnya adalah terkait beban kerja yang dirasa melebihi kapasitas SDM yang ada. Banyak keluhan sehingga muncul kebutuhan terutama meminta tambahan jumlah personil. Ada beberapa pertimbangan dari dari Biro SDM untuk tidak menambah jumlah SDM. *Review* Dokumen melalui dokumen yang dapat mendukung dalam proses pengerjaan praktik kerja ini. Adapun dokumen yang diberikan berupa, *job desc* karyawan Biro Sistem Informasi PT. SILOG. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X Gresik dan sampel 2 orang staf.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara perhitungan Staf Teknologi Informasi pengembangan rantai pasok tidak memerlukan penambahan karyawan. Hanya saja membutuhkan perubahan jumlah karyawan dalam melaksanakan semua tanggungjawab jabatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja *underload* adalah perspektif terkait pengurangan jumlah karyawan dapat dilakukan karena hal tersebut didasarkan pada perhitungan waktu. Namun tidak dapat dijadikan rujukan tunggal terhadap kesejahteraan karyawan karena adanya beberapa faktor lain yang harus diperhatikan seperti faktor sosial dan mental karyawan. Hasil yang diperoleh melalui analisis beban kerja adalah tidak seimbangnya antara aktivitas karyawan dengan jumlah SDM yang tersedia pada jabatan tersebut. Ketepatan jumlah karyawan yang dipekerjakan dalam suatu sistem produksi, merupakan kondisi dasar yang harus diperhatikan dalam menyusun perancangan kerja (*job design*).

Proses perancangan kerja bertujuan mensinergikan aspek fisik dan mental manusia untuk menyelesaikan tugas tertentu, sehingga ketepatan jumlah karyawan dengan beban kerja yang diemban akan mendukung

kondisi mental maupun fisik saat bekerja. Stone (2002) mendefinisikan desain pekerjaan sebagai rincian spesifikasi konten pekerjaan, material dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, hubungan kerja dengan bagian lain, serta *output* yang dihasilkan. Perhatian terhadap faktor karyawan sebagai bagian dari sistem kerja yang berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan, perlu diperhatikan sedemikian rupa supaya proses kerja dapat berjalan secara maksimal dan memenuhi kepuasan karyawan, baik dari sisi sosial maupun psikologis. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan perancangan/desain kerja (*job design*) yang baik, Wignjosoebroto (2003).

Berdasarkan hasil asesmen, maka rancangan intervensi yang diberikan secara umum adalah dengan melakukan *job redesign* melalui metode *job enrichment*. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali seorang karyawan. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertikal (*vertical job loading*).

Metode yang digunakan untuk mengatasi kondisi tersebut adalah dengan melakukan *job redesign* melalui hasil *workload analysis* menggunakan model karakteristik kerja oleh Oldham & Hackman (1976). Model karakteristik pekerjaan (*Job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah Beban kerja pada jabatan Staf Teknologi Informasi pengembangan rantai pasok berada pada kategori *underload* dengan indeks nilai FTE 0,89. *Job redesign* yang dibuat dikhususkan pada jabatan staf Teknologi Informasi pengembangan rantai pasok

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M, G. 2007. *Industrial/Organizational Psychology: an applied approach (5th ed )*. Thomson Learning: USA
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation Through The Design Work : Test of a Theory. *Organizational behaviour and human performance*. 16 (1), 250-279
- Mondy, R Weyne., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Erlangga: Jakarta
- Sugiono, H.S. & Palit, H.C., 2016. Penentuan Jumlah Tenaga Kerja pada Departemen MPC: A Case Study. *Jurnal tirta*, 4 (2), pp. 223–228
- Supriyatna, Y. 2013. Analisis Kesesuaian Antara Beban Kerja terhadap Jumlah SDM SAP Operasional Divisi Information Technology Shared Services: Studi Kasus PT XYZ, Depok: Universitas Indonesia