

# ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA SAMPLING BATUBARA PADA PT. SUCOFINDO UNIT PELAYANAN DONDANG

Rifky Rivaldi, Theresia Militina, Rina Masithoh Haryadi

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

## ABSTRACT

*RIFKY RIVALDI, Faculty of Economics, University August 17, 1945 Samarinda. Analysis of labor requirements sampling of coal at PT. Sucofindo Services Unit Dondang (under the guidance of Mrs. Theresia Militina and Mrs. Rina Masithoh Haryadi).*

*This study aims to analyze labor requirements sampling of coal at PT. Sucofindo Services Unit Dondang.*

*Basic theory used is human resource management with tools of analysis and hypothesis testing using the method of calculation of workforce needs based on workload to approach the task per duties of office. If not in accordance with the workload, then the hypothesis is accepted. Conversely, if the calculation of employee needs coal sampling is in accordance with the workload, then the hypothesis is rejected. Based on the results of the overall study showed that labor sampling at PT. Sucofindo Services Unit Dondang from 2012 until 2015 is not in accordance with the workload up to the over sampling of labor, then the hypothesis is accepted authors.*

**Keywords:** *Analysis of labor requirements, workload, efficiency of labor.*

## PENDAHULUAN

Salah satu Perusahaan penyokong industri tambang adalah PT. SUCOFINDO Unit Pelayanan Dondang, Kecamatan Sanga-Sanga, Kabupaten Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur. Dalam kegiatannya PT. SUCOFINDO Unit Pelayanan Dondang melayani beberapa perusahaan tambang yang berada di wilayah Dondang, Samboja, Handil, Sanga-Sanga, Pendingin, Bantuas. Operasional PT. SUCOFINDO Unit Pelayanan Dondang melaksanakan kerja selama dua puluh empat jam yang dibagi dalam dua shift. Dengan adanya jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus mengikuti jadwal yang telah ditentukan. Masing-masing karyawan hanya melakukan tugasnya sesuai dengan Job Description yang telah ditetapkan. peran PT. SUCOFINDO Unit Pelayanan Dondang dalam industri batubara juga mengalami dampak yang sangat serius, terutama tenaga

kerja sampling, dimana pekerjaan sampling berada langsung di lokasi tambang batubara. Berdasarkan data yang diperoleh pada tahun 2012 jumlah perusahaan tambang batubara sebanyak 41, tahun 2013 sebanyak 35 Perusahaan, tahun 2014 sebanyak 25 Perusahaan dan untuk tahun 2015 hanya 18 Perusahaan saja yang masih beroperasi. Semakin berkurangnya perusahaan-perusahaan tambang batubara yang berada di wilayah Dondang dan sekitarnya secara otomatis pula beban kerja untuk pekerjaan sampling juga berkurang, maka hal ini perlu dilakukan evaluasi kebutuhan tenaga kerja sampling, hal ini menjadi penting dilakukan untuk menilai apakah jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang ada saat ini telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama untuk perusahaan berskala besar seperti PT. SUCOFINDO. Peran sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi dan industri sangat dibutuhkan dalam menghadapi

tantangan globalisasi dan perdagangan bebas. Tenaga-tenaga pelaksana yang handal untuk menangani mutu, pemasaran dan pemodalannya agar dapat bersaing dengan industri serupa baik dari dalam maupun dari luar negeri. Selain itu, pengaturan sumber daya manusia yang efektif sangat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi. Dalam sebuah organisasi, unsur manusia dikelola oleh manajemen sumber daya manusia.

## **DASAR TEORI**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2011:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Marihot Tua E.H. dalam Danang Sunyoto (2015:1) bahwa *Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization.* (Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.)

Dalam perspektif internasional dan makro menurut Moses N. Kiggundu dalam Danang Sunyoto (2015:2) bahwa *Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives.* (Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.)

Sedangkan dalam perspektif mikro menurut Edwin B. Flippo (Hani Handoko) dalam Danang Sunyoto (2015:2) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan

dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pengertian perspektif mikro yang lain menurut Wendell French dalam Danang Sunyoto (2015:2) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Berikut ini beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia dari beberapa ahli sumber daya manusia, yaitu :

Menurut William Werther dan Keith Davis dalam Danang Sunyoto (2015:35) bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (demand) dan ketersediaan (supply) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan aktivitas yang lain dengan lebih baik.

Menurut Torrington dan Tan Chwee Huat dalam Danang Sunyoto (2015:35) bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan kegiatan khusus yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, baik kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam bentuk yang lebih operasional adalah kegiatan yang berkaitan dengan memprediksi atau memperkirakan seberapa banyak orang atau pegawai yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas, baik jumlahnya maupun jenisnya, berapa yang akan tersedia dan apa yang dilakukan untuk memastikan bahwa penawaran sama dengan permintaan pada waktu yang bersamaan.

Menurut Barry Cushway (2002:24) bahwa alasan utama dilakukannya perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi :

1. Dapat menarik dan mempertahankan jumlah tenaga kerja yang cukup, dengan keahlian yang memadai untuk dapat beroperasi secara efektif dan

dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Dapat menggunakan tenaga kerjanya secara penuh.
3. Dapat memastikan bahwa pegawainya mendapatkan semua pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang efektif dalam peranannya saat ini dan dapat mengembangkan fleksibilitas sehingga dapat mengemban peran yang lain bila perlu.
4. Dapat mengantisipasi dan menghadapi perubahan-perubahan tuntutan kerja atau perubahan-perubahan jumlah SDM yang tersedia.
5. Dapat memenuhi kriteria SDM di masa mendatang yang berasal dari sumber-sumber internal.
6. Dapat memastikan bahwa kesempatan yang sama dalam hal promosi dan pengembangan akan berlaku bagi semua pegawainya, terutama pegawai wanita, anggota etnik minoritas dan yang cacat fisik.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:28) bahwa analisa pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

Menurut S. Mangkuprawira dalam Danang Sunyoto (2015:67) bahwa untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan dibutuhkan suatu pemilihan teknik yang akan dipakai. Ruang lingkup teknik yang ada terbatas pada : mewawancarai pemegang jabatan atau manajer, mengirimkan beberapa kuesioner atau langsung mengamati pekerjaan yang dilaksanakan dengan beberapa cara. Tidak satupun dari cara tadi yang terbaik pada semua situasi dan masing-masing memiliki keunggulan dan kelemahan. Tidak ada cara terbaik untuk mengumpulkan informasi analisis pekerjaan. Teknik pengumpulan informasi analisis pekerjaan yang dapat diterapkan meliputi observasi, wawancara, kuesioner dan catatan kerja harian karyawan.

Menurut Simamora dalam Danang Sunyoto (2015:74) bahwa aspek pekerjaan yang dapat di analisis meliputi : keluaran pekerjaan, aktivitas atau tugas yang dilakukan, kemampuan atau kompetensi dan struktur imbalan atau balas jasa.

Menurut Kep.Men.PAN nomor 75/2004 beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Teknik perhitungan yang digunakan adalah teknik perhitungan yang bersifat praktis empiris, yaitu perhitungan yang didasarkan pada pengalaman-pengalaman basis pelaksanaan kerja masa lalu, sesuai *judgement* disana-sini dalam pengukuran kerja dilakukan berdasarkan sifat beban kerja pada masing-masing jabatan. Untuk mengukur beban kerja abstrak diperlukan beberapa informasi antara lain :

1. Rincian / uraian tugas jabatan.
2. Frekwensi setiap tugas dalam satuan tugas.
3. Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap tugas.
4. Waktu Penyelesaian Tugas merupakan perkalian beban kerja dengan norma waktu.
5. Waktu kerja efektif.

Pengukuran kerja untuk beban kerja konkret. Menurut Kep.Men.PAN nomor 75/2004, Perhitungan kebutuhan pegawai dalam jabatan tersebut menggunakan acuan dasar data pegawai yang ada serta peta dan uraian jabatan. Oleh karena itu, alat pokok yang dipergunakan dalam menghitung kebutuhan pegawai adalah uraian jabatan yang tersusun rapi. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk menghitung kebutuhan pegawai adalah mengidentifikasi beban kerja melalui Pendekatan Tugas per tugas jabatan

Metoda ini adalah metoda untuk menghitung kebutuhan pegawai pada jabatan yang hasil kerjanya abstrak atau beragam. Hasil beragam artinya hasil kerja dalam jabatan banyak jenisnya.

Menurut Kep.Men.PAN nomor 75/2004, Kebutuhan formasi yang telah dihitung, selanjutnya diperbandingkan dengan persediaan (bezetting) pegawai yang ada. Perbandingan antara kebutuhan dengan persediaan akan memperlihatkan kekurangan, kelebihan, atau kecukupan dengan jumlah yang ada.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang digunakan yaitu perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan pendekatan tugas per tugas jabatan. Langkah-langkah perhitungan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja dengan pendekatan tugas per tugas jabatan sesuai 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 yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan waktu kerja
2. Menyusun Waktu Penyelesaian Tugas
3. Menghitung Jumlah Kebutuhan Pegawai

#### **HASIL PENELITIAN**

Hari kerja menunjukkan jumlah hari yang tersedia untuk bekerja bagi karyawan. Waktu kerja adalah satuan waktu tertentu yang tersedia untuk bekerja, misal dalam jam per

tahun atau menit per tahun. Hari kerja dan waktu kerja merupakan hal yang penting untuk diketahui dalam melakukan analisis beban kerja. Berdasarkan hari kerja dan waktu kerja, dapat diketahui bagaimana gambaran penggunaan waktu yang tersedia untuk bekerja oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Unit Pelayanan Dondang, dalam pelaksanaan kegiatan operasional di PT. SUCOFINDO Unit Pelayanan Dondang menggunakan waktu kerja yang terbagi dalam 2 (dua) shift, yaitu :

1. Shift 1 : mulai jam 07:00 - 19:00, dengan 12 jam kerja termasuk 1 jam istirahat.
2. Shift 2 : mulai jam 19:00 - 07:00, dengan 12 jam kerja termasuk 1 jam istirahat.

Sedangkan hari kerja dalam satu minggu sebanyak 5 hari kerja, hari ke-6 dan ke-7 libur. Hari libur nasional tidak diterapkan oleh Unit Pelayanan Dondang. Waktu penyelesaian tugas setiap order yang diterima maksimal 3 hari kerja. Jika lebih dari 3 hari, perusahaan pemberi order akan dikenakan biaya tambahan. Berdasarkan hasil wawancara bahwa perusahaan menetapkan target pekerjaan sampling sebanyak 5000 tongkang per tahun dengan tenaga kerja sampling sebanyak 28 orang. Namun dari informasi yang diperoleh terdapat penurunan order di setiap tahunnya yang disebabkan oleh penurunan harga batubara di internasional dan mengakibatkan perusahaan tambang banyak yang berhenti beroperasi karena harga jual tidak sebanding dengan biaya operasional.

Hari kerja efektif sebanyak 189 hari dalam setahun, karyawan sampling bekerja selama 22 jam per hari. Namun Jam kerja efektif mereka hanya 60 persen saja. Jadi perhitungannya adalah 22 jam dikali 60 persen menjadi 13,2 jam per hari atau 2494,8 jam per tahun.

Beban tugas untuk sampling manual tahun 2012 adalah sebagai berikut :

1550 tongkang per tahun

$$\frac{1550 \text{ tongkang per tahun}}{3 \text{ tongkang per hari}} = 517 \text{ tongkang}$$

Beban tugas sampling mekanikal adalah sebagai berikut :

$$\frac{1528 \text{ tongkang per tahun}}{2 \text{ tongkang per hari}} = 764 \text{ tongkang}$$

### Waktu penyelesaian tugas tahun 2012

Uraian Tugas Pokok	Beban Tugas	Standar Kemampuan Rata-rata	Waktu Penyelesaian Tugas (BT x SKR)
Sampling manual	517 tongkang	13,2 jam/Tongkang	6824,4 jam
Sampling mekanikal	764 tongkang	13,2 jam/tongkang	10084,8 jam
$\Sigma$ WPT			16909,2 jam

Sumber : Data diolah, 2016

Jumlah kebutuhan karyawan dengan demikian dapat dihitung berdasarkan data yang diperoleh dari tahun 2012-2015. Diketahui total waktu penyelesaian tugas tahun 2012 adalah 16909,2 jam. Waktu kerja efektif adalah 2494,8 jam per tahun. Jumlah kebutuhan karyawan dapat dihitung dengan membagi jumlah total waktu penyelesaian tugas dengan waktu kerja efektif. Hasil pembagian kemudian dikalikan dengan satu tim (dua orang) dan diperoleh angka kebutuhan tim.

$$\frac{16909,2 \text{ jam}}{2494,8 \text{ jam per tahun}} \times 1 \text{ Tim} = 6,8 \text{ Tim}$$

Angka kebutuhan tim yaitu 6,8 tim kemudian dibulatkan ke atas menjadi 7 tim, sehingga diperoleh angka kebutuhan tenaga kerja yaitu dari 7 tim dikalikan dengan dua orang menjadi 14 orang dengan beban kerja sebanyak 3078 tongkang pertahun.

Total waktu penyelesaian tugas tahun 2013 adalah 16156,8 jam. Total waktu penyelesaian tugas tahun 2014 adalah 15430,8 jam. Total waktu penyelesaian tugas tahun 2015 adalah 11682 jam.

Angka kebutuhan tim tahun 2013-2014 yaitu 7 tim, sehingga diperoleh angka

kebutuhan tenaga kerja yaitu dari 7 tim dikalikan dengan dua orang menjadi 14 orang.

Angka kebutuhan tim tahun 2015 yaitu 5 tim, sehingga diperoleh angka kebutuhan tenaga kerja yaitu dari 5 tim dikalikan dengan dua orang menjadi 10 orang.

### Perbandingan jumlah kebutuhan karyawan dengan jumlah aktual karyawan

No.	Tahun	Jumlah Kebutuhan Karyawan Yang Efektif	Jumlah Karyawan Sekarang
1.	2012	14	28
2.	2013	14	28
3.	2014	14	28
4.	2015	10	28

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil perbandingan jumlah karyawan yang dibutuhkan terhadap jumlah riil atau aktual karyawan, dapat diketahui bahwa Unit Pelayanan Dondang memiliki kelebihan jumlah karyawan sampling.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

1. Jumlah kebutuhan tenaga kerja sampling batubara belum sesuai dengan beban kerja.
2. Jumlah kebutuhan tenaga kerja untuk pekerjaan sampling batubara berdasarkan beban kerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Penyebab terjadinya penurunan adalah semakin berkurangnya perusahaan-perusahaan tambang batubara di Wilayah Dondang di setiap tahunnya.
3. Jumlah kebutuhan tenaga kerja sampling batubara berdasarkan beban kerja dari tahun 2012 – 2015 terhadap jumlah riil atau aktual yang terlihat dapat diketahui bahwa PT. SUCOFINDO Unit Pelayanan Dondang memiliki kelebihan jumlah tenaga kerja sampling.
4. Kelebihan tenaga kerja sampling menyebabkan perusahaan mengalami inefisiensi terutama menyangkut pembiayaan tenaga kerja.

## Saran

1. Kelebihan jumlah tenaga kerja sebaiknya dapat diatasi misalnya dengan memperluas pekerjaan dan memperkaya pekerjaan. Perluasan pekerjaan berarti memberikan tambahan aktivitas dengan level yang sama kepada pekerja sehingga meningkatkan jumlah aktivitas karyawan. Memperkaya pekerjaan berarti merencanakan kembali pekerjaan dengan cara meningkatkan kesempatan pekerja untuk bertanggung jawab, pencapaian, pertumbuhan. Namun jika tidak bisa diperluas, maka sebaiknya dilakukan pemutusan hubungan kerja agar beban perusahaan berkurang.
2. PT. SUCOFINDO perlu mengkaji ulang mengenai analisis pekerjaan di Unit Pelayanan Dondang. Hal-hal yang perlu dikaji ulang misalnya mengenai beban kerja sampling serta kondisi pertambangan batubara khususnya di Wilayah Dondang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. (diunduh tanggal 15 Maret 2016)
- \_\_\_\_\_, 2015. *Tentang Sucofindo*. <http://www.sucofindo.co.id>. (diunduh 14 Maret 2016)
- \_\_\_\_\_, 2016. *Penyusunan Analisa Beban Kerja*. <http://organisasi.malangkota.go.id/2014/05/30/penyusunan-analisa-beban-kerja/> (diunduh tanggal 26 Maret 2016)
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Novera, Windry. 2010. *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Mahasiswa (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departement Pada Institut Pertanian Bogor, Skripsi Pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen*. Institut

Pertanian Bogor. (diunduh tanggal 16 Maret 2016)

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service