

# MENENTUKAN JUMLAH KARYAWAN YANG OPTIMAL DAN MENGALOKASI KARYAWAN PADA PEKERJAAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK DAN KEMAMPUANNYA DENGAN WORKLOAD DAN JOB ANALYSIS

Asheptya Kurniawan

Program Studi Teknik Industri

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : [teknik.industriunmuh@gmail.com](mailto:teknik.industriunmuh@gmail.com)

## ABSTRAK

CV. Globalindo merupakan suatu perusahaan dagang yang menjual telepon seluler (ponsel), kartu seluler, aksesoris dan jasa servis (reparasi). Saat ini CV. Globalindo memiliki satu counter pusat dan empat counter cabang, yaitu Counter I, Counter II, Counter III dan Counter IV.

Dalam penelitian ini akan dilakukan perhitungan beban kerja pada setiap karyawan dan setiap tim di CV. Globalindo dengan pendekatan Workload Analysis. Setelah beban kerja dari tiap tim diketahui, dilakukan analisa untuk menentukan jumlah karyawan yang optimal pada setiap tim yang akan diusulkan pada pihak perusahaan. Setelah diketahui jumlah karyawan yang optimal masing-masing tim, dilakukan Job Analysis untuk mengalokasikan karyawan pada pekerjaan berdasarkan kemampuannya. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa jumlah keseluruhan karyawan di CV. Globalindo sudah optimal yaitu 33 orang. Akan tetapi jumlah karyawan dari tiap tim masih belum optimal dan beban kerja kurang merata.

**Kata Kunci :** *Workload Analysis, Job Analysis*

## PENDAHULUAN

CV. Globalindo merupakan suatu perusahaan dagang yang menjual telepon seluler (ponsel), kartu perdana (SIM Card), voucher isi ulang, aksesoris ponsel, dan jasa servis (reparasi). CV. Globalindo memiliki satu counter pusat dan empat counter cabang yang semuanya ada di ITC BSD City dan memiliki karyawan yang berjumlah 33 orang yang terbagi di 5 counter. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan pada tiap-tiap kepala counter, saat ini ada counter yang mengalami kelebihan beban kerja. Kondisi sebaliknya dialami counter cabang yang lain yang memiliki beban kerja sedikit. Agar dapat bertahan dalam bisnis ini, maka CV. Globalindo merasa perlu untuk meningkatkan efisiensi, terutama efisiensi sumber daya manusia.

Penelitian tugas akhir ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menentukan jumlah karyawan yang optimal pada CV. Globalindo serta bagaimana mengalokasikan pekerjaan pada karyawan berdasarkan karakteristik dan kemampuan yang dimilikinya dan melakukan evaluasi dan bila memungkinkan melakukan perbaikan *job description*, sehingga dapat

meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dan dengan demikian dapat memaksimalkan profit.

### **Workload analysis**

Workload analysis ini dapat membantu organisasi untuk mengambil keputusan dalam hal alokasi sumber daya, prioritas komunikasi, dan mengidentifikasi kemampuan dan pelatihan yang dibutuhkan oleh pekerja untuk menyelaraskan beban kerja (*workload*).

### **Konsep Work Measurement**

Tujuan dari *work measurement* adalah untuk menentukan waktu yang sehausnya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **Stopwatch time study**

Metode ini terutama baik diaplikasikan pada pekerjaan yang berlangsung secara singkat dan berulang-ulang (*repetitive*

### **Penentuan jumlah siklus yang diamati**

Untuk menetapkan jumlah observasi yang

seharusnya dibuat ( $N'$ ) maka di sini harus diputuskan terlebih dahulu berapa tingkat kepercayaan (*confidence level*) dan derajat ketelitian (*degree of accuracy*) untuk pengukuran kerja ini. Di dalam aktivitas pengukuran kerja biasanya akan diambil 95% *confidence level* dari 5% *degree of accuracy*. Jumlah observasi ditetapkan dengan menggunakan rumus.

$$N' = \left( \frac{40 \sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2}}{\sum X} \right)$$

dimana  $N$  adalah jumlah pengamatan yang seharusnya dilaksanakan untuk memberikan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat ketelitian 5% dari data waktu yang diukur.

### Penentuan *allowance* (waktu longgar)

*Allowance* merupakan suatu toleransi waktu yang diberikan kepada seorang pekerja karena aktivitas-aktivitas *non produktif* yang berhubungan dengan kemanusiawannya yang tidak dapat dihindari, seperti *personal needs*, kelelahan akibat bekerja, tekanan mental karena pekerjaan yang monoton, dan sebagainya.

### Sampling Kerja (*Work Sampling*)

*Work sampling*, atau *Ratio Delay Study*, atau *Random Observation Method* adalah suatu teknik untuk mengadakan sejumlah besar pengamatan terhadap aktivitas kerja dari mesin, proses, atau pekerja/operator. Maka untuk mendapatkan jumlah sampel pengamatan yang harus dilaksanakan adalah seperti yang ditampilkan pada rumus.

$$Sp = k \sqrt{\frac{p(1-p)}{N}} \quad N' = \frac{k^2(1-p)}{S^2 p}$$

Dimana :

$Sp$  = Tingkat ketelitian yang dikehendaki dan dinyatakan dalam desimal

$P$  = Prosentase terjadinya kejadian yang diamati (desimal)

$N$  = Jumlah pengamatan yang harus dilakukan

$K$  = Harga indeks yang besarnya tergantung dari tingkat kepercayaan yang diambil

### Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja <to manage> (bahasa Inggris) yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Jadi secara sederhana pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia (Gomes, 1995).

### Analisa Pekerjaan (*job Analysis*)

Menurut Bernandin dan Russell (Gomes, 1995), *Job analysis* adalah proses pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja, yang dilaksanakan dengan cara mengamati atau mengadakan interview, terhadap pekerja, dengan bukti-bukti yang benar dari supervisor.

### Pengumpulan Data Aktivitas dan Waktu Penyelesaian Aktivitas

Pengambilan Data dengan Stopwatch Time Study

Tabel 1 Aktivitas yang Diamati Dengan *Stopwatch Time Study*

No.	Aktivitas	Operator	Counter	Frekuensi
1	Kasir	Ester	I	Jumlah transaksi (jumlah nota)
		Lenny	II	
		Fefe	III	
		Willy	IV	
		Yetik	Pusat	
2	Memproses isi ulang elektrik	Ina	I	Jumlah penjualan <i>voucher</i> elektrik
		Erny	II	
		Enny	III	
		Dina	Pusat	
		Nirma	Pusat	
		Vivin	Pusat	
		Lia	Pusat	
Friska	Pusat			

3	Menerima dan mengecek kiriman barang	Ina	I	Jumlah kiriman yang datang
		Titik	II	
		Ida	III	
		Willy	IV	
		Harto	Pusat	
4	Peminjaman no. cantik	Kristin	Pusat	Jumlah perdana yang dipinjam
		Henny	I	
		Herry	II	
		Indah	III	
		Etik	IV	
5	Menerima pembayaran dengan kartu kredit	Ratna	Pusat	Jumlah pembayaran dengan kartu kredit
		Kristin	Pusat	

Hasil observasi dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2 Rekap Kecukupan Data Observasi Langsung**

No.	Aktivitas	Operator	Jumlah Pengamatan	Kecukupan Data	Rata-rata
1	Kasir	Ester	31	30	0.79
		Lenny	24	22	0.89
		Fefe	20	19	0.67
		Willy	20	12	0.97
		Yetik	20	18	3.17
2	Memproses Isi Ulang Elektrik	Ina	20	17	2.45
		Erny	21	21	2.68
		Enny	20	18	2.60
		Dina	20	10	2.74
		Nirma	20	9	2.81
		Vivin	20	14	2.76
		Lia	20	12	2.96
		Ina	20	19	8.20
3	Menerima dan Mengecek kiriman Barang	Titik	20	15	9.28
		Ida	28	25	9.09
		Willy	20	12	8.31
		Harto	20	12	14.73
		Kristin	20	17	13.40
4	Peminjaman No. Cantik	Henny	24	22	3.22
		Herry	26	25	3.18
		Indah	25	22	2.89
		Etik	20	17	3.17
		Ratna	20	13	3.17
5	Menerima Pembayaran Dengan Kartu Kredit	Kristin	20	11	2.68

Pengambilan Data Dengan Work Sampling

**Tabel 3 Rekap Data Waktu Melayani Pelanggan Rata-rata**

No.	Unit Kerja	P	N'	Jumlah Pengamatan
1	Counter I	38,82	2522	2800
2	Counter II	53,73	1378	1600
3	Counter III	57,59	1178	1200
4	Counter IV	71,88	626	800
5	Tim Servis	79,25	419	800
6	Tim Perdana	56,53	1230	1600
7	Tim <i>Voucher</i>	57,55	1180	1200
8	Tim Elektrik	52,04	1475	1600

Pengambilan Data Dengan Wawancara

**Tabel 4 Rekap Data dari Hasil Wawancara**

Nama : Ester			
Posisi : Kepala Toko Counter I			
No.	Job Description	Waktu (menit)	Frekuensi
1	Membuka Brankas	20	Harian

2	Membuat nota tagihan	30	Harian
3	Memeriksa nota-nota pembelian	15	Harian
4	Membuat laporan kas Harian	45	Harian
5	Membuat Laporan profit	45	Harian
6	Cek Pembayaran melalui transfer	20	Mingguan
7	Membuat laporan bulanan	120	Bulanan

## Perhitungan Akumulasi Waktu Selama Satu Bulan

Tabel 5 Akumulasi Waktu Kerja Efektif Dalam Satu Bulan

Nama : Ester				
Jabatan : Kepala Toko Counter I				
No.	Job Description	Waktu (menit)	Frekuensi	Total Waktu 1 bulan
1	Kasir	0,79	964	764,98
2	Melayani pelanggan	139,2	25	3480,00
3	Membuka brankas	20	25	500
4	Membuat nota tagihan	30	25	750
5	Memeriksa nota-nota pembelian	15	25	375
6	Membuat laporan kas harian	45	25	1125
7	Membuat laporan profit	45	25	1125
8	Cek pembayaran melalui transfer	20	4	80
9	Membuat laporan perubahan modal	120	1	120

## Pentuan Allowance

Tabel 6 Penentuan Allowance

Nama : Ester	
Posisi : Kepala Toko	
Allowance	%
Personal Needs	7
Basic Fatigue	4
Light Conditions	0
Air Conditions	0
Visual Strain	2
Aural Strain	0
Mental Strain	4
Monotony : Mental	0
Monotony : Physical	0
<b>Total</b>	<b>17</b>

## Pentuan Beban Kerja Karyawan

Tabel 7 Beban Kerja Karyawan

Nama : Ester	
Posisi : Kepala Toko Counter I	
Akumulasi waktu kerja sebulan	8319,98
Allowance	17%
Allowance (menit)	1414,3967
<b>Total</b>	<b>9734,38</b>
Waktu Tersedia	12000
<b>Beban Kerja</b>	<b>0,81</b>

Tabel 8 Perhitungan Beban Kerja Total

No.	Counter I	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Ester	8319,98	17%	9734,38	0,81
2	Ina	7565,05	2%	8472,86	0,71
3	Henny	8896,24	2%	9963,79	0,83
4	David	7338,75	0%	8072,63	0,67
<b>Beban Kerja Counter I</b>					<b>3,02</b>

Tabel 9 Rekap Data Beban Kerja Total Tiap Tim

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Beban Kerja
<b>Counter I</b>	4	3,02
<b>Counter II</b>	4	3,55
<b>Counter III</b>	4	3,92
<b>Counter IV</b>		
Bagian Penjualan	4	4,38
Bagian Servis	2	2,34
<b>Counter Pusat</b>		
Tim Perdana	7	6,59
Tim Voucher	3	2,45
Tim Elektrik	3	5,09
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>31,34</b>

## Pengumpulan Data Job Analysis

Mengidentifikasi aktivitas pekerjaan

Dalam tahap ini akan dilakukan identifikasi fungsi (peran), tugas-tugas utama, dan tujuan dari suatu posisi.

Memberi Peringkat Pada Tiap Aktivitas Pekerjaan

Dalam tahap ini terdapat tiga hal penting, yaitu :

- Frekuensi aktivitas tersebut dilakukan
- Waktu yang dibutuhkan untuk aktivitas tersebut
- Akibat yang timbul jika aktivitas tidak dilakukan dengan baik

Mengidentifikasi Fungsi Penting

Dalam tahap ini terdapat dua hal penting, yaitu :

- Fungsi yang mendasar dan tidak dapat digantikan oleh karyawan lain
  - Kebutuhan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut
- Mengidentifikasi faktor-faktor kesiap-siagaan
- Identifikasi kondisi kerja dari setiap posisi
- Mengidentifikasi Kompetensi yang Penting Untuk Suatu Aktivitas Kerja

Tabel 11 Rekap Data Job Requirement Untuk Kepala Toko

Posisi : Kepala Toko		Kriteria	
No.			
1	Pendidikan	Minimal SLTA / sederajat	
2	Pengalaman	Pengalaman kerja minimal 2 tahun di CV.Globalindo	
3	Syarat Khusus	1. Menguasai dasar-dasar akuntansi 2. Menguasai sistem pembukuan di CV.Globalindo 3. Memiliki kemampuan memimpin	
4	Minat Khusus		
No.	Atribut	Tingkat Kepentingan	
1	Loyalitas	Penting	
2	Kefelitian	Penting	
3	Inisiatif	Penting	
4	Tanggung Jawab	Penting	
5	Kecepatan Menghitung Uang	Cukup Penting	
6	Kemampuan Persuasif	Cukup Penting	
7	Kemampuan Negosiasi	Penting	
8	Kemampuan Menilai Minat Pasar	Penting	
9	Kemampuan Memilih No. Cantik	Cukup Penting	
10	Kemampuan Menulis Rapi	Cukup Penting	
11	Pengetahuan Mengenai Fitur-fitur Ponsel	Cukup Penting	
12	Pengetahuan Mengenai Pasar Ponsel Bekas	Tidak Penting	

Mengidentifikasi Karakteristik dari Tiap Karyawan

Tabel 12 Tabel Rekap Data Hasil Kuisisioner Job Analysis

Nama : Ester		Posisi : Kepala Toko Counter I	
No.		Kriteria	
1	Pendidikan	D3 Akuntansi	
2	Pengalaman	4 tahun sebagai administrasi 2 tahun sebagai kepala toko	
3	Kemampuan Khusus	1. Menguasai dasar-dasar akuntansi 2. Menguasai sistem pembukuan di CV.Globalindo 3. Memiliki kemampuan memimpin	
4	Minat Khusus		
No.	Atribut	Tingkat Kepentingan	
1	Loyalitas	Tinggi	
2	Kefelitian	Tinggi	
3	Inisiatif	Tinggi	
4	Tanggung Jawab	Tinggi	
5	Kecepatan Menghitung Uang	Tinggi	
6	Kemampuan Persuasif	Tinggi	
7	Kemampuan Negosiasi	Tinggi	
8	Kemampuan Menilai Minat Pasar	Rendah	
9	Kemampuan Memilih No. Cantik	Rendah	
10	Kemampuan Menulis Rapi	Cukup	
11	Pengetahuan Mengenai Fitur-fitur Ponsel	Cukup	
12	Pengetahuan Mengenai Pasar Ponsel Bekas	Rendah	

#### 4. Analisa Beban Kerja

Tabel 13 Analisa Beban Kerja

No.	Counter I	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Ester	8319,98	17%	9734,38	0,81
2	Ina	7565,05	2%	8472,86	0,71
3	Henny	8896,24	2%	9963,79	0,83
4	David	7338,75	10%	8072,63	0,67
<b>Beban Kerja Counter I</b>					<b>3,02</b>
No.	Counter II	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Lenny	10664,25	17%	12477,17	1,04
2	Enny	8699,13	2%	9743,02	0,81
3	Heny	9652,50	10%	10617,75	0,88
4	Titik	8769,063	2%	9821,35	0,82
<b>Beban Kerja Counter II</b>					<b>3,55</b>
No.	Counter III	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Fefe	1075,16	17%	11904,94	0,99
2	Enpy	11633,70	2%	13029,74	1,09
3	Indah	10395,71	2%	11643,20	0,97
4	Ida	9334,02	2%	10454,10	0,87
<b>Beban Kerja Counter III</b>					<b>3,99</b>
No.	Counter IV	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja

1	Yanti	2436,88	7%	4200,14	1,18
2	Willy	1862,11	0%	3048,32	1,09
3	Nora	1631,88	2%	3027,70	1,09
4	Etik	10918,11	2%	12228,28	1,02
<b>Beban Kerja Bagian Penjualan Counter IV</b>					<b>4,38</b>
No.	Counter IV	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Memet	1150,25	24%	13826,31	1,15
2	Fanny	1530,75	24%	14298,13	1,19
<b>Beban Kerja Tim Servis Counter IV</b>					<b>2,34</b>
No.	Counter Pusat	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Yetik	3344,92	21%	16147,35	1,35
2	Ratna	10039,89	2%	11244,67	0,94
3	Elly	10558,75	2%	11825,80	0,99
4	Nifa	7938,44	2%	8891,05	0,74
5	Iwan	11306,25	0%	12436,88	1,04
6	Harto	8407,40	0%	9248,14	0,77
7	Oemar	8250,00	13%	9322,50	0,78
<b>Beban Kerja Tim Perdana Counter Pusat</b>					<b>6,59</b>
No.	Counter Pusat	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Kristin	10230,86	2%	11458,56	0,95
2	Mias	8112,50	2%	9086,00	0,76
3	Renny	7946,25	12%	8899,80	0,74
<b>Beban Kerja Tim Voucher Counter Pusat</b>					<b>2,45</b>
No.	Counter Pusat	Waktu (menit)	Allowance	Total (menit)	Beban Kerja
1	Dina	11008,02	21%	12328,98	1,03
2	Nirma	10484,53	2%	11742,68	0,98
3	Vivin	11094,99	2%	12426,39	1,04
4	Lia	9804,28	2%	10980,79	0,92
5	Friska	12182,42	10%	13644,30	1,14
<b>Beban Kerja Tim Perdana Counter Pusat</b>					<b>5,09</b>

Analisa Total Jumlah Karyawan Yang Optimal

Tabel 14 Jumlah Karyawan Optimal dari Hasil Analisa

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	
	Saat Ini	Usulan
<b>Counter I</b>		
Penjualan	4	3
Teknisi	0	3
<b>Counter II</b>	4	4
<b>Counter III</b>	4	4
<b>Counter IV</b>		
Penjualan	4	4
Teknisi	2	0
<b>Counter Pusat</b>		
Tim Perdana	7	7
Tim Voucher	3	3
Tim Elektrik	5	5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>33</b>

#### 4. Job Analysis

##### Job Analysis Counter I

Setelah dilakukan analisa beban kerja, diketahui bahwa jumlah karyawan optimal untuk Counter I adalah 3 orang. Dari semua karyawan yang ada di Counter I, David memiliki tingkat pengalaman yang paling rendah. Karena itu David akan dikeluarkan dari Counter I. Tugas yang biasa dilakukan oleh David bisa dibagi dan diakomodasi oleh tiga orang karyawan yang lain.

Setelah itu untuk lebih mengoptimalkan ruang Counter I yang cukup luas, Tim Servis akan dipindahkan ke Counter I.

##### Job Analysis Counter II

Dari analisa beban kerja, diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada di Counter II sudah optimal, yaitu empat orang. Tetapi Counter II mengalami kekurangan beban kerja sebesar 0,45.

Untuk mengisi kekurangan beban kerja itu, maka permintaan *voucher* elektrik dari Counter IV akan dipusatkan pada Counter II.

##### Job Analysis Counter III

Dari analisa beban kerja, diketahui jumlah karyawan yang ada di Counter III sudah sangat optimal tetapi masih belum merata.

##### Job Analysis Counter IV

###### 1. Job Analysis Bagian Penjualan

Dari analisa beban kerja, diketahui bahwa jumlah karyawan Bagian Penjualan Counter IV sudah optimal, yaitu 4 orang. Tetapi dengan 4 orang karyawan, Bagian Penjualan Counter IV mengalami kelebihan beban kerja sebesar 0,38. dengan memindahkan Bagian Servis ke Counter I maka beban kerja Bagian Penjualan Counter IV akan berkurang karena tidak perlu melakukan pekerjaan administrasi servis dan melayani pengambilan ponsel servis.

###### 2. Job Analysis Bagian Servis

Dari analisa beban kerja, diketahui bahwa jumlah teknisi Bagian Servis masih belum optimal. Bagian Servis mengalami kelebihan beban kerja sebesar 0,34. Tim Servis memerlukan satu orang teknisi tambahan yang juga bisa mengerjakan tugas administrasi servis.

##### Job Analysis Counter Pusat

###### 1. Job Analysis Tim Perdana

Pada analisa beban kerja, diketahui bahwa tim

perdana memiliki jumlah karyawan yang sudah optimal tetapi masih belum merata. Yetik (kepala toko) mengalami kelebihan beban kerja sebesar 0,35. Untuk mengurangi beban kerjanya, Yetik bisa memberikan sebagian tugasnya yang relatif ringan kepada Nita.

## 2. Job Analysis Tim Voucher

Dari analisa beban kerja, diketahui bahwa Tim Voucher memiliki jumlah karyawan yang sudah optimal, yaitu 3 orang. Tetapi dengan 3 orang karyawan Tim Voucher masih kekurangan beban kerja sebesar 0,55.

## 3. Job Analysis Tim Elektrik

Dari analisa beban kerja, diketahui bahwa Tim Elektrik memiliki jumlah karyawan yang sudah optimal, yaitu 5 orang.

### Susunan Karyawan Yang Baru

#### 1. Counter I

##### Bagian Penjualan

- Kepala Toko  
: Ester
- Bagian Elektrik dan Ponsel  
: Erny
- Bagian Perdana dan Voucher  
: Ida

##### Bagian Servis

- Memet
- Fanny
- Iwan (administrasi)

#### 1. Counter II

- Kepala Toko  
: Lenny
- Bagian Elektrik  
: Ina
- Bagian Perdana dan Voucher  
: Herry
- Bagian Ponsel dan Aksesoris  
: Titik

#### 2. Counter III

- Kepala Toko  
: Fefe

- Bagian Elektrik  
: Enny
- Bagian Perdana dan Voucher  
: Indah
- Bagian Ponsel dan Aksesoris  
: Henny

#### 3. Counter IV

- Kepala Toko  
: Yanti
- Bagian Ponsel  
: Willy
- Bagian Perdana dan Voucher  
: Etik
- Bagian Aksesoris  
: Nora

#### 4. Counter Pusat

##### Bagian Perdana

- Kepala Toko  
: Yetik
- Bagian Perdana  
: Ratna
- Bagian Ponsel  
: Elly
- Bagian Cek Harga  
: Nita
- Sales dan Pengiriman Barang  
: Oemar
- Bagian Perdana Partai  
: Harto
- Bagian Cek Fisik  
: David

##### Bagian Voucher

- Bagian Kartu Kredit  
: Kristin
- Bagian Voucher GSM  
: Mias
- Bagian Voucher CDMA  
: Renny

##### Bagian Elektrik

- Bagian Elektrik Indosat  
: Dina

- Bagian Elektrik Flexi  
: Nirma
- Bagian Elektrik Telkomsel  
: Vivin
- Bagian Elektrik XL  
: Lia
- Bagian Elektrik Semua Operator  
: Friska

## KESIMPULAN

1. Beban kerja di CV. Globalindo tidak merata. Dari 33 karyawan, ada 14 orang karyawan yang kelebihan beban kerja dan 19 orang karyawan yang mengalami kekurangan beban kerja. Yetik (Kepala Toko Counter Pusat) memiliki beban kerja tertinggi (1,35). David (Bagian Ponsel Counter I) memiliki beban kerja terendah (0,67).
2. *Counter* yang kelebihan beban kerja adalah Bagian Penjualan Counter IV (0,38), Bagian Servis Counter IV (0,34), Tim Elektrik Counter Pusat (0,09). *Counter* yang kekurangan beban kerja adalah Counter I (0,98). Counter-counter yang lain juga mengalami kekurangan beban kerja tetapi tidak terlalu signifikan dan tidak terlalu berpengaruh terhadap efisiensi sumber daya manusia di CV. Globalindo
3. Jumlah karyawan yang dimiliki CV. Globalindo saat ini sudah optimal, yaitu 33 orang, tetapi beban kerja tidak merata.
4. Setelah melakukan *Job Analysis* pada tiap karyawan, diusulkan untuk memindahkan beberapa karyawan, antara lain :
  - a. Tim Servis Pindah ke Counter I
  - b. Anggota Tim Servis ditambah satu orang, yaitu Iwan untuk membantu pekerjaan servis dan juga administrasi
  - c. Ida (Bagian Ponsel Counter III) ditukar dengan Henny (Bagian Perdana dan *Voucher* Counter I)
  - d. Ina (Bagian Elektrik Counter I) ditukar dengan Erny (Bagian Elektrik Counter II)
  - e. David (Bagian Ponsel Counter I) dipindahkan ke Tim Perdana Counter Pusat untuk menggantikan Iwan

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, S., (2006), *Penentuan jumlah optimal karyawan dengan pendekatan Workload Anaysis (Studi Kasus di UPT Perpustakaan ITS)*, Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri, Institut Teknologi Sepuluh November, Surabaya.
- Dessler, G., (2003), *Human Resource management*, Prentice Hall International, Inc., New Jersey
- Gomes, F.C., (1995), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Jakarta.
- International Labor Organization, (1990)
- Julianto, ON, (2004), *Penentuan jumlah karyawan optimal berdasarkan Workload Analysis (Studi Kasus di Departemen BRA, PT ISM,-Bogasari Fluor Mills)*, Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri, Institut Teknologi Sepuluh November, Surabaya.
- Moekiyat, (1985), *Analisa Jabatan*, Penerbit Alumni, Bandung
- National Institute of Health, (2001), *Workload Analysis* <http://www.lod.nih.gov/ohn-n/PROGRAM/WFPIng/wfpi/analysis.html>
- Searle, B. (2003), *Preliminary findings on Australian practices relating to person-job fit, motivation, and occupational stress*, Departement of Psychology, Macquarie University, Sidney [http://www.psy.mq.edu.au/staff/bsearle/HRM&OrgPsy\\_Searle\\_03.pdf](http://www.psy.mq.edu.au/staff/bsearle/HRM&OrgPsy_Searle_03.pdf)
- Wignjosoebroto, Sritomo (1995), *Ergonomi studi gerak dan waktu*, PT. Guna Widya, Jakarta.
- WSD Personel, (2005)