

KEGIATAN ANALISIS BEBAN KERJA DI PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR MAKASSAR

**Basti Tetteng¹⁾, Yussyah Alreffyanny Mangarengi²⁾, Indah Cahyani³⁾, Indri Ramadhani⁴⁾,
Sri Dewi Saputri⁵⁾, Tri Rahmah⁶⁾**

^{1,2,3,4,5,6} Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Article Info

Article history:

Received 1 November 2022

Revised 21 November 2022

Accepted 10 December 2022

Keywords:

Workload

Human resources

Efficiency

ABSTRAK

Workload analysis atau analisis beban kerja adalah suatu teknik yang melakukan perhitungan pada beban kerja pada karyawan di suatu perusahaan. *Workload analysis* atau analisis beban kerja bertujuan dalam membantu di perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor dalam melakukan penyesuaian terhadap efisiensi sumber daya manusia (SDM). Adapun metode pada penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara berjenis bebas terpimpin. Metode ini memudahkan interviewee secara bebas dalam mengajukan pertanyaan kepada interviewer terkait beban kerja ataupun dalam hal pengembangan karir dalam perusahaan. Teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) melalui *software* di *Microsoft Excel*. Hasil dari *workload analysis* atau analisis beban kerja adalah Hasil dari perhitungan *workload analysis* pada perhitungan FTE yang tergolong FIT yaitu pada jabatan Mekanik, CS ASS, Sales Sparepart, dan juga pada jabatan Cashier. Hasil yang tergolong FIT tidak diberikan rekomendasi untuk melakukan *Redesign Job*. Adapun hasil FTE yang tergolong Under Fit yaitu pada jabatan CS, *Sales Force*, *Accounting Staff*, dan Sales Advisor. Hasil perhitungan FTE yang tergolong *Overload* yaitu pada jabatan Admin ASS dan Talent Management & Org Development.

ABSTRACT

Workload analysis is a technique that performs to calculate the workload of employees in a company. Workload analysis aims to help PT. Bosowa Berlian Motor in the adjustment of the efficiency of human resources (HR). The method used in this study is the guided free-type interview method. This method makes it easier for the interviewee to freely ask questions to the interviewer regarding workload or in terms of career development at the company. Data analysis techniques were carried out using FTE (Full Time Equivalent) calculations through software in Microsoft Excel. The results of workload analysis by using FTE calculations that are classified as FIT in the mechanical position of Mechanic are CS ASS, Sales Spare Parts, and Cashier. The results that are classified as FIT are not given the recommendation to do a Job Redesign. In addition, the result of the FTE showed that there some positions are classified as Under Fit, CS, SalesForce, Accounting Staff, and Sales Advisor. The result of the FTE which was categorized as overload are ASS admin and talent management and org development.

PENDAHULUAN

Mahasiswa merupakan bagian paling penting dalam lingkup pendidikan karena dianggap sebagai *agent of change* atau mampu membawa perubahan bagi suatu bangsa melalui wawasan yang dimilikinya (Jannah & Sulianti, 2021). Pemberian peran *agent of change* menuntut mahasiswa untuk memiliki *soft skills* dan *hard skills* yang dapat diperoleh dari perguruan tinggi (Suharyanti et al., 2015). Lutfia & Rahadi (2020) mengemukakan bahwa perguruan tinggi dapat menghasilkan mahasiswa yang berkompeten dengan mengadakan program tambahan atau biasa dikenal dengan kegiatan kuliah kerja magang di perusahaan. Magang merupakan kegiatan praktik di perusahaan untuk menguasai keahlian khusus melalui bimbingan dan pengawasan orang yang ahli atau berpengalaman (Azwar, 2019).

Salah satu perusahaan yang bekerjasama dengan perguruan tinggi untuk kegiatan kuliah kerja magang adalah perusahaan bosowa. Bosowa merupakan perusahaan induk (*holding company*) yang bergerak dalam berbagai bidang bisnis, salah satunya adalah *dealer* mobil. Pada tahun 1980, Bosowa Corporation mendirikan sebuah anak perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan mobil yang dikenal dengan PT. Bosowa Berlian Motor (BBM). PT. Bosowa Berlian Motor merupakan *dealer* resmi kendaraan merek Mistubishi yang bekerjasama dengan PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motor Indonesia dan memiliki 30 kantor cabang yang tersebar di kawasan Indonesia Timur yang menerapkan pelayanan 3 S (*Sales, Service, dan Sparepart*).

Saat ini, PT. Bosowa Berlian Motor berusaha untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang mengalami perubahan sejak tahun 2022. Visi adalah menjadi pimpinan perusahaan otomotif dengan terbosan teknologi informasi di Indonesia dan misi adalah membangun SDM yang inovatif, kolaboratif, dan solutif, menciptakan pengalaman baru pelanggan melalui inovasi teknologi informasi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja secara konsisten, dan berperan aktif dalam mewujudkan tanggung jawab sosial perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tanggal 2 September 2022 dengan pihak mitra menunjukkan bahwa perubahan visi dan misi berdampak pada perubahan organisasi sehingga dibutuhkan penyesuaian termasuk pada efisiensi sumber daya manusia (SDM), salah satu metode yang dapat digunakan dalam melakukan efisiensi sumber daya manusia adalah *Work Load Analysis* (WLA).

Work Load Analysis atau analisis beban kerja merupakan teknik dengan melakukan perhitungan terhadap beban kerja yang dimiliki karyawan pada suatu jabatan (Utami et al, 2020). Koesomowidjojo (2021) mengemukakan bahwa perhitungan beban kerja bertujuan untuk mengetahui jumlah karyawan dan kesesuaian kondisi fisik ataupun mental karyawan dengan beban kerja dalam suatu jabatan. Kondisi beban kerja yang dibebankan kepada karyawan mencakup beban kerja normal (*fit*), beban kerja berlebih (*overload*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*underload*). Inefisiensi kerja dapat terjadi apabila terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja yang dilihat dari penggunaan waktu kerja dengan jumlah pekerja, sehingga pengukuran analisis terhadap beban kerja dibutuhkan oleh perusahaan sebagai bahan acuan dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang optimal (Sriyanto, Tridoyo, T., & Sriyanto, S., 2014).

METODE PELAKSANAAN

Program kerja dilakukan di PT. Bosowa Berlian Motor Makassar sehingga sasaran program ini adalah pemangku jabatan dan atasan langsung jabatan yang akan di analisis. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara berjenis bebas terpimpin. Koesomowidjojo (2021) mengemukakan bahwa wawancara bebas terpimpin merupakan gabungan antara wawancara bebas dan wawancara terpimpin, dimana *interviewee* juga memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan kepada *interviewer* mengenai beban kerja ataupun perkembangan kariernya. Teknik analisis data dilakukan dengan perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) melalui *software* di *Microsoft excel*. Metode perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) adalah metode analisis beban kerja dengan melakukan konversi terhadap lama waktu pengerjaan tugas suatu jabatan ke indeks nilai FTE (Muhardiansyah dan Widharto, 2018).



Gambar 1. Lokasi kegiatan program kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Melakukan *Work Load Analysis* terdapat beberapa tahapan yang harus dilewati yaitu tahap persiapan, pengumpulan data, validasi, analisis data, rekomendasi, dan kesimpulan. Adapun tahap yang pertama adalah melakukan persiapan. Dalam tahapan persiapan yaitu membuat *guidline* wawancara dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan terbuka yang berkaitan dengan sebuah jabatan dan fungsi kerja serta berisi mengenai volume kerja dan waktu tiap tugas yang dilakukan oleh karyawan/pemegang jabatan, melakukan pemilihan jabatan yang akan dianalisis, melakukan pemetaan jabatan, dan menginput *job description* ke dalam template analisis beban kerja di *Microsoft excel*. Tahapan yang kedua adalah pengumpulan data. Tahap pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, yaitu mewawancarai setiap karyawan atau pemegang jabatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi tertentu yang dikerjakan oleh tiap individu. Tahapan ketiga adalah melakukan wawancara validasi dengan menyesuaikan hasil data yang sebelumnya telah dikumpulkan. Tahapan keempat adalah melakukan analisis data dengan menginput tugas dari tiap jabatan, volume kerja dan waktu yang telah didapatkan dari pengumpulan data dengan menggunakan metode perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) pada template *microsoft excel*. Full Time Equivalent (FTE) digunakan untuk melakukan penyederhanaan terhadap pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah, 2013:138).

Tahapan terakhir adalah melihat rekomendasi dan kesimpulan yang didapatkan dari hasil perhitungan FTE (*Full Time Equivalent*) seperti *overload* (pengurangan pekerjaan dan recruitment) dan *underload* (penambahan pekerjaan dan replacement). Menurut Dewi dan Satrya (2012) hasil dari perhitungan FTE terbagi atas 3 jenis yaitu *overload*, normal, dan *underload*. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010 (dalam, Lestari, P., & Trisyulianti, E., 2018) jika hasil indeks FTE berada di atas nilai 1,28 dianggap *overload*, nilai yang berada diantara 1 sampai dengan 1,28 dianggap normal sedangkan jika hasil indeks FTE berada diantara nilai 0 sampai dengan 0,99 dianggap *underload*.

Hasil yang didapatkan dari analisis beban kerja pada beberapa jabatan yang berada di PT Bosowa Berlian Motor adalah pada jabatan mekanik mendapatkan kesimpulan hasil perhitungan FTE yaitu 1.024 (FIT). Pada CS Sales mendapatkan hasil dari perhitungan yaitu 0.183 (Under FIT) dan mendapatkan rekomendasi untuk Redesain Job. Pada jabatan CS ASS mendapatkan hasil perhitungan yaitu 1.063 (FIT). Pada Admin ASS mendapatkan kesimpulan hasil yaitu 2.134 (Overload) dan mendapatkan rekomendasi untuk melakukan recruitment karyawan. Pada Sales Force mendapatkan kesimpulan hasil yaitu 0.742 (Under Fit) dan mendapatkan rekomendasi untuk Redesain Job. Pada Jabatan Accounting Staff mendapatkan kesimpulan hasil yaitu 0.718 (Under Fit) dan mendapatkan rekomendasi untuk melakukan Redesign job. Pada Sales Sparepart mendapatkan kesimpulan hasil yaitu 1.094 (Fit) dan tidak ada rekomendasi untuk Redesain Job atau merekrut. Pada Jabatan Sales Advisor mendapatkan kesimpulan hasil yaitu 0.347 (Under Fit) dan mendapatkan rekomendasi untuk melakukan Redesign job. Pada Jabatan Cashier mendapatkan kesimpulan hasil yaitu 1.181 (Fit) dan tidak ada rekomendasi untuk Redesain Job

atau merekrut. Dan pada Jabatan Talent Management & Org. Development mendapatkan kesimpulan hasil yaitu 1.622 (overload) dan mendapatkan rekomendasi untuk melakukan recruitment karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari program kerja Workload Analysis atau Analisis Beban Kerja yang dilakukan di PT. Bosowa Berlian Motor bertujuan dalam mengetahui seberapa besar beban kerja yang dialami pada karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor. Tujuan dari hasil program kerja ini bagi PT. Bosowa Berlian Motor adalah agar dapat mengefisiensi sumber daya manusia. Hasil dari perhitungan *workload analysis* pada perhitungan FTE yang tergolong FIT yaitu pada jabatan Mekanik, CS ASS, Sales Sparepart, dan juga pada jabatan Cashier. Hasil yang tergolong FIT tidak diberikan rekomendasi untuk melakukan *Redesign Job*. Adapun hasil FTE yang tergolong Under FIT yaitu pada jabatan CS, Sales Force, Accounting Staff, dan Sales Advisor. Hasil perhitungan FTE yang tergolong *Overload* yaitu pada jabatan Admin ASS dan Talent Management & Org Development.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam kegiatan ini termasuk pimpinan Universitas Negeri Makassar. Ucapan terima kasih juga teriring untuk segenap pihak yang ada di PT. Bosowa Berlian Motor yang telah memberikan izin untuk melakukan kegiatan pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, E. (2019). Program Pengalaman Lapangan (Magang) Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi. *Jurnal Penjaskesrek*, 6(2), 211–221.
- Adawiyah, W., & Sukmawati, A. (2013). Analisis beban kerja sumber daya manusia dalam aktivitas produksi komoditi sayuran selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 128-143.
- Dewi, U dan Satrya, A. (2012). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*, Depok.
- Jannah, F., & Sulianti, A. (2021). Perspektif Mahasiswa sebagai Agen Of Change melalui Pendidikan Kewarganegaraan. *ASANKA: Journal of Social Science And Education*, 2(2), 181–193. <https://doi.org/10.21154/asanka.v2i2.3193>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Lutfia, D. D., & Rahadi, D. R. (2020). Analisis Internship Bagi Peningkatan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 199–204. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i3.340>
- Lestari, P., & Trisyulianti, E. (2018). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan (Direktorat Operasional Kantor Pusat) PT Perkebunan Nusantara VIII. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(3), 182-191.
- Muhardiansyah, H., & Widharto, Y. (2018). Workload Analysis Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Dept. Produksi Unit Betalactam PT. Phapros, Tbk. *Industrial Engineering Online Journal*, 6(4).
- Suharyanti, C., Murtini, W., & Susilowati, T. (2015). Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 1–22. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/the-world-economy_9789264022621-en#.WQjA_1Xyu70%23page3%0Ahttp://www.sciencemag.org/cgi/doi/10.1126/science.1191273%0Ahttps://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/Diener-Subje
- Sriyanto, Tridoyo, T., & Sriyanto, S. (2014). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. *Industrial Engineering Online Journal*, 3(2).
- Utami, H. N., Prasetya, A., & Hendrawan, M. R. (2020). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 95–105. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4325>