

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

### Analisis Beban Kerja *Fore-Log Plant B* PT XYZ Menggunakan Metode *Workload Indicator Of Staffing Needs*

Istifadatul Yunaidah<sup>1</sup>, Nur Cahyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammdiyah Gresik

Alamat e-mail. [istifadatulyunaidah27@gmail.com](mailto:istifadatulyunaidah27@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurcahyadi@umg.ac.id](mailto:nurcahyadi@umg.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Abstract.**

*PT XYZ is a specialty chemical manufacturing company with various products for Paper, Water Treatment, Oil Mining, Mining, Plastic, Masterbatch, Agriculture, Home Care, and other industries. PT XYZ in planning its Human Resources must be careful to get optimal workers and high work productivity, so a Workload Analysis is needed to optimize the existing workforce at PT XYZ. In the research process, researchers found the phenomenon of multiple positions in the organizational structure of the Logistics Department of PT XYZ, namely by fore log plant B. This research was conducted with a qualitative method with interviews, observations, and data processing of the daily report of the Foreman Logistic Plant B of PT XYZ. The workload analysis method used in this research is the Workload Indicator of Staffing Needs (WISN) method. With the WISN method, the standard workload can be determined to determine the appropriate number of workers. From the results of research conducted in August 2023, it shows that the standard workload fore log plant B is included in the fit or in accordance with the workload standards set by the company, namely 1.3 so that duplicate positions are allowed.*

#### **Keywords:**

*Workload Indicator of Staffing Needs; Workload Analysis; Multiple Position.*

## PENDAHULUAN

PT XYZ adalah perusahaan manufaktur dengan fasilitas untuk memproduksi berbagai bahan kimia khusus untuk berbagai industri, mulai dari industri tekstil, kertas, karet, pengolahan air, makanan, pertanian, pertambangan minyak, kosmetik, dan industri lainnya. Dalam perusahaan yang tergolong besar, struktur organisasi tentunya memiliki peran yang sangat penting bagi berlangsungnya perusahaan dimana dalam struktur organisasi telah direncanakan dengan baik untuk mempermudah target dan tujuan bagi perusahaan. Salah satu departemen yang ada dalam struktur organisasi PT XYZ yakni

departemen logistik. Departemen logistik memiliki tugas melakukan penyimpanan, menyediakan bahan baku beserta penunjangnya dan juga pendistribusian ke para pelanggan.

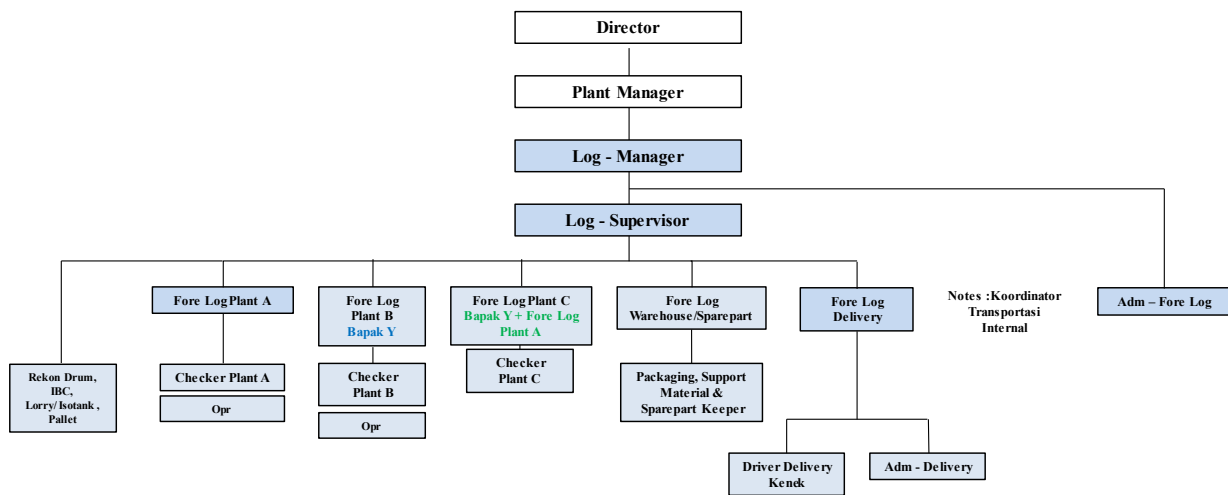
Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem atau jaringan kerja terhadap tugas-tugas, sistem pelaporan dan komunikasi yang menghubungkan secara bersama pekerjaan individual dengan kelompok (Wahjono, 2022). Berdasarkan definisi tersebut maka struktur organisasi perlu dirancang dengan baik dan tepat sesuai kebutuhan organisasi. Dalam Departemen Logistik ada 22 Karyawan Organik dan karyawan Anorganik sesuai

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kebutuhan. Realita yang terjadi dilapangan PT XYZ masih ada beberapa pekerja yang merangkap jabatan, jabatan yang *vacant*. Dampak yang umum terjadi pada seseorang yang mengalami konflik peran ganda adalah kelelahan kerja, ketidakpuasan, stres kerja, jam kerja yang panjang, dan konflik peran (Nadiva & Cahyadi, 2022).

Berdasarkan pada gambar 1 bisa dilihat bahwasanya terjadi fenomena rangkap

(SDM) yang tepat di masa yang akan datang baik dari aspek kuantitas maupun kualitas (Hidayati, 2022). Untuk mendukung Perencanaan SDM yang sesuai dan tepat, perlu dilakukan Analisis Beban kerja atau *Workload Analysis*. Analisis beban kerja merupakan suatu proses yang begitu penting dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja. Berdasarkan hal tersebut maka jumlah tenaga kerja tentunya perlu sesuai dengan beban kerja



**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi Departemen Logistik PT XYZ**

jabatan yang dilakukan oleh Bapak Y dengan jabatan *Fore Log Plant B* dan *Fore Log Plant C*. Berdasarkan fenomena yang terjadi, apabila perencanaan sumber daya manusia tidak sesuai tentu akan menimbulkan berbagai macam permasalahan, salah satunya adalah adanya beban kerja yang dirasakan tenaga kerja didalamnya disebabkan karena adanya ketidakesesuaian perencanaan sumber daya manusia dalam PT XYZ dengan realita yang terjadi dilapangan. Karena fenomena yang terjadi pada PT XYZ ini, maka Perencanaan SDM sangat penting untuk dilakukan dengan matang dan sesuai. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah proses yang dilakukan suatu perusahaan atau lembaga untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia

yang dimiliki oleh suatu divisi kerja (Herdiansyah & Aulawi, 2018). Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Departemen Logistik PT XYZ Menggunakan Metode *Workload Indicator Of Staffing Needs*”. Hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan beban kerja pekerja PT XYZ dan menentukan jumlah tenaga kerja yang tepat pada departemen logistik PT XYZ, serta strategi yang harus dilakukan apabila beban kerja pekerja tergolong *underload* atau *overload*.

**KERANGKA TEORITIS**  
**Rangkap Jabatan**

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Menurut Nawawi (2011) dalam (Aisyah & Pristyadi, 2021) Rangkap jabatan atau karier ganda yaitu seorang pekerja yang memikul tanggung jawab pada dua pekerjaan pada rentang waktu yang sama.

#### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk pemenuhan kebutuhan SDM serta tercermin pada target kerja yang harus dicapai untuk setiap jabatan dalam satuan waktu tertentu. (Hidayati, 2022). Beban kerja karyawan adalah istilah yang berhubungan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas tertentu (Msuya & Kumar, 2022).

#### **Faktor Terjadinya Beban Kerja**

Harini et al. (2018) dalam (Budiasa, 2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut: Faktor eksternal yakni beban yang berasal dari luar tubuh pekerja atau *wring* Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### **Indikator Terjadinya Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) dalam (Ahmad et al., 2019) indikator beban kerja ada 3 yakni: Yang pertama kondisi pekerjaan yakni apakah pekerjaannya bersifat fisik yang berlebihan, atau memiliki tekanan yang tinggi. Sehingga pekerja akan memiliki beban kerja yang tinggi yang memungkinkan juga berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas pekerja. Sehingga kondisi pekerjaan dimasukkan dalam indikator terjadinya beban kerja. Yang kedua penggunaan waktu kerja yang dimaksudkan

yakni waktu kerja pekerja sesuai atau tidak sering terjadi overtime, tetap istirahat sesuai waktunya. Yang ketiga target yang harus dicapai yang dimaksudkan yakni apabila pekerja tidak memenuhi sedangkan target yang harus dicapai banyak atau besar maka akan terjadi beban kerja yang tinggi pada pekerja tersebut karena kekurangan tenaga pekerja lain. Sehingga target yang harus dicapai ini merupakan salah satu indikator yang sangat penting karena apabila target dan jumlah tenaga kerja tidak sesuai pada perencanaan SDM nya maka terjadi beban kerja yang tinggi.

#### **Workload Indicator Of Staffing Needs Method (WISN)**

Menurut (Radyan & Gatra, 2017) *Workload Indicator of Staffing Needs* adalah metode untuk mengetahui jumlah kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan berdasarkan standar beban kerjanya. Metode ini sering digunakan pada sumber daya manusia dengan bentuk jasa, karyawan administasi, maupun tenaga medis.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivme* atau *enterpretif*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara *trianggulasi* (gabungan observasi, wawancara, dan dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis (Sugiyono, 2020).

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

**Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT XYZ yang bertempat di Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

**Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dalam bentuk wawancara dan observasi. Data sekunder dalam penelitian ini berupa telaah dokumen data laporan harian.

**Unit Analisis dan Informan**

Unit analisis dalam penelitian ini yakni Departemen Logistik. Informan dalam penelitian ini adalah Bapak Y yang merupakan pekerja yang mengalami fenomena rangkap jabatan.

**Kerangka Berpikir**

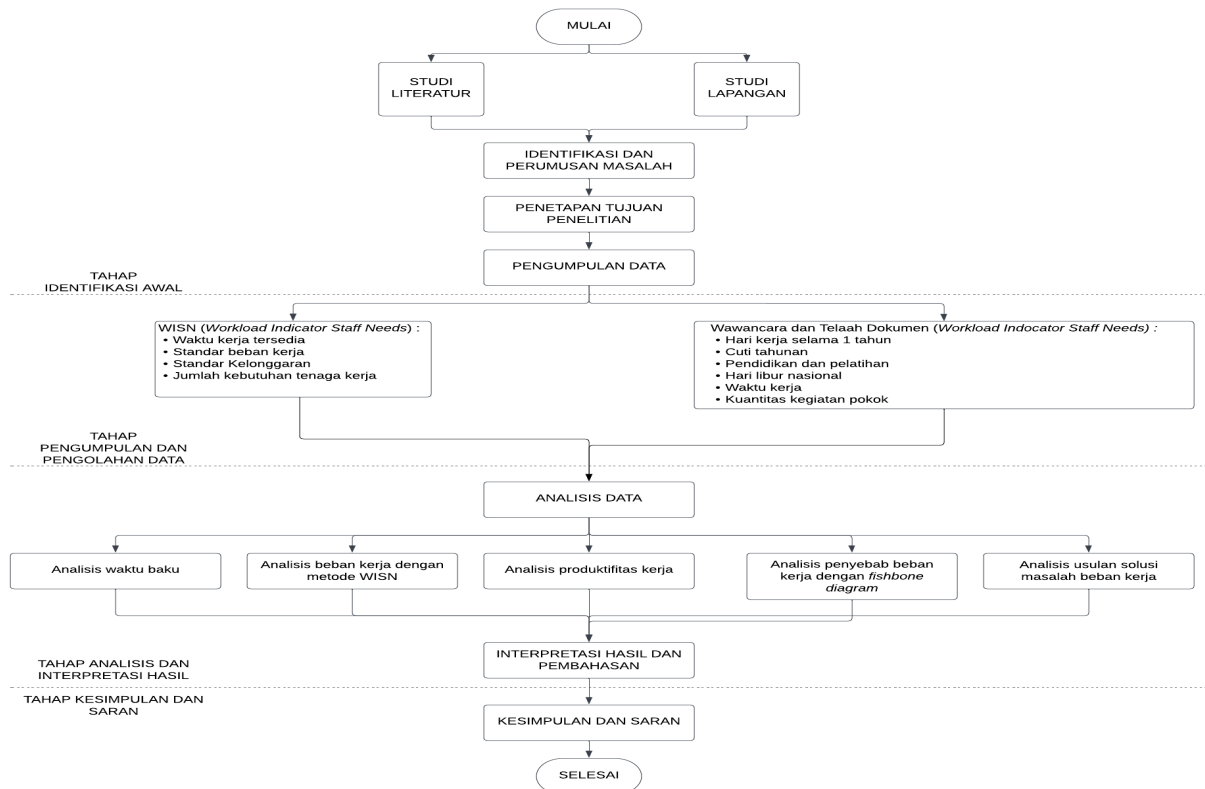
Berikut ini alur penelitian yang dilakukan penulis:

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan sumber data dari observasi, wawancara, dan telaah dokumen. Juga pengumpulan data dilakukan berdasarkan instrumen penelitian dengan menggunakan metode *workload indicator of staffing needs*. Instrumen yang digunakan diantaranya : pedoman observasi, pedoman wawancara mendalam, jam digital untuk observasi. Dan juga pengumpulan data dari olah data laporan harian yang berisi variasi kerja dan juga waktu pengerjaan pekerjaan.

**Teknik Analisis**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis dengan metode *workload indicator of staffing needs*. Dari mulai menentukan waktu kerja



**Gambar 2**  
**Diagram Alur Penelitian**

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

tersedia, beban kerja, standar kelonggaran, standar beban kerja, sampai dengan penentuan jumlah tenaga kerja pada bagian yang di teliti. Tahapan-tahapan dalam analisis beban kerja dengan metode WISN adalah sebagai berikut: Menetapkan waktu kerja tersedia

**Rumus:**

$$WKT = \{A - (B + C + D + E) \times F\}$$

Menetapkan beban kerja tiap variasi pekerjaan

**Rumus:**

$$BK = \frac{\text{Jam Kerja Efektif Setahun}}{\text{Waktu Penyelesaian Rata - Rata}}$$

Menentukan allowance

**Rumus:**

$$\text{Allowance} = \frac{\text{Standar Perusahaan}}{\text{Total jam kerja per hari}}$$

Menentukan beban kerja per kegiatan

**Rumus**

$$BKPK = \frac{\text{Frekuensi Kerja}}{\text{Beban Kerja}} + \text{Allowance}$$

**Uji Keabsahan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti harus melakukan upaya menjaga validitas data yang telah dikumpulkan selama penelitian. Dalam menjaga validitas data yaitu dengan cara triangulasi. Triangulasi data yang dilakukan oleh peneliti antara lain Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan telaah dokumen dan Triangulasi sumber dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap hasil wawancara yang diperoleh dari informan kepada atasan informan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut (Radyan & Gatra, 2017) Metode WISN memiliki tahapan dalam perhitungannya yaitu menetapkan waktu kerja

tersedia, menetapkan unit kerja yang dihitung, menentukan waktu allowance, menghitung standar beban kerja, dan perhitungan *Workload Indicator of Staffing Needs*. Berikut adalah tahapan pengolahan data:

- Menentukan waktu kerja tersedia

Tabel 1 Jam Kerja Dalam Setahun

Faktor	Total	Ket.
Jumlah jam seminggu	40	Jam
Allowance	3	Jam
Total jam kerja seminggu	37	Jam
Jumlah minggu setahun	52	Minggu
<b>Jumlah jam setahun</b>	<b>1924</b>	<b>Jam</b>

Tabel 2 Jam Libur Dalam Setahun

Keterangan	Hari	Jam	Total
Bonus cuti	2	8	16
Cuti tahunan	12	8	86
Libur nasional	16	8	128
<b>Total jam libur setahun</b>			<b>240</b>

Tabel 3 Jam Kerja Efektif Dalam Setahun

Keterangan	Jam	Menit
Jumlah jam efektif dalam satu tahun	1684	101040
Jumlah jam efektif dalam satu hari	7,40	444,00

- Menentukan beban kerja pekerja yang mengalami rangkap jabatan Bapak Y

Tabel 4 Standar Beban Kerja Bapak Y

Aktifitas	WPR	SBK
Membagi dan mengatur pekerjaan team melalui whatsapp	15	6736
Pengecekan di lapangan sebelum, saat, dan selesai	30	3368

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

kegiatan bongkar muat di lapangan		
Aktifitas di office	30	3368
Sounding tanki untuk pengecekan stock	60	1684
Memastikan penataan gudang selalu rapi dan sesuai SOP	60	1684
Pengecekan kontener dan pengawasan pemasangan flexi	60	1684
Persiapan bongkar dan lanjut bongkar	60	1684
Koordinasi pengiriman RM dengan driver	90	1122,67
Koordinasi dengan produksi untuk persiapan kedatangan RM dan alokasi tanki	30	3368
Pengecekan dan persiapan peralatan pengiriman.	90	1122,67
Buttom tanki dan perapian	60	1684
Pengecekan pengiriman bulk lorry/ isotank dan persiapan jalur untuk pindah jenis material dan lanjut transfer	180	561,33
Buka mainhole dan pengurusan tanki storage	60	1684
Pengerasan baut mainhole tanki storage	60	1684
Mendampingi dan memastikan team carsurin/bea cukai segel tanki untuk persipan lossing	30	3368
Stocp opname bulanan	60	1684

Pengawasan aktifitas 5R	90	1122,67
-------------------------	----	---------

- Menyusun standar kelonggaran (*allowance*)

Dalam penelitian ini, perusahaan tempat dilakukannya penelitian sudah memiliki standar kelonggaran (*allowance*) yakni sebesar 30 menit per hari.

$$Allowance = \frac{30 \text{ menit/hari}}{431,54 \text{ menit/hari}} = 0,075$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa standar *allowance* PT XYZ adalah senilai 0,075 atau sama dengan 7,5%.

- Melakukan perhitungan WISN untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, perusahaan tempat dilakukannya penelitian sudah memiliki standar kerja per individu yakni sebesar 1,3.

Tabel 5 Perhitungan WISN

Aktifitas	FK	SBK	BKG
Membagi dan mengatur pekerjaan team melalui whatsapp	20	6736	0,0505881
Pengecekan di lapangan sebelum, saat, dan selesai kegiatan bongkar muat di lapangan	33	3368	0,0188890
Aktifitas di office	17	3368	0,0182054
Sounding tanki untuk	1	1684	0,2505938



**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pengecekan stock				
Memastikan penataan gudang selalu rapi dan sesuai SOP	3	1684	0,0851148	
Pengecekan kontener dan pengawasan pemasangan flexi	1	1684	0,2505938	
Persiapan bongkar dan lanjut bongkar	2	1684	0,1261876	
Koordinasi pengiriman RM dengan driver	1	1122,67	0,1675574	
Koordinasi dengan produksi untuk persiapan kedatangan RM dan alokasi tanki	3	3368	0,1675574	
Pengecekan dan persiapan peralatan pengiriman.	4	1122,67	0,0329747	
Buttom tanki dan perapian	2	1684	0,0726162	
Pengecekan pengiriman bulk lorry/ isotank dan persiapan jalur untuk pindah jenis material dan lanjut transfer	1	561,33	0,0851148	
Buka mainhole dan pengurusan tanki storage	1	1684	0,0720223	

Pengerasan baut mainhole tanki storage	1	1684	0,2505938
Mendampingi dan memastikan team carsurin/bea cukai segel tanki untuk persipan lossing	1	3368	0,5002969
Stocp opname bulanan	2	1684	0,2511876
Pengawasan aktifitas 5R	2	1122,67	0,0732100
<b>Total BK :</b>			<b>2,47</b>
<b>Beban Kerja :</b>			<b>2,47/2</b>
			<b>1,2</b>

Keterangan:

FK = Frekuensi Kerja

SBK = Standar Beban Kerja

BKG = Beban Kerja Kegiatan

*Beban Kerja = 1,2*

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa Standar Beban Kerja *Fore-Log Plant B* yakni sebesar 1,2. Karena rangkap jabatan dibersamai dengan *Fore-Log Plant A* maka beban kerja dibagi dua.

**Pembahasan**

- Waktu kerja tersedia

Menurut (Gultom & Sihotang, 2019) waktu kerja tersedia adalah waktu kerja yang tersedia untuk masin-masing kategori SDM yang bekerja selama kurun waktu satu tahun. Waktu kerja tersedia ditentukan oleh beberapa faktor yakni total jam kerja dalam satu minggu yakni 40 jam, jumlah minggu dalam satu tahun yakni 52 minggu, bonus cuti perusahaan sebanyak 2 hari, cuti tahunan sebanyak 12 hari, libur

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

nasional sebanyak 16 hari. Waktu kerja yang dimiliki *fore – log plant B* PT XYZ adalah selama 8 jam per hari, dimana jam kerja dimulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 WIB selama 5 hari kerja mulai dari senin sampai jumat. Adapun hasil perhitungan diketahui bahwa waktu kerja tersedia *fore – log plant B* PT XYZ adalah 1684 jam kerja per tahun atau 101040 menit per tahun.

- Unit Kerja (*Fore – log*) dan kategori tenaga kerja

*Fore – log* yang diamati pada penelitian ini adalah *fore – log plant B* yang termasuk tenaga kerja yang terkategori mengalami rangkap jabatan yakni merangkap sebagai *fore – log plant C*.

- Standar beban kerja

Menurut Nuryati, dkk. 2012 dalam (Purnamawati et al., 2020) standar beban kerja adalah volume atau kuantitas beban kerja selama satu tahun per kategori SDM. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata-rata waktu) dan waktu yang tersedia per tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga kerja. Hal tersebut berarti jika rata-rata waktu penyelesaian kegiatannya besar maka nilai standar kerjanya akan semakin kecil. Nilai besaran standar beban kerja tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja. PT XYZ telah memiliki standar beban kerja yakni senilai 1,3. Hasil perhitungan standar beban kerja *fore – log plant B* PT XYZ adalah senilai 1,2. Sehingga tergolong *Fit* dengan standar beban kerja perusahaan.

- Standar kelonggaran (*allowance*)

Menurut (Amsor et al., 2022) standar kelonggaran adalah waktu kelonggaran yang merupakan waktu yang dibutuhkan untuk

melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok tetapi bermanfaat bagi SDM yang bersangkutan. Standar kelonggaran yang dimaksud yakni sudah termasuk ke toilet, mengobrol, mengambil minum, dan lainnya yang merupakan kebutuhan individu. Standar kelonggaran yang peneliti ajukan yakni sebesar 30 menit/hari. Standar kelonggaran diketahui dari rata-rata faktor kelonggaran atau standar kelonggaran yang telah ditetapkan perusahaan dibagi dengan waktu kerja tersedia. Rata-rata faktor kelonggaran yang telah ditetapkan yakni senilai 30 menit/hari.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa standar kelonggaran PT XYZ adalah senilai 0,075 atau sama dengan 7,5%. Hal ini berarti tenaga kerja memiliki waktu aktivitas produktif senilai 92,5%.

- Jumlah kebutuhan tenaga kerja

Menurut (Zulbaidah et al., 2018) penghitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja adalah untuk mengetahui jumlah optimal kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kegiatan sesungguhnya. Dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja dapat dilihat dari besarnya hasil perhitungan standar beban kerja. Hasil dari penelitian ini yakni besar standar beban kerja *fore – log plant B* senilai 1,2 sehingga dapat dilihat bahwa kebutuhan tenaga kerjanya yakni sebanyak 1 orang. Berdasarkan fenomena yang terjadi yakni rangkap jabatan, maka beban kerja senilai 1,2 tergolong *fit* dan diperbolehkan dalam melaksanakan rangkap jabatan karena masih satu lini dan dalam menjalankan rangkap jabatannya *fore log plant B* dibersamai dengan *fore log plant A*.

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Jumlah waktu kerja tersedia yang dimiliki tenaga kerja *fore – log plant B* PT XYZ selama satu tahun saat ini yakni tahun 2023 yakni sebesar 1684 jam kerja per tahun atau 101040 menit per tahun. Standar kelonggaran atau *allowance* PT XYZ yakni sebesar 0,075 atau sama dengan 7,5%. Standar beban kerja *fore – log plant B* PT XYZ yakni 1,2 yang tergolong *fit*. Dalam pengambilan keputusan melakukan rangkap jabatan pastinya sudah berdasarkan beberapa pertimbangan seperti dalam rangkap jabatan masih dilakukan pada lini yang sama sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak jauh berbeda dari kegiatan pokok pekerjaannya. Dan juga dalam pelaksanaan rangkap jabatan *fore log plant B* dibersamai dengan *fore log plant A*.

Dengan demikian, rangkap jabatan diperbolehkan pada fenomena penelitian ini dikarenakan beban kerja pekerja yang masih dapat dibagi atau dibersamai dengan pekerja lain. Apabila dirasa masih kurang sesuai dapat dilakukan *re-evaluasi* atau peninjauan kembali terkait *job description*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/article/view/23747>
- Aisyah, R. W., & Pristyadi, B. (2021). Makna Rangkap Jabatan Dalam Pencapaian Produktivitas Yang Optimal Pada Pt Barito Sarana Karya Gresik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(02), 142–154.
- Amsor, Y. R., Makaba, S., & Bouway, D. Y. (2022). Analisis Kebutuhan tenaga Perawat di Ruang Bedah Pria Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. *Journals of Ners Community*, 13(4), 438–448. <http://journal.unigres.ac.id/index.php/JN/C/article/view/2026>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Issue July).
- Gultom, S. P., & Sihotang, A. (2019). Analisa Kebutuhan Tenaga Rekam Medis Wisn Di Bagian Pendaftaran Rumah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Perekam Dan Informasi Kesehatan Imelda*, 4(1), 524–532.
- Herdiansyah, Y. T., & Aulawi, H. (2018). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Divisi Administrasi Umum di PT.Indonesia Power Unit PLTP Darajat. *Jurnal Kalibrasi*, 16(2), 30–42. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.16-2.528>
- Hidayati, R. A. (2022). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia* (V. Aulia Rahmi (ed.)). Deepublish.
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 221–226. <https://doi.org/10.37034/inf.v4i4.178>
- Purnamawati, N. H. A., Nuraini, N., & Astuti, Y. (2020). Analisis Beban Kerja Petugas Filling Rekam Medis Rawat Jalan

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- dengan Metode WISN di RSU Haji Surabaya Tahun 2020. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(1), 34–40. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v2i1.2139>
- Radyan, P., & Gatra, W. (2017). *Analisis Penentuan Sumber Daya Manusia Dengan Metode Workload Indicator Of Staffing Needs*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Wahjono, S. I. (2022). Struktur Organisasi. *Pemerintahan.Malangkota.Go.Id, April*. [https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page\\_id=10](https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page_id=10)
- Zulbaidah, Ali, A. M., & Fitriadi, F. (2018). Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standar Dengan Metode Work Sampling. *Jurnal Optimalisasi*, 1(1), 69–82. <https://doi.org/10.35308/jopt.v1i1.170>