

Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung)

Andri Lesmana¹, Umi Faiqoh²

¹Manajemen, STIE Tridharma
e-mail: andrilesmana@stietridharma.ac.id

²Manajemen, STIE Tridharma
e-mail: umif@stietridharma.ac.id

Article History:

Received: 1 Juli 2021

Revised: 27 Juli 2021

Accepted: 16 Agustus 2021

Abstract: Adanya pandemi covid 19 saat ini PT. Securindo Packatama Indonesia melakukan pengurangan karyawan. sampai saat ini belum terciptanya jumlah tenaga kerja yang stabil dan terdapat tugas yang terbengkalai, melihat keadaan tersebut maka dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia untuk memecahkan permasalahan kebutuhan karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking pada Supermarket Setiabudhi Bandung), sebagai responden, diantaranya bagian Pengawas Pelayanan Parkir (PPP), Staff Pelayanan Lapangan (SPL), dan Staff Pelayanan Pos (SPP). Hasil pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Beban kerja terhadap karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia di Setiabudhi Supermarket Bandung. Berdasarkan perhitungan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 mengenai kebutuhan kerja diperoleh bahwa kebutuhan jumlah karyawan sebelum melakukan perhitungan yaitu sebanyak 11 orang, kemudian setelah dilakukan perhitungan kebutuhan sumber daya manusia yaitu membutuhkan 16 orang. Yang berarti bahwa adanya beban kerja terhadap pegawai PT. Securindo Packatama Indonesia di Setiabudhi Supermarket Bandung.

Keywords: *Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia*

Correspondence author: Andri Lesmana; andrilesmana@stietridharma.ac.id; Bandung; Indonesia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting bahkan bisa menjadi unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Organisasi harus selalu tumbuh dan berkembang, dalam hal ini peran individu didalamnya sangatlah penting dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Dibutuhkan sebuah strategi khusus dalam peningkatan pengetahuan sumber daya manusia (individu) dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia sangatlah penting dalam proses

perencanaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal.

Analisis beban kerja adalah suatu teknik untuk menentukan jumlah dan jenis pekerjaan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode tertentu. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para pekerja atau karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan piskis para karyawan atau pekerja.

Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan mengakibatkan terjadinya ketidakefisienan kerja. Oleh karena itu dengan melakukan analisis beban kerja dapat mengetahui kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan, untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang seharusnya dibutuhkan oleh perusahaan, supaya tidak ada lagi beban kerja yang di alami oleh karyawan. Secara sederhana analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur untuk mematuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap karyawan pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya. (Rachmawati, 2008).

Dengan adanya pandemi covid 19 saat ini PT. Securindo Packatama Indonesia melakukan pengurangan karyawan. Akan tetapi sampai saat ini belum terciptanya jumlah tenaga kerja yang stabil dan terdapat tugas yang terbengkalai, melihat keadaan tersebut maka dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia untuk memecahkan permasalahan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan agar tidak ada lagi tugas yang terbengkalai dan terciptanya efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja pada karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung)?
2. Bagaimana kebutuhan sumber daya manusia PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung)?
3. Bagaimana beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusia yang seharusnya dilakukan pada PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung)?

Tujuan

1. Untuk menghitung dan menganalisis beban kerja pada karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung)?
2. Untuk menganalisis kebutuhan jumlah karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung)?

3. Untuk mengetahui kebutuhan sumber daya manusia yang seharusnya pada PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung)?

Manfaat

a. Bagi Penulis

Dapat meningkatkan ilmu pengetahuan serta wawasan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai analisis beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat berguna dan bermanfaat serta memberi masukan mengenai perencanaan kebutuhan sumber daya manusia pada PT. Securindo Packatama Indonesia di Setiabudhi Supermarket Bandung.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013 : 10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat". Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi atau perusahaan dan proses pengambilan keputusan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:21)

Adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawain. Program kepegawain meliputi perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi

dalam bagan kerja. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan mencapai tujuan dengan efektif.

3. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan agar bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian adalah hal yang penting, dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Adalah kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan

adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya, pelepasan ini diatur oleh undang-undang no.12 tahun 1964.

Tujuan Penerapan Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia menurut ahli ekonomi, Sunarto sebagai berikut :

- 1) Menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, bermotivasi tinggi, serta dapat dipercaya untuk menjalankan tugas organisasi.
- 2) Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala melalui sistem kerja yang efektif.
- 3) Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menyeimbangkan kepentingan tenaga kerja dan organisasi.
- 5) Memberikan penghargaan atas semua prestasi kinerja sumber daya manusia.
- 6) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara jasmani dan rohani.
- 7) Melakukan pengelolaan karyawan atas dasar keadilan, transparan, dan perhatian.
- 8) Memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.
- 9) Mengakomodir perbedaan kebutuhan pada setiap individu dalam mengeluarkan pendapat.

Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja adalah suatu teknik untuk menentukan jumlah dan jenis pekerjaan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan metode tertentu. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Dalam pengertian lain beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para pekerja atau karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan piskis para karyawan atau pekerja. Oleh karena itu Beban kerja dapat disimpulkan suatu sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun piskis.

Manfaat Analisis Beban Kerja

1. Menjadi tolak ukur untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Maupun salah satu faktor untuk menambah atau mengurangi karyawan pada suatu divisi.
2. Menyempurnakan tugas seseorang, apakah perlu dilakukan pengurangan beban kerja, penambahan, atau sudah mencapai pada rentang kerja yang standar.
3. Menyempurnakan struktur organisasi, seperti perlukah memisahkan jabatan, menggabungkan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Melakukan penyempurnaan Standard Operating Procedure (SOP), yang terkait dengan tugas, aktivitas pekerjaan, jabatan, maupun penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menjadi indikator untuk menentukan standard waktu tugas dari setiap tugas yang diberikan, serta aktivitas terkait di dalam perusahaan itu sendiri.
6. Mengukur kebutuhan setiap karyawan, termasuk dalam hal pengembangan diri. Hal ini sendiri dapat dihitung melalui lama waktu bekerja, atau kebutuhan karyawan tersebut, yang dimana dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan.

Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang sangat berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan atau pekerja, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, dan mudah marah. Beban kerja juga dapat menumbulkan dampak negatif bagi karyawan. Diantaranya yaitu:

1. Kualitas kerja menurun
Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan setandar.
2. Keluhan pelanggan
Keluhan pelanggan timbul karena hasil pelayanan tidak sesuai dengan harapan, hasil pelayanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi
Adanya beban kerja yang terlalu banyak dapat mengakibatkan para karyawan atau pekerja jatuh sakit karena kelelahan hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan Analisis Beban Kerja

1. Pendekatan Organisasi
Melalui pendekatan organisasi sebagai informasi, maka akan didapatkan informasi seperti jabatan, struktur organisasi, tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab, kondisi

kerja, tolok ukur tiap pekerjaan, proses pekerjaan, hubungan kerja serta persyaratan seperti : fisik, mental, pendidikan, ketrampilan, kemampuan dan juga pengalaman.

2. Pendekatan Analisis Jabatan

Jabatan yang dimaksudkan disini tidak terbatas pada jabatan struktural dan fungsional, namun diarahkan pada jabatan non struktural yang bersifat umum dan teknis. Dengan melakukan penfektan ini maka akan didapatkan berbagai informasi jabatan, seperti identitas jabatan, hasil kerja, beban kerja dan rincian tugas. Kemudian, informasi hasil kerja dan rincian tugas dimanfaatkan sebagai bahan pengkajian beban kerja.

3. Pendekatan Administratif

Melalui pendekatan ini maka akan diperoleh berbagai informasi yang mencakup berbagai kebijakan dalam organisasi ataupun yang berkaitan erat dengan sistem administrasi kepegawaian.

Menentukan Jumlah Tenaga Kerja

Metode yang dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja yaitu melalui perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja seperti yang terdapat dalam 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. Menghitung waktu kerja efektif yang tersedia bagi pegawai selama satu tahun.

1. Perhitungannya menurut Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 :

Hari kerja efektif = $X1 - (X2 + X3 + X4 + X5)$

Keterangan : $X1$ = Jumlah hari dalam 1 tahun

$X2$ = Jumlah hari sabtu & minggu dalam 1 tahun

$X3$ = Jumlah hari libur dalam 1 tahun

$X4$ = Jumlah cuti dalam 1 tahun

$X5$ = lain-lain (sakit, izin, dll)

Waktu efektif = $80\% \times \text{jam kerja/ hari}$

Waktu produktif dalam setahun = Hari efektif x waktu efektif

2. Mengolah data dan menghitung beban kerja pegawai

3. Menghitung jumlah pegawai yang efektif dan efisien

Beban kerja dalam setahun

Kebutuhan pegawai = Waktu produktif dalam setahun

Pengertian Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Sebuah perusahaan perlu melakukan Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang. Secara sederhana analisis kebutuhan pegawai merupakan suatu proses analisis yang logis dan teratur

untuk mematuhi jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya. (Rachmawati, 2008). Menurut Wayne F. Cascio (Agus, 2008) mengemukakan bahwa : Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sekumpulan kegiatan yang di lakukan untuk mengantisipasi usaha yang akan datang dan permintaan lingkungan pada organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia yang diciptakan oleh keadaan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal. Dan untuk melakukan langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Tujuan dari perencanaan Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan bahwa sejumlah tenaga kerja dalam jumlah tertentu, yang dibutuhkan oleh organisasi telah memenuhi persyaratan, dan telah tersedia pada suatu kurun tertentu.

Kendala-Kendala Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

1. Standart Kemampuan Sumber Daya Manusia

Standart kemampuan Sumber Daya Manusia yang pasti memang belum ada karena masing-masing perusahaan menetapkan standar yang berbeda-beda, yang berakibat informasi tentang kemampuan Sumber Daya Manusia hanya berdasarkan ramalan-ramalan yang bersifat subjektif, oleh karena itu sekarang di Indonesia Sertifikasi Profesi untuk berbagai jenis keterampilan Sumber Daya Manusia yang diselenggarakan oleh pemerintah bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi yang ditunjuk

2. Sumber Daya Manusia Merupakan Mahluk Hidup

Sebagai mahluk hidup, Sumber Daya Manusia tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti halnya mesin, sehingga sulit memperhitungkan segala sesuatunya untuk perencanaan karena motif masing-masing Sumber Daya Manusia berbeda-beda.

3. Situasi Sumber Daya Manusia

Ketersediaan Sumber Daya Manusia , kualitas maupun kuantitas Sumber Daya Manusia serta penyebaran penduduk Sumber Daya Manusia yang tidak terpusat dalam suatu lokasi hal ini kurang mendukung pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia perusahaan.

4. Kebijakan Perburuhan Pemerintah

Adanya kebijakan atau peraturan pemerintah tentang pemburuhan, seperti UMR, jenis kelamin, usia, dapat mengganggu dalam pembuatan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

METODE PELAKSANAAN

Metode menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, deskriptif merupakan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki (Nazir, 2003). Menurut Sugiyono (2012:21) menyatakan bahwa “Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Pada pendekatan kuantitatif digunakan untuk menghitung beban kerja dan kebutuhan sumber daya manusia.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu mengenai jumlah beban kerja, dan kualitatif mengenai deskripsi pekerjaan. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Dalam data primer diperoleh secara langsung dengan cara observasi atau pengamatan terhadap objek dan wawancara tentang frekuensi tugas yang dikerjakan dan pengukuran waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Dan data sekunder diperoleh dari data bagian administrasi atau arsip perusahaan PT. Securindo Packatama Indonesia di Setia Budhi Supermarket Bandung, mengenai data-data tentang tugas pokok dan deskripsi pekerjaan karyawan dari perusahaan, dan juga dari studi pustaka, buku, artikel jurnal, dan lain sebagainya.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan, totalitas atau generalisasi dari satuan, individu, objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti, dapat berupa benda, makhluk hidup, peristiwa dan lain-lain, yang dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi atau data yang dapat ditarik kesimpulan.

Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. (Riadi, 2020).

PEMBAHASAN

Gambaran Waktu Kerja Dan Area Tugas

PT. Securindo Packatama Indonesia beroperasi setiap hari dengan pembagian 3 shift yaitu, pagi, middle, dan siang. Untuk shift pagi dimulai dari pukul 06.00-14.00, untuk middle dimulai dari pukul 09.00-17.00 shift middle ditugaskan untuk menggantikan petugas shift pagi dan siang ketika istirahat, untuk shift siang dimulai dari pukul 14.00-21.00

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang atau sebesar 99% , sementara jumlah karyawan yang berjenis kelamin perempuan 1 orang atau sebesar 1%. PT. Securindo Packatama Indonesia menetapkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan ditetapkan sebagai Staff Pelayanan Pos (SPP), supaya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Sedangkan untuk karyawan yang berjenis kelamin laki-laki menempati semua jabatan yang ada seperti PPP, SPP, dan SPL.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Informasi yang diperoleh yaitu 5 orang atau sebesar 46% karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, 4 orang atau sebesar 36% karyawan yang memiliki masa kerja antara 1 tahun hingga 3 tahun dan sebanyak 2 orang atau sebesar 18% karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

Jumlah Kebutuhan Karyawan

Pengawas Pelayanan Parkir (PPP)

Setelah melakukan perhitungan hari kerja efektif dalam satu tahun, maka hari kerja efektif untuk jabatan Pengawas Pelayanan Parkir (PPP) pada shift 1, shift 2, dan shift 3 adalah 301 hari. Setelah mengetahui jumlah hari kerja efektifnya, maka selanjutnya dilakukan perhitungan jam kerja efektif selama satu tahun dengan menggunakan kelonggaran waktu atau allowance sebesar 20% dari jam kerjanya. Allowance itu sendiri adalah waktu istirahat makan, beribadah, pergi ke kamar mandi dan lainnya.

Berdasarkan beban kerja Pengawas Pelayanan Parkir (PPP) maka diakumulasikan dalam periode setahun dengan satuan menit. Setelah dilakukan pengamatan dan perhitungan, beban kerja Pengawas Pelayanan Parkir (PPP) yaitu memiliki beban kerja total selama satu tahun yaitu sebesar 117.260 menit Berdasarkan perhitungan tersebut maka jumlah Pengawas Pelayanan Parkir (PPP) yang dibutuhkan adalah 2 orang.

Perhitungan Jumlah Pegawai Staff Pelayanan Lapangan (SPL) Shift 1.

Setelah melakukan perhitungan hari efektif kerja dalam satu tahun, maka hari kerja efektif untuk jabatan Staff Pelayanan Lapangan (SPL) pada shift 1 dan 2 adalah 200 hari. Setelah mengetahui jumlah hari kerja efektifnya, maka selanjutnya dilakukan perhitungan jam kerja efektif selama satu tahun dengan menggunakan kelonggaran waktu atau allowance sebesar 20% dari jam kerjanya. Allowance adalah waktu istirahat makan, beribadah, pergi ke kamar mandi dan lainnya.

Dari perhitungan tersebut diperoleh jam kerja Staff Pelayanan Lapangan (SPL) yaitu 1280 jam atau sama dengan 76.800 menit. Setelah memperoleh jam kerja efektif setahunnya, maka dapat dihitung jumlah kebutuhan pegawainya. diperoleh bahwa dari kerja efektif pada akhir pekan untuk jabatan Staff Pelayanan Lapangan (SPL) pada shift 1, dan shift 2 adalah 101 hari. Setelah mengetahui jumlah hari kerja efektifnya, maka selanjutnya dilakukan perhitungan jam kerja efektif selama satu tahun dengan menggunakan kelonggaran waktu atau allowance sebesar 20% dari jam kerjanya. Allowance yang dimaksud adalah waktu istirahat makan, beribadah, pergi ke kamar mandi dan yang lainnya.

Maka diperoleh bahwa jam kerja Staff Pelayanan Lapangan yaitu 646,4 jam atau sama dengan 38.784 menit. Setelah diperoleh waktu efektif pertahunnya, maka dapat dihitung jumlah kebutuhan pegawainya. jumlah beban kerja paling besar terjadi pada area hegarmannah yaitu sebesar 59.489 menit dan jumlah FTE paling besar adalah

1,533,854 terjadi pada area hegarmanah. Dan jumlah beban kerja pada area basement yaitu sebesar 49.086 menit dan FTE nya sebesar 1,265,625, jumlah beban kerja pada area basement lebih kecil dibandingkan area hegarmanah. Dapat dilihat pada tabel 4.10 bahwa beban kerja akhir pekan lebih kecil dibandingkan dengan jumlah beban kerja pada hari normal, sama seperti pada shift 1, karena jumlah waktu efektif akhir pekan lebih sedikit dibandingkan dengan hari normal. Dan dapat diketahui bahwa jumlah Staff Pelayanan Lapangan (SPL) yang dibutuhkan pada akhir pekan shift 2 yaitu sebanyak 4 orang.

Staff Pelayanan Pos

Diketahui bahwa tidak ada perbedaan setelah melakukan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai. Pada aktual terdapat 2 pegawai disetiap shiftnya dan setelah melakukan perhitungan hasilnya sama hanya membutuhkan 2 pegawai di setiap shiftnya, hal ini telah sesuai dengan perhitungan jumlah pegawai yang telah dilakukan. Dan dapat disimpulkan bahwa Car Park Manager (CPM) dan Pengawas Pelayanan Parkir (PPP) telah benar dan tepat dalam melakukan penjadwalan dan penempatan karyawan yang masuk pada hari normal.

Perbandingan jumlah karyawan

Jumlah aktual pada Tabel 4.23 yaitu 11 orang untuk keseluruhan pegawai PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung), dan setelah melakukan perhitungan jumlah pegawai yaitu 16 orang. Oleh karena itu PT. Securindo Packatama Indonesia di Setiabudhi Supermarket Bandung memerlukan penambahan pegawai sebanyak 5 orang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dilakukan penulis mengenai Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia pada PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Kasus Secure Parking di Setiabudhi Supermarket Bandung) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bahwa adanya beban kerja pada karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia di Setiabudhi Supermarket Bandung, dikarenakan adanya kekurangan Sumber Daya Manusia sehingga mengakibatkan beban kerja terhadap karyawan.
2. Setelah melakukan perhitungan Berdasarkan perhitungan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004. Bahwa kebutuhan untuk jabatan Pengawas Pelayanan Parkir (PPP) sebelum melakukan perhitungan sebanyak 1 orang dan setelah melakukan perhitungan yaitu 2 orang, untuk jabatan Staff Pelayanan Lapangan sebelum melakukan perhitungan yaitu sebanyak 4 orang dan setelah dilakukan perhitungan membutuhkan 8 orang, untuk jabatan Staff Pelayanan Pos (SPP) sebelum melakukan perhitungan sebanyak 4 orang dan setelah dilakukan perhitungan yaitu sebanyak 4 orang.

3. Setelah melakukan perhitungan adanya perbedaan jumlah kebutuhan Sumber Daya Manusia, jumlah karyawan sebelum melakukan perhitungan yaitu berjumlah 11 orang dan setelah dilakukan perhitungan yaitu berjumlah 16 orang. Terlihat jelas bahwa adanya kekurangan Sumber Daya Manusia, sehingga mengakibatkan beban kerja terhadap karyawan. dan perusahaan harus melakukan penambahan Sumber Daya Manusia sebanyak 5 orang.

Saran

Adapun saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Securindo Packatama Indonesia pada Setiabudhi Supermarket Bandung.

1. Perusahaan sebaiknya melakukan penambahan karyawan sebanyak 5 orang supaya tidak ada lagi beban kerja terhadap pegawai.
2. Perusahaan diharapkan untuk tidak merangkap pekerjaan tugas Staff Pelayanan Pos (SPP) pada Staff Pelayanan Lapangan (SPL).
3. Perusahaan diharapkan menambahkan pegawai perempuan untuk mengisi jabatan Staff Pelayanan Pos (SPP) supaya Staff Pelayanan. Lapangan (SPL) tidak merangkap tugas Staff Pelayanan Pos (SPP)
4. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja karyawannya sehingga tidak terjadi overload beban kerja terhadap karyawan.
5. Perusahaan melakukan evaluasi untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diluar variabel yang diteliti

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. (2004). Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor KEP/75/M.PAN/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI [internet]. [diunduh 2015 Maret 4]. Tersedia pada <http://www.menpan.go.id>.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Riadi, Muchlisin. *Pengertian, Jenis dan Sistem Multi Level Marketing (MLM)*
- S.P, Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA