

Implementasi Analisis Jabatan dan Beban Kerja Dalam Penyusunan Kebutuhan Tenaga Kerja di PT X

Ardhani Naufal Arya Frederika¹, Rio Candra Pratama²

^{1,2}Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknik, Universitas Bojonegoro, Bojonegoro, Indonesia

e-mail: ardhaninaufal969@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze and evaluate the implementation of job analysis and workload analysis in preparing workforce requirements. The research approach used is descriptive qualitative with quantitative support. The qualitative approach is used to describe the systematic implementation of job analysis and workload in the organizational environment, while quantitative support is used in calculating workload based on time norms, effective working hours, and work volume in accordance with PermenPAN-RB No. 1 of 2020. Data were obtained through interviews, participant observation, and documentation studies of organizational documents. The results of the study indicate that job analysis has been carried out well and produces job descriptions that include identity, main duties, responsibilities, and job qualifications. Meanwhile, the workload analysis shows that effective working hours for employees with a five-day work system are 1,260 hours per year, and 1,512 hours per year for a six-day work system. Based on the measurement results, most work units have a proportional number of employees, although some units still experience an imbalance between work volume and the number of workers. The implementation of these two analyses has been proven to help compile workforce requirements objectively, efficiently, and based on data, and has contributed to increasing the effectiveness of human resource management at PT X.

Keywords : Job analysis, Workload analysis, Manpower requirements, Human Resource Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi implementasi analisis jabatan dan

analisis beban kerja dalam penyusunan kebutuhan tenaga kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan dukungan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggambarkan pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja secara sistematis di lingkungan organisasi, sedangkan dukungan kuantitatif digunakan dalam perhitungan beban kerja berdasarkan norma waktu, jam kerja efektif, dan volume kerja sesuai dengan PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2020. Data diperoleh melalui wawancara, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap dokumen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan telah dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan uraian jabatan yang mencakup identitas, tugas pokok, tanggung jawab, dan kualifikasi jabatan. Sementara itu, analisis beban kerja menunjukkan bahwa jam kerja efektif pegawai dengan sistem lima hari kerja adalah 1.260 jam per tahun, dan 1.512 jam per tahun untuk sistem enam hari kerja. Berdasarkan hasil pengukuran, sebagian besar unit kerja telah memiliki jumlah pegawai yang proporsional, meskipun beberapa unit masih mengalami ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan jumlah tenaga kerja. Implementasi kedua analisis ini terbukti membantu penyusunan kebutuhan tenaga kerja secara objektif, efisien, dan berbasis data, serta berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia di PT X.

Kata Kunci: Analisis jabatan, Analisis beban kerja, Kebutuhan tenaga kerja, Manajemen SDM

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan suatu proyek karena pengaruhnya yang cukup besar terhadap biaya dan waktu (Hermanto &

Widiyarini, 2020). Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama dalam keberhasilan suatu organisasi karena efektivitas kinerja sangat bergantung pada kesesuaian antara jumlah tenaga kerja, kualifikasi, serta beban kerja. Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Kharie et al., 2019).

Dalam meningkatkan sumber daya manusia di suatu organisasi terdapat manajemen yang tepat. Dalam MSDM terdapat analisis beban kerja dan jabatan yang keduanya sangat berperan penting. Analisis jabatan atau pekerjaan (job analysis) sebagai bagian dari MSDM dalam suatu organisasi merupakan suatu penentuan dari isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas pekerjaan dalam jabatan yang diembannya dengan baik (Gunawan et al., 2023). Sedangkan beban kerja ialah segala sesuatu yang bersifat objektif yang terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh karyawan atau pegawai dari perusahaan (Sabilah & Daonil, 2023).

Analisis jabatan merupakan sebuah cara yang dibutuhkan agar dapat mengidentifikasi serta menganalisis persyaratan yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan (Rosa Anggraini et al., 2020). Analisis jabatan memainkan fungsi penting dalam MSDM, khususnya, meningkatkan kinerja organisasi dalam hal produktivitas, layanan, dan kualitas untuk memenuhi tujuan utama organisasi. Menurut Tanggala analisis jabatan adalah metode untuk menggambarkan apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan tertentu (Komalasari et al., 2022).

Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan mengakibatkan terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja overload mengindikasikan bahwa jumlah pekerja yang dipekerjakan tidak sesuai dengan

beban kerja yang diterima sehingga dapat menyebabkan kelelahan yang berakibat pada menurunnya produktivitas kerja (Ariesta Nadia et al., 2023).

Selama menjalankan aktivitas kerja, manusia mengalami dua jenis beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental (Diniaty et al., 2016). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja (Norawati et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan dukungan kuantitatif. deskriptif kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan jabatan fungsional, beban kerja dan kinerja, serta deskriptif kuantitatif (Sauri et al., 2023). Penelitian deskriptif dipilih karena bertujuan menggambarkan secara sistematis pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam penyusunan kebutuhan tenaga kerja di PT X. Dukungan kuantitatif digunakan pada bagiaperhitungan beban kerja dengan mengacu pada norma waktu, jam kerja efektif, dan volume kerja yang diperoleh dari dokumen organisasi.

Analisis Permasalahan

Permasalahan utama yang dihadapi dalam penyusunan kebutuhan tenaga kerja pada banyak organisasi adalah belum optimalnya penerapan analisis jabatan dan analisis beban kerja secara terintegrasi dan berkelanjutan. Kondisi ini menyebabkan ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dengan beban kerja aktual di lapangan, sehingga menimbulkan fenomena kelebihan tenaga kerja pada beberapa unit serta kekurangan tenaga pada unit lainnya. Selain itu, proses perencanaan SDM sering kali masih dilakukan secara subjektif tanpa didukung data yang valid dan terukur, mengakibatkan penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi dan kapasitas kerja yang dimiliki. Kurangnya pemahaman teknis, minimnya pelatihan terkait metode analisis jabatan dan beban kerja, serta tidak tersedianya sistem monitoring dan evaluasi juga memperburuk efektivitas implementasi kebijakan perencanaan tenaga kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber, yaitu:

- Wawancara, Dilakukan dengan pegawai dan pembimbing lapangan untuk memperoleh informasi mengenai deskripsi jabatan, beban kerja, dan proses penyusunan kebutuhan tenaga kerja.
- Observasi, Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai, alur kerja, serta kondisi lingkungan kerja selama pelaksanaan kerja praktik.
- Studi literatur, Dilakukan dengan menelaah dokumen resmi seperti struktur organisasi, uraian jabatan, daftar tugas, laporan internal, serta data pendukung lain yang berkaitan dengan analisis jabatan dan beban kerja, termasuk PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja dilakukan sebagai langkah untuk menyesuaikan jumlah dan kualitas tenaga kerja dengan volume pekerjaan aktual di masing-masing unit kerja. Hasil analisis jabatan menunjukkan bahwa pembagian tugas telah terstruktur dan sesuai dengan kompetensi pegawai, meskipun terdapat beberapa jabatan yang masih memerlukan pembaruan uraian kerja karena adanya perubahan sistem dan teknologi. Gambaran umum hasil analisis kualitatif tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan hasil temuan di lapangan

Aspek yang di kaji	Temuan di lapangan
Analisis Jabatan	Deskripsi jabatan lengkap (identitas, ikhtisar, uraian tugas, hasil kerja, dll.)
Spesifikasi Jabatan	Kualifikasi pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kondisi fisik
Hasil Analisis Beban Kerja	Variasi beban antarunit; jam kerja efektif 1.260 jam/tahun digunakan sebagai acuan

Implementasi analisis beban kerja dan jabatan

Implikasi bagi Kebutuhan Tenaga Kerja	Unit tertentu perlu tambahan pegawai; unit lain relatif stabil
---------------------------------------	--

Pelaksanaan analisis beban kerja dilakukan dengan mengacu pada PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2020 mengenai Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Analisis ini mengukur volume kerja, norma waktu, dan jam kerja efektif untuk mengetahui tingkat efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil perhitungan jam kerja efektif, diperoleh data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Perhitungan jam kerja efektif pegawai

Sistem kerja	Hari kerja efektif per Tahun	Jam kerja formal per Tahun	Jam kerja efektif (70%)
5 hari kerja	235 hari	1,800 jam	1.260 jam
6 hari kerja	287 hari	2.160 hari	1.512 jam

Berdasarkan hasil pengamatan, sebagian besar unit kerja menggunakan sistem 5 hari kerja dengan jam kerja efektif sebesar 1.260 jam per tahun, sedangkan 6 hari kerja dengan jam kerja efektif 1.512 jam per tahun. Data jam kerja efektif ini menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan jumlah tenaga kerja per jabatan, dengan mempertimbangkan norma waktu dan volume kerja yang telah ditetapkan. Rumus kebutuhan pegawai sebagai berikut

$$\text{kebutuhan pegawai} = \frac{\text{Total Jam Kerja Diperlukan}}{\text{Jam Kerja Efektif per Tahun}}$$

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis jabatan dan beban kerja. memberikan manfaat signifikan terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia. Analisis jabatan yang dilakukan mampu menggambarkan secara jelas fungsi, tanggung jawab, dan kualifikasi setiap posisi, sehingga membantu manajemen dalam melakukan rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja pegawai. Penerapan analisis beban kerja juga

memperlihatkan efektivitasnya dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang ideal. Berdasarkan hasil perhitungan, penggunaan norma waktu dan jam kerja efektif memberikan gambaran kuantitatif mengenai beban kerja aktual yang harus diselesaikan oleh masing-masing jabatan. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja pada beberapa unit menunjukkan pentingnya evaluasi rutin terhadap distribusi pekerjaan. Jika tidak dikendalikan, kondisi overstaffing dapat menurunkan efisiensi, sedangkan understaffing dapat menyebabkan kelebihan beban kerja dan penurunan kualitas layanan.

KESIMPULAN DAN SARAN

implementasi analisis jabatan dan beban kerja telah berjalan efektif dan memberikan dampak positif terhadap perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Analisis jabatan menghasilkan pemetaan tugas dan kualifikasi yang jelas, sedangkan analisis beban kerja menghasilkan ukuran kuantitatif yang membantu menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar unit kerja memiliki formasi pegawai yang proporsional, namun beberapa masih perlu penyesuaian. Secara keseluruhan, integrasi kedua analisis ini mampu meningkatkan efisiensi, objektivitas, serta efektivitas manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta Nadia, P., Subekti, A., Haidar Natsir Amrullah, Dan, Studi Teknik Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, P., Teknik Permesinan Kapal, J., & Perkapalan Negeri Surabaya, P. (2023). *7 Th Conference On Safety Engineering And It's Application Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent*.
- Diniaty, D., Muliyadi, Z., Teknik Industri, J., Sains Dan Teknologi, F., Sultan Syarif Kasim Riau Jl Soebrantas No, U. H., & Baru, S. (2016). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Karyawan Pada Lantai Produksi Dipt Pesona Laut Kuning. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 13(2), 203–210. [Http://Ejournal.Uin-Suska.Ac.Id/Index.Php/Sitekin](http://Ejournal.Uin-Suska.Ac.Id/Index.Php/Sitekin)
- Gunawan, A., Evelyne, K., Irman, A., Setiawan, H., Barleany, D. R., & Ulfah, M. (2023). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Pt So Good Food. In *Jurnal Intent* (Vol. 6, Issue 1).
- Hermanto, H., & Widiyarini, W. (2020). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis (Wla) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Di Pt Indojt. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 19(2). <https://doi.org/10.20961/Performa.19.2.46467>
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate The Effect Of Position Analysis, Work Discipline And Work Loads On Employee Performance Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Office Of Ternate Branch. *Pengaruh.... 141 Jurnal Emba*, 7(1), 141–150.
- Komalasari, S., Urrahmah, N., Maisarah, S., Uin,), & Banjarmasin, A. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8.
- Norawati, S., Yusup,), Yunita, A., Husein,), Tinggi, S., & Bangkinang, I. E. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar Analysis Of The Work Environment And Workload And Their Effect On Employee Performance Of The Regional Revenue Agency (Bapenda) Kampar Regency. 01.
- Rosa Anggraini, I., Administrasi Negara, J., Kunci, K., Jabatan, A., & Pegawai, K. (2020). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Malang* (Vol. 14, Issue 1).
- Sabilah, A. I., & Daonil, D. (2023). Analisis Beban Kerja Karyawan Dan Kebutuhan Karyawan Pada Divisi Pengelasan Di Pt Ti. *Blend Sains Jurnal Teknik*, 1(3), 251–258. <https://doi.org/10.56211/Blendsains.V1i3.207>
- Sauri, S., Sulastini, R., Kurniawan, E., Purnama, W., & Rahayu, I. G. (2023). Analisis Implementasi Kebijakan Jabatan Fungsional, Beban Kerja Dan Kinerja Widyaaiswara. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(3), 1316–1326. <https://doi.org/10.31949/Educatio.V9i3.5483>