

## Perencanaan Tenaga Kerja Dengan Metode Analisis Beban Kerja Pada Departemen Packing (Studi Kasus PT. Unggul Bukit Kencana)

Maulana Yusup

Program Studi Manajemen STIE STEMBI

Email: maulanayusup2104@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan\_Penelitian** ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja karyawan di bagian packing dan menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal di bagian packing PT. UBK.

**Desain/Metode** Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui metode wawancara dan observasi.

**Temuan\_Penelitian** ini menemukan bahwa beban kerja di bagian packing tergolong tinggi.

**Implikasi** Hasil peneltian menjelaskan bahwa tidak menambah tenaga kerja namun memberikan insentif kepada para pekerja yang beban kerjanya tergolong tinggi.

**Originalitas** Penelitian ini belum pernah di lakukan di perusahaan ini dan dilakukan langsung oleh peneliti.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : Metode Work Load Analysis (WLA), Tenaga Kerja Optimal, Insentif

### I. Pendahuluan

Di dunia industri yang semakin maju ini membuat para pelaku industri baik industri jasa maupun manufaktur semakin berkompetitif dalam bersaing dalam persaingan tersebut perusahaan harus bisa mengatur sistem manajemennya dengan baik agar tidak tergerus oleh persaingan kompetitor. Manusia memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memberikan fokus lebih terhadap kondisi para pekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan.

Disamping itu perkembangan industri yang sangat pesat dewasa ini menuntut sebuah perusahaan untuk bersaing didunia usahanya agar dapat memperoleh keuntungan yang maksimal. Salah satu cara untuk mengantisipasi persaingan usaha saat ini khususnya dalam industri manufaktur adalah berupaya mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan (dalam jurnal Jono, 2015).

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu, et al., dalam jurnal Raissa Putri Nanda Wibawa et al., 2014).

PT. UBK adalah suatu industri yang bergerak di bidang industri textile yang memproduksi berupa kain setengah jadi diolah menjadi menjadi kain layak dipakai. Dalam proses produksinya bagian *packing*, PT. UBK masih menggunakan alat manual dimana untuk proses produksinya diperlukan tenaga manusia. Proses produksi bagian *packing* PT. UBK ini dimulai dari stasiun pengecekan, stasiun penimbangan dan stasiun pengepakan. Dari hasil pengamatan terhadap PT. UBK, terlihat adanya aktivitas kerja yang beban kerjanya relatif tinggi yaitu pada stasiun pengecekan, stasiun penimbangan dan stasiun pengepakan. Beban kerja yang relatif tinggi ini hanya dikerjakan oleh empat orang tenaga kerja, dimana jumlah tenaga kerja pada stasiun pengecekan adalah satu orang, jumlah tenaga kerja pada stasiun penimbangan adalah dua orang dan untuk jumlah tenaga kerja pada stasiun pengepakan adalah satu orang.

Tingginya beban kerja pada stasiun pengecekan, stasiun penimbangan dan stasiun pengepakan ini disebabkan oleh aktivitas kerja yang menggunakan kondisi fisik yang tinggi seperti saat mengambil kain di departemen *dyeing finishing*, serta diperlukan tingkat ketelitian dan konsentrasi di dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja karyawan di bagian *packing* dan menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal di bagian *packing* PT. UBK.

## II. Kajian Teori

“Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.” (Sutarto 2006;122 dalam jurnal Bambang agus diana dan Ridho harta, 2015)

Beban kerja akan selalu mempengaruhi terhadap kinerja pegawai baik selama proses bekerja dan setelah kerja selesai, pengertian lain yang menyatakan beban kerja adalah Munandar (2001:383 Bambang agus diana dan Ridho harta, 2015), memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut :

“Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.”

Sedangkan pendapat lain yang me-nyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (*workload*) menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2011:106 dalam Bambang agus diana dan Ridho harta, 2015) bahwa : “ Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.”

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis terhadap pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000 dalam jurnal Anang Prabowo et al., 2017).

Untuk melaksanakan pekerjaan secara normal maka dianggap bahwa operator tersebut cukup berpengalaman pada saat bekerja melaksanakan tanpa usaha-usaha yang berlebihan sepanjang hari kerja, menguasai cara kerja yang ditetapkan dan menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaannya (Sritomo, 1995 dalam jurnal Anang Prabowo et al., 2017).

Perencanaan tenaga kerja dapat didefinisikan berdasarkan hasilnya atau porsi pelaksanaannya. Berdasarkan hasilnya perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses untuk membuat rencana kebijakan dan program ketenagakerjaan. Sedangkan dilihat dari permasalahannya, ketenaga-kerjaannya yang terjadi pada waktu sekarang dan masa yang akan datang, serta usaha-usaha merumuskan kebijakan dan program yang relevan untuk mengatasinya. Tujuan dari perencanaan produksi adalah membuat keputusan yang baik mengenai hal-hal yang perlu dilaksanakan, dan bagaimana cara melaksanakannya. Perencanaan dilakukan pada masa kini untuk masa yang akan datang. Perencanaan dapat membantu memberikan arah yang perlu ditempuh dalam pencapaian tujuan.

Penelitian kerja dan analisis kerja pada dasarnya akan memuaskan perhatian pada bagaimana suatu pekerjaan akan diselesaikan. Dengan mengaplikasikan prinsip dan teknik pengaturan cara kerja yang optimal dalam sistem kerja tersebut, maka akan diperoleh alternatif metode pelaksanaan kerja yang dianggap memberikan hasil yang paling efektif dan efisien. Pekerjaan telah dapat dikerjakan secara efisien waktu penyelesaian berlangsung paling singkat, untuk itu perlu diterapkannya prinsip-prinsip dan teknik-teknik pengukuran kerja. Pengukuran kerja ini akan berlangsung dengan usaha-usaha untuk menetapkan waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Waktu baku ini sangat diperlukan terutama untuk (Wignjosoebroto, dalam jurnal Jono, 2015) :

1. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja.
2. Estimasi biaya-biaya untuk upah tenaga kerja.
3. Penjadwalan produksi dan penganggaran.
4. Indikasi keluaran produk yang mampu dihasilkan seorang tenaga kerja.
5. Perencanaan sistem pemberian bonus dan insentif bagi karyawan berprestasi.

Waktu baku merupakan waktu yang dibutuhkan seorang pekerja yang memiliki kemampuan rata-rata dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

### III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian jenis Kualitatif, pendekatan yang digunakan yaitu Induktif, dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian yaitu HRD dan karyawan bagian *packing* adapun objek penelitian ini adalah perencanaan tenaga kerja dengan metode beban kerja karyawan pada PT.UBK, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dan observasi partisipan atau dalam kata lain hanya mengamati kondisi umum perusahaan yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, jenis data penelitian yaitu primer, jenis data metode analisis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan dengan data-data dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah di rencanakan.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, diperlukan data-data yang kemudian akan diolah untuk mencapai tujuan dari penelitian ini. Adapun data-data yang dibutuhkan adalah sebagai berikut :

Data jumlah karyawan tiap stasiun kerja adalah data yang berisi klasifikasi jumlah pekerja di setiap stasiun kerja, mulai dari stasiun pemotongan, stasiun pencetakan hingga stasiun pengepakan. Berikut adalah tabel data jumlah karyawan di setiap stasiun kerja.

**Tabel 1. Jumlah karyawan tiap stasiun kerja**

No	Stasiun kerja	Jumlah tenaga kerja (orang)
1	Pengecekan	1
2	Penimbangan	4
3	Pengepakan	1
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>

Data aktivitas masing-masing elemen kerja adalah data yang berisi kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas elemen kerja di setiap stasiun kerja yang dikelompokkan berdasarkan *jobdesk* pekerjaannya.

**Tabel 2. Aktivitas elemen kerja proses pengecekan**

No	Deskripsi Kegiatan
1	Menyiapkan buku laporan <i>inspecting</i>
2	Mengambil kain ke mesin pengecekan
3	Menulis hasil pengecekan kain
4	Menaruh kain ke plat

**Tabel 3. Aktivitas elemen kerja proses penimbangan**

No	Deskripsi Kegiatan
1	Mengambil kain di plat pengecekan
2	Menyiapkan buku laporan
3	Menulis hasil penimbangan

**Tabel 4. Aktivitas elemen kerja proses pengepakan**

No	Deskripsi Kegiatan
1	Membungkus kain hasil penimbangan
2	Menaruh kain ke plat
3	Menyusun atau merapihkan kain

Data pengamatan produktivitas kerja tiap stasiun adalah data yang berisi produktivitas pekerja dalam kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas saat produktif atau tidak produktif / *idle*. Dimana data ini digunakan untuk mengetahui persentase produktif para pekerja. Jumlah pengamatan perhari dan persentase produktif didapat dari rumus sebagai berikut :

Banyaknya kunjungan maksimal :

$$\frac{(\text{Total waktu kerja} \times 60)}{\text{Interval tiap kunjungan}} = \frac{(8 \times 60)}{10} = 48 \text{ Pengamatan}$$

Jumlah kunjungan perhari =  $\frac{2}{3}$  x banyaknya kunjungan maksimal

Jumlah kunjungan perhari = 2/3 x 48 Jumlah kunjungan perhari = 32 pengamatan

Persentase produktif  $\frac{\text{Jumlah produktif}}{\text{Jumlah pengamatan}} \times 100 \%$

**Tabel 5. Produktivitas pekerja di stasiun pengecekan**

No	Waktu Pengamatan	Kegiatan			% Produktif
		Produktif	Non produktif	Jumlah	
1	Senin	26	6	32	0.81
2	Selasa	25	7	32	0.78
3	Rabu	26	6	32	0.81
4	Kamis	23	9	32	0.71
5	Jum'at	24	8	32	0.75
6	Sabtu	24	8	32	0.75
7	Senin	26	6	32	0.81
8	Selasa	25	7	32	0.78
9	Rabu	26	6	32	0.81
10	Kamis	26	6	32	0.81
11	Jum'at	24	8	32	0.75
12	Sabtu	23	9	32	0.71

Pengamatan produktivitas kerja di stasiun pengecekan dilakukan selama 12 hari. Pengamatan dilakukan selama waktu kerja yang diterapkan di PT. UBK yaitu selama 8 jam kerja. Pengamatan dilakukan sebanyak 32 kali dalam satu hari. Waktu pengamatan dimulai dari jam 08.00 s/d 16.00 WIB. Pengamatan dilakukan untuk mengetahui produktivitas pekerja, dimana aktivitas produktif selama di stasiun pengecekan meliputi, menyiapkan buku laporan *inspecting*, mengambil kain ke mesin pengecekan, menulis hasil pengecekan kain, menaruh kain ke plat penimbangan. Untuk aktivitas non produktif antara lain meliputi, mengobrol sesama rekan kerja, ke kamar kecil, merokok, minum dan lain-lain.

**Tabel 6. Produktivitas pekerja di stasiun penimbangan (operator 1)**

No	Waktu Pengamatan	Kegiatan			% Produktif
		Produktif	Non produktif	Jumlah	
1	Senin	26	6	32	0.81
2	Selasa	26	6	32	0.81
3	Rabu	25	7	32	0.78
4	Kamis	25	7	32	0.78
5	Jum'at	24	8	32	0.75
6	Sabtu	24	8	32	0.75
7	Senin	26	6	32	0.81
8	Selasa	25	7	32	0.78
9	Rabu	24	8	32	0.75
10	Kamis	26	6	32	0.81
11	Jum'at	25	7	32	0.78
12	Sabtu	23	9	32	0.71

**Tabel 7. Produktivitas pekerja di stasiun penimbangan (operator 2)**

No	Waktu Pengamatan	Kegiatan			% Produktif
		Produktif	Non produktif	Jumlah	
1	Senin	26	6	32	0.81
2	Selasa	26	6	32	0.81
3	Rabu	24	8	32	0.75
4	Kamis	24	8	32	0.75
5	Jum'at	23	9	32	0.71
6	Sabtu	25	7	32	0.78

7	Senin	26	6	32	0.81
8	Selasa	24	8	32	0.75
9	Rabu	25	7	32	0.78
10	Kamis	26	6	32	0.81
11	Jum'at	23	9	32	0.71
12	Sabtu	24	8	32	0.75

Tabel 8. Produktivitas pekerja di stasiun penimbangan (operator 3)

No	Waktu Pengamatan	Kegiatan			% Produktif
		Produktif	Non produktif	Jumlah	
1	Senin	26	6	32	0.81
2	Selasa	26	6	32	0.81
3	Rabu	24	8	32	0.75
4	Kamis	25	7	32	0.78
5	Jum'at	23	9	32	0.71
6	Sabtu	25	7	32	0.78
7	Senin	26	6	32	0.81
8	Selasa	24	8	32	0.75
9	Rabu	25	7	32	0.78
10	Kamis	26	6	32	0.81
11	Jum'at	23	9	32	0.71
12	Sabtu	24	8	32	0.75

Tabel 9. Produktivitas pekerja di stasiun penimbangan (operator 4)

No	Waktu Pengamatan	Kegiatan			% Produktif
		Produktif	Non produktif	Jumlah	
1	Senin	26	6	32	0.81
2	Selasa	25	7	32	0.78
3	Rabu	24	8	32	0.75
4	Kamis	25	7	32	0.78
5	Jum'at	26	6	32	0.81
6	Sabtu	25	7	32	0.78
7	Senin	26	6	32	0.81
8	Selasa	24	8	32	0.75
9	Rabu	25	7	32	0.78
10	Kamis	24	8	32	0.75
11	Jum'at	23	9	32	0.71
12	Sabtu	24	8	32	0.75

Pengamatan produktivitas kerja di stasiun penimbangan dilakukan selama 12 hari. Pengamatan dilakukan selama waktu kerja yang diterapkan di PT. UBK yaitu selama 8 jam kerja. Pengamatan dilakukan sebanyak 32 kali dalam satu hari. Waktu pengamatan dimulai dari jam 08.00 s/d 16.00 WIB. Pengamatan dilakukan untuk mengetahui produktivitas pekerja, dimana aktivitas produktif selama di stasiun pencetakan meliputi, mengambil kain ke plat pengecekan, menyiapkan buku laporan, menulis hasil penimbangan. Untuk aktivitas non produktif antara lain meliputi, mengobrol sesama rekan kerja, merokok, ke kamar kecil, minum dan lain-lain.

Tabel 10. Produktivitas pekerja di stasiun pengepakan

No	Waktu Pengamatan	Kegiatan			% Produktif
		Produktif	Non produktif	Jumlah	
1	Senin	26	6	32	0.81
2	Selasa	25	7	32	0.78
3	Rabu	26	6	32	0.81
4	Kamis	23	9	32	0.71

5	Jum'at	24	8	32	0.75
6	Sabtu	24	8	32	0.75
7	Senin	26	6	32	0.81
8	Selasa	25	7	32	0.78
9	Rabu	26	6	32	0.81
10	Kamis	26	6	32	0.81
11	Jum'at	24	8	32	0.75
12	Sabtu	23	9	32	0.71

Pengamatan produktivitas kerja di stasiun pengepakan dilakukan selama 12 hari. Pengamatan dilakukan selama waktu kerja yang diterapkan di PT. UBK yaitu selama 8 jam kerja. Pengamatan dilakukan sebanyak 32 kali. Waktu pengamatan dimulai dari jam 08.00 s/d 16.00 WIB. Pengamatan dilakukan untuk mengetahui produktivitas pekerja, dimana aktivitas produktif selama di stasiun pengepakan meliputi, membungkus kain hasil penimbangan, menaruh kain ke plat, menyusun atau merapikan kain. Untuk aktivitas non produktif antara lain meliputi, mengobrol sesama rekan kerja, merokok, ke kamar kecil, minum dan lain-lain.

### Perhitungan beban kerja

Perhitungan beban kerja masing masing elemen dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\% \text{ Produktif} \times \text{Performa Rating} \times \text{Total Menit Pengamatan} \times (1x \text{ Allowance})}{\text{Total Menit Pengamatan}}$$

Total menit pengamatan:

Jam kerja = 8 Jam  
1 jam = 60 Menit  
Jumlah = 8 x 60  
= 480 Menit

1. Beban kerja proses pengecekan

$$\frac{77.60\% \times 1 \times 480 \times 1.67}{480} = 129.5 \%$$

2. Beban kerja proses penimbangan (operator 1)

$$\frac{77.86\% \times 1 \times 480 \times 1.67}{480} = 130 \%$$

3. Beban kerja proses penimbangan (operator 2)

$$\frac{77.08\% \times 1 \times 480 \times 1.67}{480} = 128.7 \%$$

4. Beban kerja proses penimbangan (operator 3)

$$\frac{77.34\% \times 1 \times 480 \times 1.67}{480} = 129.1\%$$

5. Beban kerja proses penimbangan (operator 4)

$$\frac{77.34\% \times 1 \times 480 \times 1.67}{480} = 129.1\%$$

6. Beban kerja proses pengepakan

$$\frac{77.60\% \times 1 \times 480 \times 1.67}{480} = 129.5\%$$

### Penentuan tenaga kerja yang optimal

#### 1. Stasiun pengecekan

Rata – rata beban kerja pada stasiun pemotongan mempunyai beban kerja yang tinggi sehingga pada bagian pemotongan memerlukan penambahan tenaga kerja, untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Total beban kerja = 129.5%
- b. Rata-rata beban kerja (sekarang)
 
$$= \frac{129.5}{1} = 129.5 \%$$
- c. Rata-rata beban kerja (usulan)
 
$$= \frac{129.5}{2} = 64.75 \%$$

Setelah dilakukan penelitian sebaiknya jumlah karyawan pada bagian pengecekan di tambah 1 tenaga kerja sehingga menjadi 2 tenaga kerja. Dengan penambahan 1 tenaga kerja ini rata-rata beban kerja pada stasiun pemotongan berkurang dari 129.5% menjadi 64.75%.

#### 2. Stasiun penimbangan

Rata – rata beban kerja pada stasiun penimbangan mempunyai beban kerja yang tinggi sehingga pada bagian pencetakan memerlukan penambahan tenaga kerja, untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Total beban kerja = 130 + 128.7 + 129.1 + 129.1 = 516.9%
- b. Rata-rata beban kerja (sekarang)
 
$$= \frac{516.9}{4} = 129.2 \%$$
- c. Rata-rata beban kerja (usulan)
 
$$= \frac{516.9}{6} = 86.1 \%$$

Setelah dilakukan penelitian sebaiknya jumlah karyawan pada bagian penimbangan di tambah 2 tenaga kerja sehingga menjadi 6 tenaga kerja. Dengan penambahan 2 tenaga kerja ini rata-rata beban kerja pada stasiun pencetakan berkurang dari 129.2% menjadi 86.1%.

#### 3. Stasiun pengepakan

Rata – rata beban kerja pada stasiun pengepakan mempunyai beban kerja yang tinggi sehingga pada bagian pengepakan memerlukan penambahan tenaga kerja, untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Total beban kerja = 129.5%
- b. Rata-rata beban kerja (sekarang)
 
$$= \frac{129.5}{1} = 129.5 \%$$
- c. Rata-rata beban kerja (usulan)
 
$$= \frac{129.5}{2} = 64.7 \%$$

Setelah dilakukan penelitian sebaiknya jumlah karyawan pada bagian pengepakan di tambah 1 tenaga kerja sehingga menjadi 2 tenaga kerja. Dengan penambahan 1 tenaga kerja ini rata-rata beban kerja pada stasiun pengepakan berkurang dari 129.5% menjadi 64.7%.

### Rekomendasi Penurunan Beban Kerja

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang diberikan untuk menurunkan beban kerja:

#### 1. Menambah beberapa jumlah pekerja sehingga mengeluarkan biaya gaji bagi pekerja tambahan.

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah tenaga kerja berdasarkan beban kerja yang diterima, maka jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk mengurangi beban kerja adalah sebanyak empat orang yaitu satu pekerja tambahan distasiun pengecekan, dua pekerja tambahan distasiun penimbangan, satu pekerja tambahan distasiun pengepakan. Penambahan tenaga kerja ini memiliki resiko yaitu dimana perusahaan perlu mengeluarkan gaji bagi empat orang tenaga kerja tambahan sebesar Rp. 2.250.000,- per bulan per orang.

#### 2. Tidak menambah jumlah pekerja dan memberikan insentif berdasarkan beban kerja.

Beban kerja yang diterima para pekerja disetiap stasiun kerja tergolong tinggi, hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan beban kerja yang telah dilakukan. Dengan berdasarkan beban kerja yang tergolong tinggi ini, perusahaan dapat memberikan insentif kepada para pekerja sebagai kompensasi dari beban kerja yang tinggi. Selain itu dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menambah atau

tidak jumlah tenaga kerja. Jumlah insentif yang diberikan kepada para pekerja diperoleh dari hasil kali kelebihan beban kerja per operator dengan gaji tenaga kerja per bulan sebesar Rp. 2.250.000,-.

**Tabel 11. Pemberian insentif berdasarkan beban kerja.**

Operator	Beban kerja	Kelebihan beban kerja	Insentif Berdasarkan beban kerja
Pengecekan	129.5 %	29.5 %	Rp. 663.975
Penimbangan (1)	130 %	30 %	Rp. 675.000
Penimbangan (2)	128.7 %	29.7 %	Rp. 645.750
Penimbangan (3)	129.1 %	29.1 %	Rp. 654.750
Penimbangan (4)	129.1 %	29.1 %	Rp. 654.750
Pengepakan	129.5 %	29.5 %	Rp. 663.975
Total			Rp. 3.958.200

Berdasarkan tabel 11, maka 1 operator pemotongan, 4 operator pencetakan dan 1 operator pengepakan menerima insentif dikarenakan beban kerja yang tergolong tinggi. Total insentif yang diberikan perusahaan kepada 6 operator adalah sebesar Rp. 3.958.200,-

Berdasarkan dua rekomendasi yang diberikan terkait dengan menambah atau tidak jumlah tenaga kerja, maka rekomendasi yang dipilih adalah tidak menambah tenaga kerja namun memberikan insentif kepada para pekerja yang beban kerjanya tergolong tinggi. Hal ini dinilai jauh lebih efisien dari pada harus menambah jumlah tenaga kerja sebanyak empat orang, dimana perusahaan hanya mengeluarkan total biaya insentif untuk 6 tenaga kerja yaitu sebesar Rp. 3.958.200,- dibandingkan harus mengeluarkan biaya untuk 4 tenaga kerja tambahan yaitu sebesar Rp. 9.000.000,-

#### V. Penutup

Beban kerja yang di alami para pekerja di stasiun pengecekan, stasiun penimbangan dan stasiun pengepakan tergolong tinggi, berdasarkan dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan beban kerja yang dialami para pekerja adalah diatas 100%. Untuk stasiun pengecekan beban kerjanya adalah 129.5%, stasiun penimbangan untuk operator 1 adalah 130%, untuk operator 2 adalah 128.7%, untuk operator 3 adalah 129.1%, untuk operator 4 adalah 129.1% dan untuk stasiun pengepakan beban kerjanya adalah 129.5%. Berdasarkan dua rekomendasi yang diberikan terkait dengan menambah atau tidak jumlah tenaga kerja, maka saran yang dipilih adalah tidak menambah tenaga kerja namun memberikan insentif kepada para pekerja yang beban kerjanya tergolong tinggi. Hal ini dinilai jauh lebih efisien dari pada harus menambah jumlah tenaga kerja sebanyak empat orang, dimana perusahaan hanya mengeluarkan total biaya insentif untuk 6 tenaga kerja yaitu sebesar Rp. 3.958.200,- dibandingkan harus mengeluarkan biaya untuk 4 tenaga kerja tambahan yaitu sebesar Rp. 9.000.000,-

#### Daftar Pustaka

- Prabowo, Anang. Setiawan, Hadi dan Umiyati, Ani. 2017. "Analisa Beban Kerja Dan Penentuan Tenaga Kerja Optimal Dengan Pendekatan Work Load Analysis (WLA)" Jurnal Teknik Industri Vol. 5 No. 1
- Jono, 2015. "Pengukuran Beban Kerja Tegana Kerja Dengan Metode Work Sampling" Spektrum Industri, Vol. 13, No. 2, 115 – 228
- Wibawa, Raissa Putri dan Sugiono. 2014."Analisis Beban Kerja dengan Metode Workload Analysis sebagai pertimbangan pemeberian insentif pekerja".Jurnal Tugas Akhir, Teknik Industri,Universitas Brawijaya, Malang Jawa Timur.
- Diana, Bambang Agus dan Ridho H. 2015. "Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ". Universitas Terbuka Bandung
- Lituhayu, R. 2008. "Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta". Tugas Akhir, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press, Jakarta
- Sutarto, 2006, *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Tarwaka 2011, *Ergonomi Industri*, penerbit : PT. Harapan Press, Solo.
- Manuaba, A. 2000. "Ergonomi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja". Eds Proceeing Seminar Nasional Ergonomi, PT. Guna Widya, Surabaya.