

## PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA

Oleh:

Noer Aini Mery Cahyanti<sup>1</sup>

Nurul Azizah<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Alamat: Jl. Rungkut Madya, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Surabaya, Jawa Timur  
(60294).

Korespondensi Penulis: [22042010151@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010151@student.upnjatim.ac.id)

**Abstract.** *Human resources are the most important asset within a company. In the current era of competitive advantage, the efficiency and effectiveness of human resources are key to a company's success. The role of management in staffing planning is fundamental. Employee planning is an important factor after identifying the job structure and determining the job description for each position within the organizational structure. With the right approach, a company can create high performance with a solid team. Workload analysis is one of the approach methods that can be used to manage and evaluate workforce needs based on the volume of existing work. Moreover, workload analysis also facilitates the determination of training and employee development needs based on the identified workload. After determining the number of employees and the job description for each position, the company must give maximum attention as an effort to empower the existing human resources. One way to do this is through training activities. These efforts have been carried out by PT X Surabaya as an effort to optimize the existing human resources in the company. This study aims to explore the implementation of workload analysis programs and employee training at PT X Surabaya. The research methods used are interviews and field observations with PT X Surabaya employees, especially those in the Human Resources Development (HRD) department. The results of*

# **PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

*the study show that the workload analysis program and employee training have a positive impact on the optimization of human resources at PT X Surabaya. Therefore, the company needs to implement these two programs as a long-term investment in empowering the existing human resources.*

**Keywords:** *Workload Analysis, Job Training, Human Resources.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting di dalam sebuah perusahaan. Di era persaingan keunggulan kompetitif saat ini, efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Peran manajemen dalam merencanakan kepegawaian merupakan suatu hal yang mendasar. Perencanaan pegawai merupakan faktor penting setelah diidentifikasikannya struktur jabatan dan penentuan *job description* dari setiap jabatan dalam struktur organisasi. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan akan mampu menciptakan kinerja tinggi dengan tim yang solid. Analisis beban kerja (*workload analysis*) merupakan salah satu metode pendekatan yang dapat digunakan untuk mengelola dan mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume pekerjaan yang ada. Selain itu, adanya *workload analysis* juga memfasilitasi penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan berdasarkan beban kerja yang teridentifikasi. Setelah menentukan jumlah tenaga kerja dan *job description* masing – masing jabatan, perusahaan tentunya harus memberikan perhatian secara maksimal sebagai upaya untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada. Salah satunya dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan kerja (*training*). Beberapa hal tersebut telah dilakukan oleh PT X Surabaya sebagai upaya optimalisasi sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan program *workload analysis* dan pelatihan kerja karyawan di PT X Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah wawancara dan observasi lapangan pada karyawan PT X Surabaya, khususnya karyawan departemen *Human Resources Development (HRD)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program *workload analysis* dan pelatihan kerja karyawan memiliki dampak yang positif bagi optimalisasi sumber daya manusia di PT X Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kedua program ini sebagai investasi jangka panjang dalam upaya memberdayakan sumber daya manusia yang ada.

**Kata Kunci:** Analisis Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Sumber Daya Manusia.

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting di dalam sebuah perusahaan. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan sangat memerlukan kinerja manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang. Perkembangan tersebut tentunya dapat mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya penggerak utama operasional, tetapi juga menjadi tulang punggung inovasi dan perkembangan. Setiap individu yang terlibat dalam proses kerja membawa keahlian, pengalaman, dan perspektif unik yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Di era persaingan keunggulan kompetitif saat ini, efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal agar dapat memenuhi kebutuhan operasional. Selain itu, kesejahteraan, keseimbangan antara kerja – hidup, pengembangan karier, dan kesehatan mental tenaga kerja juga perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang sehat akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Peran manajemen dalam merencanakan kepegawaian merupakan suatu hal yang mendasar. Perencanaan pegawai merupakan faktor penting setelah diidentifikasikannya struktur jabatan dan penentuan *job description* dari setiap jabatan dalam struktur organisasi (Zainal & Ramadhanti, 2019). Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan akan mampu menciptakan kinerja tinggi dengan tim yang solid. Dalam melakukan perencanaan jumlah tenaga kerja, manajemen perusahaan harus menyesuaikan dengan beban kerja yang ada agar tidak mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Analisis beban kerja (*workload analysis*) merupakan salah satu metode pendekatan yang dapat digunakan untuk mengelola dan mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume pekerjaan yang ada. Dengan cara ini, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai total kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai target kinerja. Selain itu, adanya *workload analysis* juga memfasilitasi penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan berdasarkan beban kerja yang teridentifikasi.

Setelah menentukan jumlah tenaga kerja dan *job description* masing – masing jabatan, perusahaan tentunya harus memberikan perhatian secara maksimal sebagai upaya

# **PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada. Salah satunya dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan kerja (*training*). Pelatihan kerja dilakukan dengan tujuan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas serta menghadapi perkembangan industri di masa depan. Pelaksanaan program pelatihan dapat memberikan manfaat yang cukup besar bagi perusahaan. Pelatihan kerja dapat menambah kemampuan individu maupun kelompok karyawan sehingga tercipta peningkatan produktivitas kerja dan prestasi karyawan (Utomo & Azizah, 2022). Pelatihan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap sehingga akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari adanya pelaksanaan program pelatihan.

Oleh karena itu, program *workload analysis* dirancang dan diterapkan oleh tim manajemen PT X Surabaya untuk mengetahui kesesuaian beban kerja yang ada di perusahaan, khususnya pada departemen *Human Resources Development* (HRD) serta membantu dalam proses pelaksanaan pelatihan kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Workload Analysis***

Beban kerja (*workload*) adalah sejumlah target hasil pekerjaan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja termasuk salah satu aspek pokok yang menjadi dasar dalam perencanaan formasi kepegawaian. Standar kerja setiap jenis *job description* ditetapkan sebagai pedoman batas beban kerja seorang pegawai. Dalam menentukan standar kerja untuk perencanaan formasi kepegawaian diperlukan adanya analisis beban kerja. Analisis beban kerja (*workload analysis*) adalah analisis yang bertujuan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan beserta jumlah beban kerja yang dibebankan (Zainal & Ramadhanti, 2019).

Dalam melakukan *workload analysis*, manajemen perusahaan harus mampu membagi *job description* bagi para tenaga kerjanya sehingga beban kerja tidak kurang dan juga tidak berlebihan. Beban kerja harus diterima secara merata agar nantinya *input* dan *output* perusahaan akan sesuai. Kelebihan atau kekurangan beban kerja akan mengakibatkan ketidakmaksimalan hasil pekerjaan. Dilakukannya *workload analysis* ini bertujuan untuk mengetahui setiap pembagian kerja para karyawan termasuk dalam

kategori klasifikasi beban kerja diatas normal (*overload*), beban kerja normal (*inload*), atau beban kerja dibawah normal (*underload*) (Fauzi & Sudiana, 2023).

Pengukuran beban kerja dianggap sebagai teknik untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu perusahaan. Pengukuran beban kerja dilakukan melalui proses penelitian dan pengakjian secara analisis pada tiap – tiap jabatan sesuai dengan indikator yang ada. Indikator dari beban kerja diantaranya adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standart pekerjaan (Nabawi, 2019).

Metode *workload analysis* juga digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja berdasarkan beban kerja pada waktu tertentu dengan waktu kerja dalam satu tahun. Dalam hal ini, jumlah jam kerja tiap karyawan akan menghasilkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan (Bakhtiar *et al.*, 2021).

Terdapat beberapa metode *workload analysis* yang sering digunakan untuk mengidentifikasi beban kerja serta jumlah tenaga kerja di suatu perusahaan. Salah satunya adalah metode *Full Time Equivalent* (FTE). *Full Time Equivalent* merupakan metode analisis beban kerja berdasarkan waktu. Metode ini membandingkan waktu yang digunakan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja efektif yang tersedia kemudian dikonversi ke dalam indeks nilai FTE (Mahawati *et al.*, 2021).

Menurut Fauzi & Sudiana (2023), metode FTE menyederhanakan perhitungan beban kerja karyawan menjadi perhitungan waktu yang nantinya akan dapat diketahui lama waktu yang dibutuhkan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya.

## **Pelatihan Kerja**

Pelatihan (*training*) adalah upaya berkelanjutan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja dianggap sebagai proses yang membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus dan memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga terbentuk sumber daya manusia yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan. Pelatihan kerja dilakukan dengan memberikan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) kepada karyawan melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Selain itu, pelatihan juga membuka kesempatan bagi karyawan untuk

# **PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

mengembangkan kemampuan dan keahlian dalam bekerja sehingga dapat membantu karyawan yang lain (Wahyuningsih, 2019).

Pelatihan kerja merupakan kebutuhan alami dari setiap perusahaan. Pelatihan menjadi fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Pelatihan kerja termasuk salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja harus dijalankan secara tepat dan profesional agar dapat mengurangi kendala-kendala yang menghambat optimalisasi sumber daya manusia dalam organisasi (Dhyan & Noviyanti, 2021).

Program pelatihan menjadi suatu kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawannya. Ketika karyawan mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh maka dapat dipastikan semua karyawan telah mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik. Hal ini nantinya juga akan berdampak pada tingkat produktivitas perusahaan (Suryani *et al.*, 2023).

## **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen paling penting dalam proses pengelolaan dan kelangsungan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan kondisi tenaga kerjanya agar selalu memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari pengaruh kinerja tenaga kerja dalam proses pencapaian tujuan perusahaan (Mahawati *et al.*, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia menjadi salah satu fungsi utama suatu perusahaan yang harus dilakukan demi menjamin tersedianya tenaga kerja yang optimal sehingga dapat menempati berbagai posisi, jabatan, dan penugasan tugas yang tepat dan sesuai. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, perusahaan dapat menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja untuk melakukan rencana terstruktur pada perusahaan (Fauzi & Sudiana, 2023).

Sumber daya manusia termasuk menjadi elemen penting yang menunjang keberlangsungan hidup suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Di sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat luas

sebagai penunjang operasional. Dapat dikatakan bahwa kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kualitas kerja karyawan. Apabila sumber daya manusia yang ada dapat menjalankan operasional perusahaan dengan baik, maka kegiatan perusahaan juga akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Nuriyah & Azizah, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut.

1. Melakukan wawancara dan observasi di lingkungan departemen terkait.
2. Mencatat *job description* yang dilakukan karyawan tiap – tiap jabatan di departemen terkait.
3. Melakukan *workload analysis* (analisis beban kerja) menggunakan metode *full time equivalent* (FTE).
4. Melakukan program pelatihan karyawan

Dalam menganalisis beban kerja menggunakan metode FTE perlu diperhatikan hal-hal berikut ini.

1. Jumlah hari kerja efektif dalam kurun waktu 1 tahun.
2. Waktu kerja efektif dalam 1 tahun yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$\text{Waktu kerja efektif} = \text{Total durasi kerja} - (\text{Total durasi kerja} \times \text{Allowance})$$

3. Total waktu kerja yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$FTE = \frac{\Sigma \text{Waktu kerja total}}{\Sigma \text{Waktu kerja efektif}}$$

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perhitungan Hari Kerja Efektif PT X Surabaya**

Menentukan jumlah hari kerja efektif di PT X

Hari kerja : Senin – Sabtu

Hari libur : Minggu

Jumlah hari dalam satu tahun di tahun 2024 = 366 hari

Jumlah hari Minggu dalam satu tahun di tahun 2024 = 52 hari

# **PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

$$\begin{aligned}\text{Jumlah hari kerja efektif} &= \text{Jumlah hari dalam 1 tahun} - \text{Jumlah hari libur 1 tahun} \\ &= 366 \text{ hari} - 52 \text{ hari} \\ &= 314 \text{ hari}\end{aligned}$$

\*Perhitungan hari kerja efektif di PT X tidak termasuk perhitungan hari libur & cuti bersama.

## **Perhitungan Waktu Kerja Efektif PT X Surabaya**

Setiap karyawan PT X memiliki total 8 jam kerja dalam sehari.

PT X memberikan waktu kelonggaran (*allowance*) sebanyak 10% dari total jam kerja.

$$\text{Total durasi kerja tahunan} = 314 \times 8 \text{ jam} = 2512 \text{ jam} = 150.720 \text{ menit}$$

$$\begin{aligned}\text{Waktu kerja efektif pertahun} &= \text{Total durasi kerja} - (\text{Total durasi kerja} \times \text{Allowance}) \\ &= 150.720 - (150.720 \times 10\%) \\ &= 150.720 - 15.072 \\ &= 135.648 \text{ menit}\end{aligned}$$

$$\text{Total durasi kerja bulanan} = 26 \times 8 \text{ jam} = 208 \text{ jam} = 12.480 \text{ menit}$$

$$\begin{aligned}\text{Waktu kerja efektif pebulan} &= \text{Total durasi kerja} - (\text{Total durasi kerja} \times \text{Allowance}) \\ &= 12.480 - (12.480 \times 10\%) \\ &= 12.480 - 1.248 \\ &= 11.232 \text{ menit}\end{aligned}$$

$$\text{Total durasi kerja mingguan} = 6 \times 8 \text{ jam} = 48 \text{ jam} = 2.880 \text{ menit}$$

$$\begin{aligned}\text{Waktu kerja efektif /minggu} &= \text{Total durasi kerja} - (\text{Total durasi kerja} \times \text{Allowance}) \\ &= 2.880 - (2.880 \times 10\%) \\ &= 2.880 - 288 \\ &= 2592 \text{ menit}\end{aligned}$$

$$\text{Total durasi kerja harian} = 1 \times 8 \text{ jam} = 8 \text{ jam} = 480 \text{ menit}$$

$$\begin{aligned}\text{Waktu kerja efektif perhari} &= \text{Total durasi kerja} - (\text{Total durasi kerja} \times \text{Allowance}) \\ &= 480 - (480 \times 10\%) \\ &= 480 - 48 \\ &= 432 \text{ menit}\end{aligned}$$



**Perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE)**

**Tabel 1. Formulir *Workload Analysis* Koordinator HIPK**

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Melakukan penyuluhan dan pembinaan karyawan	Kegiatan	2	60	120	135648	0,0008846426044
2	Membuat surat perizinan dinas	Dokumen	8	10	80	11232	0,007122507123
3	Penanggungjawab kegiatan operasional perusahaan	Kegiatan	6	160	960	2592	0,3703703704
4	Membuat pengesahan peraturan tim perusahaan	Dokumen	2	10	20	135648	0,0001474404341
5	Memastikan lingkungan perusahaan sesuai K3	Kegiatan	6	120	720	2592	0,2777777778
6	Melaksanakan verifikasi keanggotaan organisasi pekerja/buruh	Dokumen	1	60	120	11232	0,01068376068

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

7	Melaksanakan monitoring, evaluasi, pengendalian, dan pelaporan	Kegiatan	2	60	120	135648	0,0008846426044
8	<i>Morning meeting</i>	Notulensi	6	180	1080	2592	0,4166666667
Jumlah Pegawai yang Dibutuhkan							1,084537808

**Tabel 2. Formulir *Workload Analysis* Admin HR**

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Mengelompokkan data-data karyawan	Dokumen	12	120	1440	11232	0,1282051282
2	Mengupload data karyawan baru	Dokumen	12	60	720	11232	0,0641025641
3	Meng-update tanggal akhir kontrak karyawan	Dokumen	12	60	720	11232	0,0641025641
4	Membuat form penilaian karyawan berupa data base	Dokumen	12	60	720	11232	0,0641025641

5	Meng-update data karyawan resign	Dokumen	12	120	1440	11232	0,1282051282
6	Mengelola BPJS karyawan & mengupdate di awal bulan	Dokumen	12	60	720	11232	0,0641025641
7	Mengirimkan laporan SO (Struktur Organisasi) per awal bulan	Dokumen	12	60	720	11232	0,0641025641
8	Meng-update total karyawan setiap awal bulan	Dokumen	12	120	1440	11232	0,1282051282
9	Membuat sasaran mutu departemen	Dokumen	12	60	720	11232	0,0641025641
10	Membuat POI	Dokumen	12	45	540	11232	0,04807692308
11	Merekap data tagihan kantin untuk mahasiswa magang	Dokumen	5	40	200	2592	0,07716049383
13	Membuat data MCU ke semua karyawan	Dokumen	1	90	90	135648	0,00066348195 33

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA  
KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA  
MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

14	Merekap data hasil setoran dansos HR	Dokumen	12	30	360	11232	0,03205128205
15	Membantu pekerjaan divisi lain 1 departemen	Dokumen	6	120	720	2592	0,27777777778
16	Meng-update SOP IK (Jika ada)	Dokumen	12	60	720	11232	0,0641025641
Jumlah pegawai yang dibutuhkan							1,269063292

**Tabel 3. Formulir *Workload Analysis Staff Payroll***

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Melakukan penghitungan <i>payroll</i> dalam 1 bulan	Dokumen	12	120	1440	11232	0,1282051282
2	Melakukan tarik data absensi dari <i>computer security</i>	Dokumen	6	30	180	2592	0,069444444444
3	Memasukkan data karyawan baru ke	Dokumen	12	45	540	11232	0,04807692308

	program absensi						
4	Mengeluarkan data karyawan resign	Dokumen	12	120	1440	11232	0,1282051282
5	Menginput SKL (surat keterangan lembur)	Dokumen	6	60	360	2592	0,1388888889
6	Mendata form klarifikasi / keterlambatan	Dokumen	6	30	180	2592	0,069444444444
7	Menginput surat dokter, cuti dan izin kerja	Dokumen	6	45	270	2592	0,1041666667
8	Menginput data rencana kerja shift karyawan	Dokumen	6	60	360	2592	0,1388888889
9	Menginput libur karyawan	Dokumen	6	60	360	2592	0,1388888889
10	Mendata surat izin keluar sebelum jam kerja	Dokumen	6	30	180	2592	0,069444444444
	Jumlah pegawai yang dibutuhkan						1,033653846

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

**Tabel 4. Formulir Workload Analysis Staff Umum**

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Menangani infrastruktur (kerusakan bangunan, dll)	Kegiatan	6	180	1080	2592	0,4166666667
2	<i>Morning Meeting</i>	Notulensi	6	120	720	2592	0,2777777778
3	Mencukupi kebutuhan dan kepentingan pabrik	Kegiatan	6	60	360	2592	0,1388888889
4	Melakukan pengawasan perbaikan <i>forklift</i> & kendaraan	Kegiatan	6	180	1080	2592	0,4166666667
Jumlah pegawai yang dibutuhkan							1,25

**Tabel 5. Formulir *Workload Analysis Staff Relation Officer***

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Mengawasi pekerjaan RO dan membawahi 3 orang RO	Laporan	6	120	720	2592	0,2777777778
2	Melakukan orientasi terhadap karyawan baru	Kegiatan Orientasi	4	90	360	11232	0,03205128205
3	Pelayanan karyawan secara umum	Kegiatan	6	120	720	2592	0,2777777778
4	Menegur jika ada pelanggaran oleh karyawan	Kegiatan	6	45	270	2592	0,1041666667
5	Membina karyawan atas kesalahannya	Kegiatan	6	100	600	2592	0,2314814815
6	Melakukan pengendalian hama dan limbah di	Kegiatan	6	120	720	2592	0,2777777778

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

	kawasan perusahaan						
7	Melakukan koordinasi dengan anggota RO	Laporan	6	60	360	2592	0,1388888889
Jumlah pegawai yang dibutuhkan							1,339921652

**Tabel 6. Formulir *Workload Analysis Staff Recruitment & Training***

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Screening CV pelamar	CV	20	30	600	135648	0,004423213022
2	Menghubungi kandidat	CV	10	2	20	135648	0,0001474404341
3	Melakukan administrasi psikotes	Dokumen Psikotes	10	180	1800	135648	0,01326963907
4	Melakukan iklan lowongan kerja	Poster	3	5	15	135648	0,0001105803255
5	Mengikuti jobfair	Jobfair	4	960	3840	135648	0,02830856334
6	<i>Morning meeting,</i>	Notulen Meeting	6	120	720	2592	0,2777777778



	<i>meeting</i> bulanan						
7	Mengevaluasi hasil pelatihan	Dokumen	2	60	120	2592	0,0462962963
8	Merekap evaluasi kinerja <i>selector</i>	Dokumen	12	120	1440	135648	0,01061571125
9	Menganalisa kebutuhan pelatihan	Dokumen	312	60	18720	11232	1,666666667
10	Audit internal & eksternal	Dokumen	4	60	240	135648	0,001769285209
11	Membuat materi pelatihan	Dokumen	12	120	1440	135648	0,01061571125
12	Membuat program tahunan	Dokumen	1	60	60	135648	0,0004423213022
13	Event internal	Dokumen	4	120	480	135648	0,003538570418
14	Mengevaluasi & merevisi SOP IK	Dokumen	5	240	1200	135648	0,008846426044
15	Melakukan pelatihan karyawan	Jadwal pelatihan	2	180	240	2592	0,09259259259
	Jumlah pegawai yang dibutuhkan						2,165420795

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

**Tabel 7. Formulir *Workload Analysis* Pelaksana Umum**

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Pengecekan sarana prasarana perusahaan	Laporan	12	90	1080	2592	0,4166666667
2	Memperbaiki sarana dan prasarana perusahaan	Kegiatan	12	360	4320	2592	1,6666666667
3	Melakukan koordinasi secara online dan langsung	Laporan	12	60	720	2592	0,2777777778
Jumlah pegawai yang dibutuhkan							2,3611111111
*Ada 2 shift. Maka volume kerja dan waktu penyelesaian untuk 1 shiftnya dibagi 2							

**Tabel 8. Formulir *Workload Analysis Relation Officer***

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Pelayanan karyawan secara umum	Kegiatan	12	120	1440	2592	0,5555555556

2	Melakukan pengecekan karyawan	Kegiatan	12	240	2880	2592	1,1111111111
3	Menegur jika ada pelanggaran oleh karyawan	Kegiatan Kedisiplinan	12	60	720	2592	0,2777777778
4	Membina karyawan atas kesalahannya	Kegiatan	12	60	720	2592	0,2777777778
5	Melakukan koordinasi secara <i>face to face</i> dan online	Laporan	12	60	720	2592	0,2777777778
Jumlah pegawai yang dibutuhkan							2,5
*Ada 2 shift. Maka volume kerja dan waktu penyelesaian untuk 1 shiftnya dibagi 2							

**Tabel 9. Formulir *Workload Analysis* Kepala Regu Kebersihan**

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Sebagai QC, <i>preform, mainpower, planning time</i>	Laporan	6	120	720	2592	0,2777777778
2	Koordinasi serah terima	Laporan	6	45	270	2592	0,1041666667

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

	melalui briefing & Online						
3	Melakukan pengaturan <i>schedule</i>	Laporan	6	30	180	2592	0,069444444444
4	Melakukan <i>check mainpower</i>	Kegiatan	12	120	1440	135648	0,01061571125
5	Melakukan <i>check area</i>	Kegiatan	6	120	720	2592	0,27777777778
6	Koordinasi dengan kepala bagian staff umum	Laporan	6	60	360	2592	0,1388888889
7	<i>Follow up</i> ke <i>area</i> dan hasil kerja dengan Staff Umum	Laporan	6	60	360	2592	0,1388888889
Jumlah pegawai yang dibutuhkan							1,017560156

**Tabel 10. Formulir *Workload Analysis* Pelaksana Kebersihan**

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	Pegawai yang Dibutuhkan
1	Membersihkan <i>area</i> direksi dan <i>area finance</i>	Kegiatan	12	360	4320	2592	1,666666667

2	Membantu mempersiapkan <i>area event</i>	Kegiatan	12	360	4320	2592	1,666666667
3	Membuang sampah di setiap <i>area</i> pabrik	Kegiatan	12	240	2880	2592	1,111111111
4	Membersihkan tandon air 1x sebulan	Kegiatan	24	360	8640	135648	0,06369426752
5	Membantu mempersiapkan keperluan <i>event</i> (konsumsi)	Kegiatan	8	240	1920	11232	0,1709401709
6	Rutin cek toilet dan wastafel	Kegiatan	12	120	1440	2592	0,5555555556
8	Membersihkan lingkup <i>area office</i> atas, bawah, & produksi	Kegiatan	12	720	8640	2592	3,333333333
9	Mengurus makanan dewan direksi	Kegiatan	12	240	2880	2592	1,111111111
10	Melakukan koordinasi secara langsung & secara online	Kegiatan	12	120	1440	2592	0,5555555556
11	Membantu staff RO jika ada	Kegiatan	12	240	2880	2592	1,111111111

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA  
KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA  
MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

masalah di perusahaan						
Jumlah pegawai yang dibutuhkan						11,34574555
*Ada 2 shift. Maka volume kerja dan waktu penyelesaian untuk 1 shiftnya dibagi 2						

**Tabel 11. Formulir *Workload Analysis Security***

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Check body saat karyawan masuk & keluar pabrik	Kegiatan	18	180	3240	2592	1,25
2	Memberikan form klarifikasi jika ada yang terlambat	Dokumen Formulir	18	180	3240	2592	1,25
3	Melakukan pengecekan karyawan <i>Inject dan Blow</i>	Kegiatan	18	180	3240	2592	1,25
4	Memberi surat izin keluar pada karyawan	Dokumen Formulir	18	90	1620	2592	0,625
5	Memberi surat jalan karyawan yang membawa barang keluar	Dokumen Surat Jalan	18	90	1620	2592	0,625

6	Memberikan surat dari luar kepada <i>receptionist</i>	Dokumen Surat Jalan	18	30	540	2592	0,2083333333
8	Pelayanan tamu dan mengarahkan ke <i>receptionist</i>	Kegiatan	18	30	540	2592	0,2083333333
9	Menerima dan memberikan barang dari kurir ke <i>receptionist</i>	Kegiatan	18	30	540	2592	0,2083333333
10	Memberikan arahan kepada kendaraan yang keluar masuk	Kegiatan	18	30	540	2592	0,2083333333
11	Melakukan patroli di lingkungan pabrik	Kegiatan	18	630	11340	2592	4,375
12	Membantu parkir staff dan tamu	Kegiatan	18	30	540	2592	0,2083333333
13	Pelaporan absensi karyawan kepada staff <i>payroll</i>	Dokumen	18	30	540	2592	0,2083333333
	Jumlah pegawai yang dibutuhkan						10,625

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

\*Ada 3 shift. Maka volume kerja dan waktu penyelesaian untuk 1 shiftnya dibagi 3

**Tabel 12. Formulir *Workload Analysis* Resepsionis**

No.	Uraian Tugas	Satuan Hasil	Volume Kerja	Waktu Penyelesaian Rata-Rata (dalam menit)	Beban Kerja (Dalam Menit)	Waktu Kerja Efektif	FTE
1	Melakukan proses tagihan <i>supplier</i> (dokumen, dll)	Dokumen	6	120	720	2592	0,2777777778
2	Membuat tanda terima (diserahkan ke bagian <i>finance</i> )	Dokumen	6	120	720	2592	0,2777777778
3	<i>Input doc.</i> pengiriman, tagihan, resi (arsip <i>tracking</i> )	Dokumen	6	120	720	2592	0,2777777778
4	Membuat tanda terima	Dokumen	6	30	180	2592	0,069444444444
5	Scan dokumen bukti perjalanan dinas	Dokumen	6	60	360	2592	0,1388888889



6	Operasional fotokopi	Dokumen	6	45	270	2592	0,1041666667
8	Menyiapkan meja tamu	Kegiatan	6	15	90	2592	0,0347222222
9	Melayani tamu yang datang	Kegiatan	3	20	60	2592	0,02314814815
Jumlah pegawai yang dibutuhkan							1,203703704

### Perhitungan Kebutuhan Karyawan

**Tabel 13. Rekapitulasi Workload Analysis**

REKAPITULASI WORKLOAD ANALYSIS (WA)						
No.	Nama Jabatan	Jumlah Pemangku Jabatan	Hasil WA	Kelebihan / Kekurangan	Jumlah Pemangku Jabatan Setelah WA	Catatan
1	Koordinator HIPK	1	1,08	<1,5 FTE	1	Sesuai
2	Admin HR	1	1,26	<1,5 FTE	1	Sesuai
3	Staff <i>Payroll</i>	1	1,03	<1,5 FTE	1	Sesuai
4	Staff <i>Recruitment &amp; Training</i>	1	2,16	>1,5 FTE	2	Disarankan untuk menambahkan karyawan sehingga sesuai dengan kolom jumlah pemangku

**PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA  
KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA  
MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

						jabatan setelah ABK
5	Staff Umum	1	1,25	<1,5 FTE	1	Sesuai
6	Staff RO	1	1,06	<1,5 FTE	1	Sesuai
7	Pelaksana Umum	2	2,3	<1,5 FTE	2	Sesuai
8	RO	3	2,5	<1,5 FTE	3	Sesuai
9	KR Kebersihan	1	1,01	<1,5 FTE	1	Sesuai
10	Pelaksana Kebersihan	13	11,4	>1,5 FTE	11	Disarankan untuk mengurangi karyawan sehingga sesuai dengan kolom jumlah pemangku jabatan setelah ABK
11	Resepsionis	1	1,2	<1,5 FTE	1	Sesuai
12	<i>Security</i>	13	10,6	>1,5 FTE	11	Disarankan untuk mengurangi karyawan sehingga sesuai dengan kolom jumlah pemangku jabatan setelah ABK

## **Program Pelatihan Karyawan**

Setelah melakukan perhitungan kebutuhan karyawan melalui analisis beban kerja, PT X Surabaya menerapkan pelatihan kerja karyawan sebagai upaya optimalisasi kinerja karyawan agar mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dalam hal ini, *Staff HR Recruitment & Training* menyusun materi berupa *Power Point (PPT)* untuk kegiatan pelatihan rutin karyawan. Kemudian, Staff HR membuat *google formulir* yang berisi pertanyaan – pertanyaan sebagai *post-test* karyawan setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Pelatihan biasanya dilakukan di hari Kamis, Jumat, atau Sabtu. Pada hari Senin di minggu setelah kegiatan pelatihan, Staff HR melakukan evaluasi hasil *post-test* karyawan. Staff HR mengoreksi benar atau salahnya jawaban pada *post-test* tersebut kemudian mengakumulasi nilai yang diperoleh di setiap *point*-nya. Setelah itu, Staff HR merekap nilai yang telah diperoleh ke dalam satu dokumen. Kemudian, Staff HR melakukan rekap hasil pelatihan di formulir evaluasi pelatihan. Jika terdapat karyawan yang memiliki nilai di bawah 80, maka akan diberlakukan remedi sebanyak 1 kali. Karyawan yang mengikuti pelatihan kerja dengan baik, akan memberikan kualitas kerja yang baik pula.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan kepada seluruh karyawan departemen HRD PT X Surabaya, rekapitulasi kebutuhan tenaga kerja dapat dijadikan acuan untuk melakukan pembagian *job description* dan jumlah tenaga kerja secara tepat. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, ada beberapa karyawan yang perlu ditambah dan dikurangi agar beban kerja setiap karyawan tidak melebihi 1,5 FTE. Dengan beban kerja yang tepat, dalam artian tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit, dapat dipastikan bahwa karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Selain itu, dalam rangkaian program kegiatan pelatihan kerja yang diterapkan bertujuan untuk menunjang kualitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas operasional perusahaan.

# **PENERAPAN *WORKLOAD ANALYSIS* DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DEPARTEMEN HRD DI PT X SURABAYA**

## **Saran**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap karyawan departemen HRD PT X Surabaya, berikut beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di departemen HRD:

1. Mengingat terdapat beberapa karyawan yang perlu ditambah atau dikurangi agar beban kerja tidak melebihi 1,5 FTE, disarankan untuk melakukan penyesuaian beban kerja secara berkala berdasarkan evaluasi. Pembagian tugas yang adil akan memastikan tidak ada karyawan yang merasa terbebani atau kekurangan pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Disarankan untuk memperbarui *job description* setiap karyawan sesuai dengan hasil analisis kebutuhan tenaga kerja dan pembagian beban kerja yang tepat. Hal ini bertujuan agar setiap karyawan memiliki gambaran yang jelas mengenai tanggung jawab dan ekspektasi yang harus dipenuhi dalam peran mereka, sehingga kinerja bisa lebih terarah dan terukur.
3. Program pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sebaiknya diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan yang berkembang. Pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan *soft skills* seperti manajemen waktu, komunikasi, dan kepemimpinan, yang akan mendukung efektivitas dan efisiensi kerja.
4. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk menilai pencapaian dan kesesuaian beban kerja dengan tujuan perusahaan. Evaluasi ini dapat menjadi dasar untuk melakukan perbaikan lebih lanjut dalam pembagian tugas atau penyesuaian jumlah tenaga kerja di departemen HRD.

## **DAFTAR REFERENSI**

Bakhtiar, B., Syarifuddin, S., & Putri, M. P. (2021). Pengukuran beban kerja dengan metode *full time equivalent* dan penentuan jumlah tenaga kerja efektif menggunakan *workload analysis*. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management (JIEOM)*, 4(1).

- Fauzi, I., & Sudiana, K. (2023). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia Optimal Dengan Menggunakan Metode *Workload Analysis*. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 327-338.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nuriyah, S., & Azizah, N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1(01), 22-31.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.
- Utomo, F. R. I., & Azizah, N. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan, dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Litera Jannata Perkasa. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 604-614.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Zainal, R. I., & Ramadhanti, R. (2019). *Need Analysis of Non-Permanent Employees With Full Time Equivalent (Fte) Method*. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(3), 267-285.