

Pelatihan: **Analisis Beban Kerja & Perhitungan Kebutuhan Jumlah SDM** **(*Human Resource Planning*)**

LATAR BELAKANG

Krisis keuangan global yang melanda diberbagai belahan dunia, berdampak pada sektor perekonomian di sejumlah negara. Bagaimana strategi yang tepat dalam menyikapi krisis global untuk memenuhi perencanaan kebutuhan SDM? Persaingan dunia usaha meningkat sedemikian rupa, sehingga hanya organisasi bisnis yang mampu beroperasi secara efisienlah yang dapat bertahan dan berkembang. Selain tuntutan agar setidaknya mampu bertahan atau bahkan berkembang dalam persaingan, efisiensi organisasi bisnis juga merupakan syarat mutlak bagi usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Efisiensi ini dapat dicapai dengan pemanfaatan sumber daya (*resources*) yang dimiliki oleh perusahaan secara optimal, termasuk didalamnya Sumber Daya Manusia (SDM). Sehubungan dengan optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia (SDM), diperlukan Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*) yang baik.

Pelatihan ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan para praktisi dan manajemen untuk dapat melakukan pengukuran dan analisis beban kerja baik fisik maupun mental sehingga efisiensi organisasi bisnis perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya.

TUJUAN

1. Memberikan pemahaman menyeluruh tentang Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*) baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang konsep beban kerja dan jenis-jenis beban kerja yang mungkin muncul dalam suatu aktivitas pekerjaan dan organisasi perusahaan.
3. Memberikan keterampilan dan contoh-contoh yang diperlukan dalam melakukan pengukuran dan analisa baik beban kerja mental maupun fisik.
4. Memberikan pemahaman, pengetahuan dan ketrampilan dalam menentukan kebutuhan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi perusahaan secara efektif dan efisien.

MATERI PELATIHAN

1. Perencanaan SDM dan Konsep Beban Kerja

SDM perlu direncanakan sejalan dengan visi, misi, dan budaya yang ingin dibangun serta strategi bisnis perusahaan. Keselarasan semua ini menjadi kunci, untuk itu secara kuantitatif analisis beban kerja perlu dilakukan agar biaya operasi perusahaan selalu optimal. Beban kerja merupakan konsekuensi dari pelaksanaan aktivitas organisasi yang diberikan kepada seseorang/pekerja. Aktivitas seseorang pada dasarnya dapat dibedakan antara aktivitas fisik dan aktivitas mental. Dalam

praktek, beban kerja yang dijumpai merupakan kombinasi antara beban kerja fisik dan beban kerja mental. Hal ini mudah dipahami karena pada dasarnya semua aktivitas merupakan kombinasi dari aktivitas fisik dan aktivitas mental, dengan salah satu aktivitas yang lebih dominan dibandingkan dengan aktivitas yang lainnya.

Pekerja dalam suatu perusahaan pada dasarnya dapat dibedakan atas tenaga kerja langsung (*blue collar worker*) dan tenaga kerja tidak langsung (*white collar worker*) misalnya tenaga kerja pada level manajerial. Untuk mengukur beban kerja pada kedua jenis tenaga kerja di atas diperlukan metode pengukuran beban kerja yang berbeda. Selain itu, dalam materi ini dibahas pula konsep waktu kerja berkaitan dengan beban kerja.

2. **Beban kerja mental**

Beban kerja mental relatif lebih sulit untuk dilakukan dan dikuantifikasi dibandingkan dengan beban kerja fisik. Hal ini dikarenakan beban kerja mental lebih menyangkut pada hal psikologis yang seringkali susah diamati. Namun beberapa metode untuk mengukur beban kerja mental telah mulai dikembangkan pada beberapa tahun terakhir. Metode untuk mengukur beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas metode obyektif dan metode subyektif. Dalam metode obyektif, beban kerja mental diukur dengan melihat berbagai kriteria fisiologis pekerja. Sedangkan dalam metode subyektif, pengukuran beban kerja mental didasarkan pada persepsi pekerja dengan justifikasi pengukuran. Dalam pelatihan ini akan dibahas metode pengukuran beban kerja mental baik secara obyektif maupun subyektif. Beberapa metode pengukuran beban kerja mental subyektif yang akan dibahas dalam pelatihan ini diantaranya metoda SWAT dan NASA TLX.

3. **Beban kerja fisik**

Konsep beban kerja fisik pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor. Beban kerja fisik ditimbulkan oleh pekerjaan yang didominasi oleh aktivitas fisik. Beban kerja fisik relatif lebih mudah diukur untuk tenaga kerja langsung karena adanya output yang mudah terukur. Namun pengukuran beban kerja fisik dapat pula diterapkan untuk tenaga kerja tidak langsung dengan pendekatan yang sedikit berbeda. Dalam materi ini akan dijelaskan penggunaan formulir-formulir yang diperlukan dalam pengukuran sampai dengan interpretasi hasil pengukuran. Aplikasi pengukuran beban kerja fisik di beberapa perusahaan akan disajikan di bagian akhir sebagai studi kasus dan latihan.

4. **Langkah-langkah implementasi**

Dalam sesi ini akan didiskusikan langkah-langkah yang diperlukan dan harus dilakukan dalam implementasi pengukuran beban kerja.

Langkah-langkah yang dimaksud adalah:

- *Langkah/tahap Pra Pengukuran*

Meliputi semua persiapan yang diperlukan dalam pengukuran, termasuk studi pendahuluan, penyiapan form pengukuran, serta

- sosialisasi dan pelatihan bagi karyawan/pekerja yang akan diukur beban kerjanya.
- *Tahap Pengukuran*
Meliputi metode dan cara pengambilan data dan hal-hal lain yang perlu diperhatikan selama melakukan pengukuran.
- *Tahap Pasca Pengukuran*
Setelah pengukuran selesai dilakukan, diperlukan uji dan pengolahan data secara statistik untuk mendapatkan data yang valid dan representatif. Dalam tahap ini dikemukakan pula metode untuk analisis dan interpretasi data pengukuran.