

ANALISIS BEBAN KERJA DI PT IRM

Perguruan Tinggi Politeknik Negeri Lampung, Jl Soekarno-Hatta No. 10 Rajabasa Bandar Lampung
Email: Indriyanti28@gmail.com

Indri Riyanti¹, Sri Handayani, S.P., M.E.P², Ir. Bina Unteawati, M. P³

mahasiswa¹, pembimbing^{1,2}, pembimbing^{2,3}

ABSTRAK

PT IRM adalah perusahaan yang bergerak pada jalur bisnis sebagai distributor input pertanian, yaitu benih, pupuk dan pestisida. PT IRM merupakan salah satu cabang perusahaan IRM yang terletak di Provinsi Lampung. Karyawan perusahaan tersebut memiliki jam kerja yang berlebih (*overtime*) dalam menjalankan tugas jabatan yang ditempati dalam perusahaan dan kurangnya kedisiplinan karyawan akibat tidak adanya absensi harian yang dilakukan perusahaan bagi karyawan. Tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah mengidentifikasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dan menganalisis beban kerja PT IRM. Alat analisis yang digunakan adalah formulasi analisis beban kerja sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil dengan pendekatan tugas per tugas jabatan yaitu analisis deskripsi pekerjaan, analisis beban kerja dan kebutuhan karyawan efektif. Identifikasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di PT IRM meliputi penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi kedisiplinan belum berjalan dengan baik karena ada karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan. Jumlah beban kerja PT IRM sebarar 17.338,99 jam/tahun. Jumlah karyawan efektif yang dibutuhkan berdasarkan analisis beban kerja adalah 19 orang dari 14 orang karyawan aktual, oleh karena itu agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien diperlukan penambahan jumlah karyawan sebanyak 5 orang.

Kata Kunci: Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, Beban kerja, PT IRM

PENDAHULUAN

PT IRM adalah perusahaan yang menetapkan diri pada jalur bisnis distributor input pertanian, yaitu benih, pupuk dan pestisida. PT IRM merupakan salah satu cabang perusahaan IRM yang terletak di Provinsi Lampung. Jumlah karyawan PT IRM adalah sebanyak 14 orang karyawan. Tabel 1 menjelaskan bahwa PT IRM memiliki 11 bagian dan 14 orang karyawan yang berperan penting dalam pencapaian target penjualan perusahaan dan pendistribusian produk. Jumlah karyawan PT IRM Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan IRM Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)		
		Wanita	Pria	Total
1	<i>Business Manager</i>		3	3
2	<i>Support Manager</i>		1	1
3	Administrasi	1		1
4	<i>Accounting</i>	1		1
5	Asisten <i>Accounting</i>		1	1
6	Kepala Gudang		1	1

7	<i>Driver Controler</i>	1	1
8	Keamanan	1	1
9	<i>Salles</i>	2	2
10	<i>E-Commerce</i>	1	1
11	<i>Office Boy</i>	1	1
Total		2	14

Sumber: PT IRM, 2018

Bagian-bagian yang ada di PT IRM yaitu *Business manager, Support manager, Administrasi, Accounting officer, accounting assistant, Kepala gudang, Driver controller, Keamanan, Salles, E-commerce, dan Office boy* yang masing-masing memiliki tugas tersendiri dalam pelaksanaan pekerjaan selama jam kerja berlangsung.

Karyawan IRM Bekerja selama 8 jam waktu kerja efektif sejak pukul 08.30 WIB sampai dengan 17.00 WIB, tetapi tidak sesuai dengan jam kerja perusahaan karena terdapat karyawan yang mengakhiri pekerjaan melebihi jam kerja perusahaan (*overtime*) yaitu pukul 18.00 WIB, 19.00 WIB, 20.00 WIB, 20.30 WIB dan 21.00 WIB. Ada beberapa karyawan PT Agro Kimia Asia Cabang Lampung yang kerap kali mengakhiri pekerjaan sebelum jam kerja berakhir yaitu pukul 14.00 WIB, 15.00 WIB dan 16.00 WIB. Karyawan sering kali datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja perusahaan, sementara beberapa karyawan yang menempati bagian tertentu mengakhiri pekerjaan melebihi jam kerja perusahaan (*overtime*).

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT IRM belum sepenuhnya dilakukan. Fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilakukan terhadap karyawan masih kurang efektif, salah satu pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan adalah tidak menggunakan atribut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada saat jam kerja berlangsung, sehingga beberapa karyawan tidak disiplin dan bekerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan yang memberikan dampak keterlambatan pengiriman barang bagi perusahaan dalam pencapaian target perusahaan

METODE PELAKSANAAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penyusunan laporan tugas akhir ini adalah metode studi lapang yang dilaksanakan selama dua bulan yaitu 19 Februari sampai dengan 20 April 2018 di PT IRM yang beralamat di Jalan Raya Candimas Km 24,5, Kecamatan Natar, Lampung Selatan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data penyusunan Tugas Akhir ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif.

Identifikasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan Metode analisis deskripsi yaitu mendeskripsikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT IRM kepada setiap karyawan yang menjadi objek.

Analisis beban kerja dilakukan dengan menggunakan metode perhitungan beban kerja dan kebutuhan karyawan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pendekatan tugas per tugas jabatan. Perhitungan yang dilakukan pada analisis beban kerja dan kebutuhan karyawan sebagai berikut:

a. Penetapan waktu kerja

1. Perhitungan hari kerja efektif (HKE), yaitu jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti.

$$HKE=(A-(B+C+D))\dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

HKE = hari kerja efektif per tahun (hari/tahun)

A = Jumlah hari menurut kalender dalam setahun (hari)

B = Jumlah hari Sabtu dan Minggu dalam setahun (hari)

C = Jumlah hari libur nasional dan cuti bersama dalam setahun (hari)

D = jumlah hari cuti karyawan dalam setahun (hari)

2. Perhitungan jam kerja efektif (JKE), yaitu jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu *allowance*. Jam kerja formal adalah waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dalam mempekerjakan karyawan.

$$JKE = JKF - (JKF \times I) \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

JKF = jam kerja formal karyawan dalam sehari (jam/hari)

I = waktu yang hilang dalam sehari (*allowance*)

3. Perhitungan waktu kerja produktif dalam setahun (WKP) dengan satuan jam per tahun, yaitu hasil kali antara jumlah hari kerja efektif dan jam kerja efektif.

$$WKP = HKE \times JKE \dots\dots\dots (3)$$

b. Penyusunan waktu penyelesaian tugas

Waktu penyelesaian tugas atau beban kerja karyawan per tahun (BK), yaitu hasil kali antara frekuensi pekerjaan per tahun dan rata-rata waktu penyelesaian setiap pekerjaan. Contoh Tabel perhitungan waktu penyelesaian tugas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Contoh Tabel perhitungan waktu penyelesaian tugas

No	Deskripsi pekerjaan	Frekuensi			Frekuensi per tahun (FT)	Rata-rata waktu penyelesaian (jam)	BK
		Per hari	Per minggu	Per bulan			
1							
2							
3							
4							
5							
Dst					ΣBK		

Sumber: Novera (2010)

Berdasarkan Tabel 2, frekuensi akan menjelaskan jumlah pekerjaan dari masing-masing bagian (jabatan) dalam satu tahun. Rata-rata waktu penyelesaian merupakan waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan satuan frekuensi. Frekuensi per tahun dikalikan dengan rata-rata waktu penyelesaian tugas yang akan menghasilkan waktu penyelesaian tugas pokok. Hasil perkalian tersebut kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan total waktu penyelesaian tugas yang merupakan beban kerja karyawan.

$$BK = FT \times t \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

FT = frekuensi pekerjaan per tahun

t = waktu rata-rata penyelesaian setiap pekerjaan (jam)

c. Perhitungan jumlah kebutuhan karyawan efektif

Jumlah Karyawan Efektif=

$$\Sigma BKWKP \times \text{lorang} \dots\dots\dots (5)$$

Keterangan:

BK = beban kerja karyawan dalam setahun (jam/tahun)

WKP = jam kerja produktif setahun (jam/tahun)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

A. Perencanaan

PT IRM melakukan perencanaan tenaga kerja yaitu penetapan program kepegawaian. Perencanaan karyawan yang dilakukan PT IRM yaitu perencanaan penentuan tugas dan wewenang, perencanaan jumlah karyawan, dan rencana tahapan perekrutan karyawan.

Perusahaan selanjutnya melakukan perencanaan perekrutan tenaga kerja, perekrutan akan dilakukan langsung oleh kantor pusat atas pengajuan yang diberikan oleh PT IRM apabila pengajuan tersebut mendapatkan persetujuan dari pihak pusat maka perekrutan akan dilakukan, perencanaan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT IRM merencanakan penambahan bagian yaitu *e-commerce* hal ini dilakukan untuk menunjang kemajuan teknologi yang semakin canggih dan berkembang, maka perusahaan melakukan perencanaan penambahan bagian yang berkaitan dengan pengembangan teknologi untuk kepentingan perusahaan.

B. Pengorganisasian

Pengorganisasian yang dilakukan PT IRM, pembagian kerja dan hubungan kerja yang jelas memudahkan karyawan dalam penyelesaian tugas per jabatan, pendelegasian wewenang yang dilakukan apabila dalam jabatan tertentu terjadi

masalah bisa dengan cepat terselesaikan. Bentuk organisasi PT IRM adalah organisasi lini. Karyawan PT IRM memiliki dua bagian yaitu bagian *free market* dan bagian *project* yang masing-masing bagian tersebut memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab kepada atasan dimasing-masing bagian.

C. Pengarahan

Pengarahan dilakukan pimpinan IRM dilakukan setiap senin pagi pada kegiatan M2B (*Monday Morning Briefing*). Karyawan diberikan pengarahan dari kantor pusat melalui media panggilan video yang terhubung langsung dengan kantor pusat dan kantor cabang lainnya sehingga bisa melihat langsung kondisi karyawan hal tersebut bertujuan untuk mengarahkan karyawan secara langsung apa saja yang harus dilakukan dalam satu minggu kedepan dan apa strategi yang harus dilakukan. Pengarahan juga dilakukan oleh setiap bagian baik *free market* maupun *project* yang dilakukan pada saat *metting* anggota bagian yang dilakukan pada waktu tertentu guna pencapaian target perusahaan.

D. Pengendalian

PT IRM melakukan pengendalian karyawan yang diawasi langsung oleh pimpinan pusat. M2B (*Monday Morning Briefing*) adalah suatu pertemuan yang dilaksanakan setiap hari Senin pagi dan dilakukan di seluruh kantor Agro Kimia dengan tujuan untuk menyampaikan informasi dan *update* bisnis terkini serta berkoordinasi dengan team baik di pusat maupun di cabang.

Pada kegiatan M2B karyawan dan pimpinan cabang harus melaporkan bagaimana perkembangan penjualan dan tugas lain yang telah diberikan apakah sudah sesuai atau tidak dengan perencanaan. Pertanggung jawaban atas kegiatan yang dilakukan dalam satu minggu harus dilaporkan kepada pimpinan pusat pada saat M2B. Evaluasi dilakukan melalui pertemuan rutin yang dilakukan oleh seluruh pimpinan cabang kepada pimpinan pusat yang dilakukan setiap bulan untuk melaporkan hasil penjualan sesuai atau tidak dengan target atau perencanaan. Evaluasi perbagian dilakukan oleh kepada bagian melalui pertemuan (*meeting*) bulanan dimasing-masing kantor cabang.

E. Pengadaan

Proses pengadaan karyawan yang dilakukan PT IRM yaitu dilakukan langsung oleh kantor pusat atas pengajuan yang diberikan oleh PT IRM apabila pengajuan tersebut mendapatkan persetujuan dari pihak pusat maka perekrutan akan dilakukan, pengadaan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses pengadaan karyawan akan diinformasikan pada internal perusahaan dan tidak dilakukan secara eksternal, jadi pengadaan karyawan PT IRM berdasarkan dari internal perusahaan dan rekomendasi dari perusahaan lain. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak ingin melakukan pengadaan karyawan baru yang akan membutuhkan waktu dan proses yang lama.

F. Pengembangan

Pengembangan karyawan yang dilakukan PT IRM yaitu dengan melakukan pelatihan karyawan pada masing-masing jabatan, salah satu pelatihan yang dilakukan PT IRM yaitu *training accurate* dan *training e-commerce*. *Training accurate* diberikan kepada karyawan yang menempati jabatan keuangan (*accounting*), pelatihan ini bertujuan untuk peningkatan kemampuan karyawan dalam penginputan data-data keuangan secara baik dan tepat yang dilakukan dua kali dalam satu tahun. *Training e-commerce* diberikan kepada karyawan yang menempati jabatan *e-commerce*, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang teknologi untuk menghadapi kemajuan teknologi dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

G. Kompensasi

Bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT IRM dalam bentuk uang berupa gaji, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan (BPJS ketenagakerjaan), dan uang makan karyawan. PT IRM tidak memberikan uang tunjangan *shift* atau uang lembur (bonus) karena jam kerja perusahaan hanya 8 jam atau terdiri dari satu *shift* sehingga perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa uang lembur kepada karyawan. Perusahaan memberikan bonus apabila pencapaian penjualan sesuai dengan target atau bahkan melebihi target, bonus

akan diberikan kepada bagian tertentu dengan jumlah tertentu sesuai dengan kesepakatan.

H. Pengintegrasian

PT Agro IRM memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan fasilitas-fasilitas bagi karyawan yang bertujuan menciptakan loyalitas karyawan kepada perusahaan ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan memiliki rasa loyalitas yang tinggi sehingga karyawan bekerja dengan baik target perusahaan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Fasilitas-fasilitas yang dinikmati oleh perusahaan kepada karyawan berupa tempat tinggal (*mess*), masjid untuk ibadah, kantin dan kendaraan karyawan untuk memudahkan aktivitas karyawan.

I. Pemeliharaan

Jaminan kesejahteraan yang diberikan PT IRM kepada karyawan berupa fasilitas yang menunjang kebutuhan karyawan seperti *mess* karyawan untuk karyawan yang berasal dari luar daerah, dan kendaraan karyawan. Fasilitas tersebut diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan pada masing-masing jabatan.

PT IRM juga rutin mengadakan *family gathering* setiap tahun. Kegiatan *family gathering* ini dilakukan di tempat-tempat rekreasi dan diikuti oleh seluruh karyawan dan keluarganya. Tujuan kegiatan tersebut untuk memenuhi kebutuhan rekreasi karyawan agar tidak jenuh bekerja dan meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan.

J. Kedisiplinan

Penerapan kedisiplinan yang diterapkan PT IRM kepada karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas dan wewenang serta mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan yang harus ditaati oleh karyawan sebagai berikut.

1. Pemakaian seragam
2. Jam kerja perusahaan

PT IRM belum sepenuhnya menerapkan sistem kehadiran karyawan harian sehingga absensi karyawan tidak terekam dengan jelas. Absensi yang tidak terekam dengan jelas menimbulkan ketidakadilan karena beberapa karyawan pada bagian tertentu selalu datang dan

hadir tepat waktu, sedangkan karyawan yang lain terkadang datang terlambat bahkan tidak hadir sementara fasilitas yang diberikan kepada karyawan sama.

K. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian karyawan PT IRM dilakukan apabila disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension. Pemberhentian karyawan yang disebabkan oleh keinginan perusahaan adalah apabila terjadi kelalaian atau pelanggaran yang dilakukan karyawan dapat merugikan perusahaan dan karyawan lain yaitu melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan perbuatan yang dapat merusak nama baik perusahaan (narkoba, kriminalitas dan tindakan asusila). Pemberhentian karyawan yang disebabkan oleh kontrak kerja adalah ketika masa kerja yang telah disepakati sebelumnya sudah berakhir maka karyawan akan diberhentikan atau di perpanjang masa kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Analisis beban kerja karyawan PT IRM

Beban kerja merupakan hal yang penting dalam perhitungan formasi jabatan struktur organisasi perusahaan dan dapat dipakai untuk menghitung jumlah karyawan efektif. Beban kerja yang terlalu tinggi (*overload*) dan beban kerja rendah (*underload*) dapat mempengaruhi waktu pengiriman produk perusahaan. Analisis beban kerja perlu dilakukan agar beban tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Dasar perhitungan analisis beban kerja dalam laporan tugas akhir ini, digunakan tahun 2018 untuk menghitung waktu kerja produktif karyawan di PT IRM. Perusahaan dapat menggunakan hasil analisis beban kerja berdasarkan pendekatan tugas per tugas jabatan Tahun 2018 untuk melakukan pengadaan karyawan mendatang.

1. Perhitungan waktu kerja produktif

Berdasarkan informasi dari pihak perusahaan yaitu PT IRM jumlah hari cuti tahunan karyawan sebanyak 12 hari per tahun. Selain itu cuti

bersama yang diberlakukan pemerintah dan hari libur nasional akan berlaku pula bagi karyawan PT IRM sehingga karyawan diperbolehkan untuk tidak masuk bekerja pada hari-hari libur tersebut. Perhitungan Waktu Kerja Produktif (WKP) karyawan PT IRM Tahun 2018 mealalui hari dan jam kerja efektif adalah sebagai berikut:

a. Hari kerja efektif :

$$\begin{aligned} \text{HKE} &= (A - (B + C + D)) \\ &= (365 \text{ hari/tahun} - (101 \text{ hari} + 21 \text{ hari} + 12 \text{ hari})) \\ &= (365 \text{ hari/tahun} - 134 \text{ hari}) \\ &= 231 \text{ hari/tahun} \end{aligned}$$

b. Jam kerja efektif

Jumlah *Allowance* (jumlah waktu yang hilang) pada analisis beban kerja ini adalah 20% dari jumlah jam kerja formal yang diperoleh dari hasil penelitian Yulantami (2010) tentang analisis pekerjaan dan beban kerja karyawan di PT Ekanindya Karsa, diasumsikan semua bagian memiliki waktu tidak bekerja (*allowance*) yang sama, sehingga jam kerja produktif dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{JKE} &= \text{JKF} - \text{Allowance} \\ &= 8 \text{ jam/hari} - (20\% \times 8 \text{ jam/hari}) \\ &= 8 \text{ jam/hari} - 1,6 \text{ jam/hari} \\ &= 6,4 \text{ jam/hari} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan hari kerja efektif dan jam kerja efektif dapat diketahui waktu kerja produktif per tahun. $\text{WKP} = \text{HKE} \times \text{JKE}$
 $= 231 \text{ hari/tahun} \times 6,4 \text{ jam/hari}$

$$= 1.478,4 \text{ jam/tahun}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat diketahui waktu kerja produktif per tahun karyawan sebanyak 1.478,4 jam/tahun. Perhitungan jumlah karyawan efektif perlu dilakukan untuk mencapai efisiensi waktu dan kebaikan karyawan perusahaan. Selain memperhitungkan waktu kerja produktif karyawan per tahun, analisis beban kerja sangat diperlukan untuk melakukan perhitungan jumlah karyawan efektif.

2. Perhitungan beban kerja

PT IRM belum memiliki standar baku beban kerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan PT IRM terbiasa mengerjakan tugas dan pekerjaan masing-masing sebagai rutinitas setiap hari. Standar penyelesaian beban kerja karyawan PT IRM ditentukan berdasarkan kebutuhan.

Perhitungan beban kerja yang dilakukan pada laporan tugas akhir ini dapat digunakan perusahaan sebagai standar beban kerja bagi karyawan PT IRM. Cara mengetahui beban kerja karyawan dengan pendekatan tugas per tugas bagian (jabatan) yaitu dengan wawancara menggunakan kuesioner kepada masing-masing bagian yang berisi uraian atau rincian tugas sesuai deskripsi pekerjaan selama satu tahun. Perhitungan beban kerja karyawan PT IRM sesuai bagian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Perhitungan beban kerja karyawan PT IRM

No	Jabatan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah beban kerja per orang (jam/tahun)	Jumlah beban kerja sesuai jumlah karyawan aktual (jam/tahun)
1	Manajer <i>projექ</i>	1	724	724
2	Manajer <i>free market</i>	2	829,5	1659
3	<i>Support Manager</i>	1	240	240
4	<i>Accounting</i>	1	601,23	601,23
5	Asisten <i>Accounting</i>	1	1.205,25	1.205,25
6	Administrasi	1	709,38	709,38
7	Kepala Gudang	1	1.619,07	1.619,07
8	<i>E-Commerce</i>	1	82,83	82,83
9	<i>Driver controller</i>	1	2.002,71	2.002,71
10	<i>Salles</i>	2	2.030,22	4.060,44
11	Keamanan	1	4.111,8	4.111,8
12	<i>Office Boy</i>	1	323,28	323,28
Total		14	14.479,27	17.338,99
Rata-rata			1.206,61	

Sumber: Data kuisisioner yang diolah, 2018

Tabel 4 menjelaskan bahwa total beban kerja karyawan PT IRM sebesar 17.338,99 jam/tahun dengan rata-rata beban kerja 1.206,61 jam/tahun/orang. Beban kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan pada bagian kepala gudang sebesar 1.619,07 jam/tahun, *driver controler* sebesar 2.002,71 jam/tahun, *salles* 2.030,22 jam/tahun dan keamanan sebesar 4.111,8 jam/tahun. Beban kerja yang dimiliki ke 4 bagian tersebut melebihi waktu kerja produktif per tahun (WKP) yaitu 1.478,4 jam/tahun sehingga beban kerja karyawan tersebut mengalami *overload* (beban kerja berlebih).

3. Kebutuhan karyawan efektif

Perhitungan jumlah karyawan efektif dapat diketahui dengan membagi jumlah beban kerja yang dimiliki per jabatan dengan waktu kerja

yang rendah dimiliki oleh karyawan pada bagian *business* manajer *project* sebesar 724 jam/tahun, *business* manajer *free market* sebesar 829,5 jam/tahun, *Support Manager* sebesar 240 jam/tahun, Administrasi sebesar 709,38 jam/tahun, *Accounting officer* 601,23 jam/tahun, *Accounting assistant* sebesar 1.205 jam/tahun, *E-Commerce* sebesar 82,83 jam/tahun, dan *Office Boy* sebesar 323,28 jam/tahun. Beban kerja pada 6 bagian tersebut lebih rendah dari waktu kerja produktif per tahun yaitu 1.478,4 jam/tahun, sehingga beban kerja karyawan tersebut mengalami *underload* (beban kerja rendah).

produktif per tahun dan dikalikan 1 orang. Perhitungan jumlah karyawan efektif PT IRM dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Perhitungan jumlah karyawan efektif PT IRM

No	Jabatan	Jumlah karyawan efektif (orang)	Pembulatan jumlah karyawan (orang)	Jumlah karyawan aktual (orang)	Kebutuhan karyawan (orang)
1	Manajer <i>projeck</i>	0,48	1	1	0
2	Manajer <i>free market</i>	1,12	2	2	0
3	<i>Support Manager</i>	0,16	1	1	0
4	<i>Accounting</i>	0,40	1	1	0
5	Asisten <i>Accounting</i>	0,80	1	1	0
6	Administrasi	0,47	1	1	0
7	Kepala Gudang	1,09	2	1	1
8	<i>E-Commerce</i>	0,05	1	1	0
9	<i>Driver controller</i>	1,47	2	1	1
10	<i>Salles</i>	2,74	3	2	1
11	Keamanan	2,78	3	1	2
12	<i>Office Boy</i>	0,21	1	1	0
Jumlah			19	14	5

Sumber: Data kuisioner yang diolah, 2018

Tabel 5 menjelaskan bahwa jumlah karyawan efektif yang dibutuhkan PT IRM adalah 19 orang dari 14 orang jumlah karyawan aktual. Berdasarkan perhitungan beban kerja terjadi penambahan karyawan pada beberapa bagian.

Jumlah karyawan aktual kepala gudang adalah 1 orang karyawan, hasil dari perhitungan karyawan efektif yang mampu mengerjakan beban kerja kepala gudang adalah 1,09, orang yang dibulatkan menjadi 2 orang karyawan

sehingga karyawan pada bagian tersebut mengalami penambahan sebanyak 1 orang karyawan. Jumlah karyawan aktual *driver controler* adalah 1 orang karyawan, hasil dari perhitungan karyawan efektif yang mampu mengerjakan beban kerja *driver controler* adalah 1,47 orang yang dibulatkan menjadi 2 orang karyawan sehingga karyawan pada bagian tersebut mengalami penambahan sebanyak 1 orang karyawan.

Jumlah karyawan aktual *salles* adalah 2 orang karyawan, hasil dari perhitungan karyawan efektif yang mampu mengerjakan beban kerja *salles* adalah 2,74 orang yang dibulatkan menjadi 3 orang karyawan sehingga karyawan pada bagian tersebut mengalami penambahan sebanyak 1 orang karyawan. Jumlah karyawan aktual keamanan adalah 1 orang karyawan, hasil dari perhitungan karyawan efektif yang mampu mengerjakan beban kerja keamanan adalah 2,78 orang yang dibulatkan menjadi 3 orang karyawan sehingga karyawan pada bagian tersebut mengalami penambahan sebanyak 2 orang karyawan.

Jumlah penambahan karyawan yang paling banyak adalah pada bagian keamanan, karena pada jabatan ini memiliki tugas-tugas harian atau harus setiap hari dilakukan selain itu juga jumlah jam kerja yang dilakukan cukup tinggi sementara jumlah karyawan pada bagian tersebut hanya 1 orang karyawan maka untuk mencapai jumlah karyawan efektif perusahaan harus menambah karyawan sebanyak 2 orang sesuai dari hasil analisis beban kerja agar tugas-tugas terselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN

1. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di PT IRM meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian sudah dilaksanakan, namun penerapan fungsi kedisiplinan belum berjalan dengan baik, karena belum adanya

Pembulatan hasil perhitungan kebutuhan karyawan efektif merujuk pada penelitian Fernanda dkk, 2013 (Analisis beban kerja untuk menentukan jumlah optimal karyawan Departemen Teknik dan Administrasi PT PLN (Persero) Rayon Sidoarjo Kota). Penambahan jumlah karyawan pada ke 4 bagian tersebut dikarenakan ke 4 bagian memiliki beban kerja cukup tinggi (*overload*).

Penambahan jumlah karyawan tidak terjadi pada bagian *free market manager, project manager, support manager, accounting officer, accounting assistant, administrasi, e-commerce, office boy*. Jumlah karyawan aktual dari masing-masing bagian tersebut sesuai dengan hasil perhitungan jumlah karyawan efektif sehingga tidak perlu adanya penambahan ataupun pengurangan jumlah karyawan. Beban kerja pada ke 8 bagian tidak terlalu tinggi (*underload*) sehingga tidak terjadi penambahan pada bagian tersebut. Berdasarkan perhitungan jumlah karyawan efektif tersebut, maka jumlah karyawan efektif yang dibutuhkan di PT IRM adalah 19 orang, sedangkan jumlah karyawan aktual PT IRM adalah 14 orang, sehingga penambahan jumlah karyawan sebanyak 5 orang.

absen harian karyawan sehingga absensi tidak terekam dengan baik.

2. Beban kerja karyawan PT IRM mencapai 17.338,99 jam/tahun. Jumlah karyawan efektif yang dibutuhkan berdasarkan analisis beban kerja adalah 19 orang, sedangkan jumlah karyawan aktual PT IRM adalah 14 orang, sehingga penambahan jumlah karyawan sebanyak 5 orang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan melakukan rekam kehadiran karyawan agar tugas-tugas per bagian dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

2. Perusahaan sebaiknya melakukan penambahan karyawan pada bagian yang mengalami beban kerja terlalu tinggi (*overload*) agar tugas-tugas diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Depdagri. 2008. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. <http://www.depdagri.go.id.pdf>. Diakses tanggal 29 Mei 2018.
- Fernanda, Alodia. Dkk. 2013. Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Optimal Karyawan Departemen Teknik dan Administrasi PT PLN (PERSERO) Rayon Sidoarjo Kota. Jurnal ITS. <http://digilib.its.ac.id/public/ITS-paper-39104-ITS-paper-39104-2510100063-Paper.pdf>. Diakses pada tanggal 04 Juni 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. 2004. Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil (KEP.MEN.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004). Jakarta.
- Novera, Windry. 2010. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan. Institiut Pertanian Bogor (Skripsi).Bogor.<http://dosen.narotama.ac.id/wpcontent/uploads/2012/03/Analsis-Beban-Kerja-dan-kebutuhan-karyawan-bagian-administrasi-akademik-dan-kemahasiswaan-studi-kasus-unit-tata-usaha-departemen-pada-Institut-pertanian-bogor.pdf>. Diakses tanggal 28 Mei 2018.
- Pyana, Risna. 2017. Analisis Beban Kerja Karyawan Departemen *Human Resources General Admint* di PT Sumber Indah Perkasa Tarahan Lampung (Laporan Tugas Akhir Mahasiswa). Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung.
- Salma, Ninin Non Ayu. 2012. Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Jurnal Ekonomi dan Akuntansi Vol. 2 No. 3. Universitas PGRI Palembang.
- Sari, Juwita. 2017. Penerapan Program Pemeliharaan Karyawan Bagian *Process House* Gula Rafinasi Di PT Sugar Labinta Lampung Selatan (Laporan Tugas Akhir Mahasiswa). Politeknik Negeri Lampung. Bandar Lampung.
- Solihin, Ismail. 2009. Pengantar Manajemen. Erlangga. Jakarta.
- Yulantami, Yunditia. 2010. Analisis Pekerjaan dan Beban Kerja Karyawan PT Ekanindya Karsa. Institut Pertanian Bogor (Skripsi). Bogor. http://www.beban_kerja.ac.id/2013/01/Analisis-pekerjaan-dan-beba_kerja-karyawan-pt-ekaninda-karsa.jurnal.pdf. Diakses tanggal 4 Juli 2018.

The image shows a two-panel interface for a plagiarism checker. The left panel is dark blue and contains the following elements: a document icon with the text 'Tulisan', a money bag icon with 'Pembayaran', a globe icon with 'Gratis', a five-star rating under 'NILAI KAMI', a speech bubble icon under 'TULIS KAMI', and a teal button at the bottom that says 'HADIAH UNTUK TERJEMAHANA'. The right panel is light grey and displays a '14%' risk level in a red box, labeled 'Risiko dari plagiarisme HIGH'. Below this, it shows 'Parafrase' at 2%, 'Kutipan salah' at 0%, and 'Concentration' with three red stars. A light blue box contains 'Bagikan', 'Deep' (checked), and '+ Other services' (1). At the bottom right, a green button with a lock icon says 'View report' for '\$ 2.93'.