Brainy
Volume 4, No. 1, Bulan Juni 2023, Halaman. 29-34
ISSN 2962-4622

ANALISIS BEBAN KERJA PADA PT. BPR SUBANG GEMI NASTITI (PERSERODA) KANTOR PUSAT OPERASIONAL DI KOTA SUBANG

Widi Andini[1], Ina Ratnamiasih[2]

[1,2]*Universitas Pasundan, Jl. Tamansari No.6-8, Bandung 40116 Indonesia*

received: 07/05/2023; revised: 12/06/2023; published: 20/07/2023

ABSTRACT

This study aims to find out how to analyze workload in an effort to improve employee performance. The research method used is a qualitative method. Data collection techniques used are observation, interviews, and literature study. Descriptive data analysis with workload calculations using the Nasa TLX approach. The results showed that the workload at PT. BPR Subang Gemi Nastiti is high. Factors that cause this are the company's target which is too high and the lack of number of employees in the marketing division. The recommendations put forward include providing training, increasing the number of employees, improving work methods for time efficiency, and improving the reward system to motivate employee performance.

***Keywords*:** *Workload analysis; Nasa TLX.*

ABSRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data secara deskriptif dengan perhitungan beban kerja menggunakan pendekatan Nasa TLX. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerjapada PT. BPR Subang Gemi Nastiti dikatakan tinggi. Faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah target perusahaan yang terlalu tinggi dan kurangnya jumlah pegawai pada divisi marketing. Rekomendasi yang diajukan diantaranya adalah memberikan pelatihan, penambahan jumlah pegawai, Perbaikan metode kerja untuk efisiensi waktu, serta perbaikan sistem reward untuk memotivasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja; Nasa TLX.

**inaratnamiasih@unpas.ac.id*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, industri perbankan yang ada di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dibandingkan dengan sektor ekonomi lainnya. Pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat. Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan yang digunakan untuk menyimpan dananya. Semua perusahaan tentu selalu 3 mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan serta prestasi dalam usahanya, termasuk perusahaan penyedia layanan keuangan yaitu BPR (Bank Perkreditan Rakyat).

Menurut peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 62 /POJK.03/2020 dalam bab II tentang pendirian BPR pada Pasal 2 bahwa pasal 1, BPR didirikan berdasarkan permohonan oleh calon, perubahan izin usaha BUK (Biro Umum dan Keuangan) menjadi izin usaha BPR atau perubahan izin usaha lembaga keuangan 4 mikro menjadi izin usaha BPR dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai transformasi lembaga keuangan mikro menjadi BPR. Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan kegiatan usaha setelah memperoleh izin dari Otoritas Jasa Keuangan.

Berikut ini kinerja beberapa BPR yang dipublikasikan kepada masyarakat:

Tabel 1. Peringkat Kinerja Bank BPR Konvesional Berdasarkan Skor CAMEL Q1 2021

No.	Nama Bank	Skor
1	PT. BPR Bank Sleman (Perseroda)	7.38
2	PT. BPR Gunung Slamet	7.32
3	PT. BPR Irian Sentosa	7.28
4	PT. BPR Picu Manunggal Sejahtera	7.14
5	PT. BPR Gianyar Parthasedana	7.16
6	PT. BPR Sari Sedana	7.12
7	PT. BPR Duta Bali	7.06
8	PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung	7.08
9	PT. BPR Jawa Timur	6.94
10	PT.BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda)	6.80

Sumber: www.kinerjabank.com

Berdasarkan Tabel 1. Dapat dilihat peringkat kinerja BPR yang berstatus sebagai Perseroda. Skor terrendah pada PT. BPT Subang Gemi Nastiti (Perseroda). Merujuk pada hasil wawancara, fenomena tersebut hingga saat ini tidak banyak berubah. Dari hasil wawancara pun diketahui bahwa terdapat permasalahan pada beban kerja pegawai khususnya di Bagian Marketing. Menurut Abang & Nursiani (2018); Akbar & Handayani (2022), beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya dengan bertambahnya target yang harus dicapai oleh sebuah organisasi maka akan bertambah pula beban kerja pada pegawainya. Wardanis (2018) dan Wanto (2022) berpendapat bahwa apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Pradina et al., 2018); (Diniaty & Muliyadi, 2016).

Hasil penelitian Utomo et al., (2020) dan Sari et al., (2018) menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Oleh karena itu seharusnya perusahaan memperhatikan dampak beban kerja yang berlebih terhadap kinerja pegawai Menurut Noer Syaief, (2016), pada dasarnya beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Dhiya & Rahmah, 2019; Sabrini et al., 2013). Beban kerja pada pegawai yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi. Beban kerja yang tepat sangat penting bagi sebuah perusahaan (Noer Syaief, 2016). Dengan pemberian beban kerja yang efektif maka pegawai pun akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil kualitatif menekankan kepada makna daripada generalisasi. Merujuk pada penelitian Abang & Nursiani (2018); Hariansyah et al, (2022); dan Septiansyah et al., (2021), pengukuran beban kerja menggunakan dimensi dan indikator seperti pada tabel operasionalisasi variabel berikut ini:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Parameter	Indikator	Sumber dan Informasi	Pengumpulan Data
Kerangka kerja, Beban Kerja	Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai	- Kepala Divisi Marketing - Staff Divisi Marketing	Observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner NASA TLX, studi kepustakaan (Triangulasi)
Kerangka kerja, Beban Kerja	Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggungjawab	-Staff Divisi Marketing - Staff Divisi Marketing	observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan (Triangulasi)

Metode yang digunakan untuk mengetahui beban kerja yang terjadi pada pegawai adalah dengan Metode NASA TLX. Metode NASA-TLX merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaannya. (Alfindo & Putra, 2022); Susanti, (2022) Hakiim et al., (2018); Septiansyah et al., (2021). Metode ini berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari skala sembilan faktor (kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustasi, stress dan kelelahan). Dari sembilan faktor ini disederhanakan lagi menjadi 6 yaitu:

Tabel 3. Skor NASA TLX

Skala	Rating	Keterangan
Mental Demand (MD)	Rendah ke tinggi	Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.
Physical Demand (PD)	Rendah ke tinggi	Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan (misalnya: mendorong, menarik, mengontrol putaran)(*Azafilmi Hakiim Dkk, 2018 Jurnal 14*, n.d.)
Temporal Demand (TD)	Rendah ke tinggi	Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung.
Performance (OP)	Tidak tepat, menuju sempurna	Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya
Frustation (FR)	Rendah ke tinggi	Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
Effort (EF)	Rendah ke tinggi	Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan

Adapun Langkah-langkah pengukuran beban kerjanya yaitu pembobotan (Kuesioner NASA-TLX berbentuk perbandingan berpasangan yang terdiri dari 15 perbandingan berpasangan. Dari kuesioner ini dihitung jumlah tally dari setiap indikator yang dirasakan paling berpengaruh. Jumlah tally ini kemudian akan menjadi bobot untuk setiap indikator beban mental.

Pemberian Rating (Responden memberi rating terhadap keenam indikator beban mental. Rating yang diberikan adalah subjektif tergantung pada beban mental yang dirasakan oleh responden. Untuk mendapatkan skor beban mental NASA-TLX, bobot dan rating untuk setiap indikator dikalikan kemudian dijumlahkan dan dibagi 15 (jumlah perbandingan berpasangan).

Tabel 4. Intrepetasi Skor

Golongan Beban Kerja	Nilai
Rendah	0 - 9
Sedang	10 - 29
Agak Tinggi	30 - 49
Tinggi	50 - 79
Sangat Tinggi	80 - 100

Setelah diketahui skala yang digunakan untuk mengukur setiap komponen, langkah selanjutnya adalah pengolahan data dan menghitung nilai produk dengan cara mengalikan rating dengan faktor bobot untuk masing – masing deskriptor, sehingga terdapat enam nilai produk untuk enam deskriptor (MD, PD, TD, OP, FR, dan EF). Produk = Peringkat x Faktor Bobot. Menghitung nilai WWL (Weighted Workload), yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh setiap deskriptor dengan persamaan dari WWL = ∑ Produk.Menghitung rata – rata WWL dengan cara membagi WWL dengan jumlah total bobot yaitu 15. Rata – rata WWL = WWL / 15 signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban kerja dilihat dari segi kondisi pekerjaan di PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) kantor pusat Oprasional di kota subang menunjukkan tinggi dimana dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan tugas pokok marketing, akan tetapi terkadang ada tugas tambahan yang di berikan kepada pegawai. Target yang harus dicapai oleh pegawai bagian marketing dapat dikatakan tinggi. Kendala dalam menentukan beban kerja pada pegawai PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda).

Tabel 5. Perhitungan Beban Kerja menggunakan Nasa TLX

No.	Inisial Responden	Indikator paling mempengaruhi	Rata rata WWL	Katagori
1.	Ri	*Performance (OP)*	55,3	Tinggi
2.	I	*Effort* (EF)	59,3	Tinggi
3.	S	*Effort* (EF)	67,3	Tinggi
4.	G	*Frustation* (FR)	56	Tinggi
5.	Re	*Effort* (EF)	69,3	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa beban kerja rata rata tinggi. Terkait penggunaan waktu terkait diluar jam kerja atau tambahan adalah di sampaikan oleh Staff divisi marketing sebagai berikut: "Kami sebagai karyawan diusahakan untuk tidak bisa menolak kalau ada perintah dari atasan, jadi semaksimal mungkin kami harus fleksibel saja dalam melaksanakan antara tugas tambahan dan tugas pokok. Hal itu tentu membuat jam kerja tambahan, istilahnya lembur."

Taget kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempemgaruhi beban kerja karyawan. Mengenai taget perusahaan di PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di sampaikan oleh Direktur Utama, sebagai berikut: "Mengenai taget perusahaan untuk saat ini, memang kami sedang memulihkan kondisi keuangan, dimana kami bangkit setelah tadinya sempat benar benar menurun karena pandemi. Kami berambisi jauh akan meningkat dari sebelumnya dan tentunya ingin bisa bersaing dengan BPR lainnya."

Dari hasil wawancara dapat dikatakan bahwa target perusahaan tinggi mengalami peningkatan target dari tahun tahun sebelumnya.Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan staff divisi marketing terkait target yang harus dicapai: "Memang untuk 2-3 tahun terakhir ini berat, dimana kami mengalami kesulitan dalam mencari nasabah. Hal ini

mengingat sektor usaha nasabah kan terganggu karena pandemi. Usaha kami juga jadi harus lebih besar untuk mencapai target perusahaan yang tinggi ini dengan jangka waktu yang diberikan sebenarnya tidak cukup. Misal target kami dalam sebulan harus 75 juta. Jika tidak memenuhi target akan ada konsekuensinya."

Dari hasil wawancara diatas dapat dikatakan beban kerja staff divisi marketing dikatakan tinggi dalam pemenuhan target perusahaan yang harus dicapai saat ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanti (2022) yang mengatakan bahwa optimasi beban kerja dan waktu kerja sangat berguna di hampir segala bidang dalam rangka melakukan usaha secara efektif dan efisien untuk mencapai target hasil yang ingin dicapai.

Selanjutnya hasil dari perhitungan koesioner NASA TLX terkait beban kerja mental yang dirasakan oleh staff divisi marketing adalah tinggi, dan faktor yang dominan yang mempengaruhi adalah Effort yaitu seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, meski bekerja dengan beban kerja dengan tinggi mengenai pemenuhan target dengan keterbatasan waktu, para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga mencari berbagai cara untuk memenuhi target tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar & Handayani, (2022) ; Alomi et al., (2018); dan (Wea et al., 2022) bahwa beban kerja berdampak pada kondisi mental pegawai yang pada akhirnya dalam jangka panjangdapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Beban kerja dilihat dari segi kondisi pekerjaan di PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) kantor pusat Oprasional di kota subang menunjukkan tinggi. Pelaksanaan pekerjaan sudah sesuai dengan tugas pokok marketing, akan tetapi terkadang ada tugas tamabahan yang di berikan kepada pegawai. Target yang harus dicapai oleh pegawai bagian dmarketing dapat dikatakan tinggi. Kendala dalam menentukan beban kerja pada pegawai PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda). Pekerjaan yang berlebihan (work overload), Usulan yang dapat dilakukan yaitu harus memiliki standar yang telah ditentukan, jumlah pekerjaan harus sebanding dengan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seperti penyesuaian dalam pencapaian dan pemenuhan target harus sesuai dengan jumlah pekerja yang ada, serta melakukan kenaikan target secara bertahap. Sistem pengawasan yang tidak efisien (poor quality of supervisor). Usulan yang dapat dilakukan yaitu melakukan pengawasan lebih detail lagi terhadap pegawai, memperhatikan hal hal kecil hingga besar baik eskternal maupun internal. Pengawasan dapat menggabungkan secara online dan offline. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Inadequate authority to match responsibilities). Usulan yang dapat dilakukan yaitu mengevaluasi dengan benar terkait analisis jabatan baik itu dari faktor pendidikan, usia dan pengalaman dalam bekerja agar pemberian kewenangan dapat sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Perusahaan pun dapat melakukan beberapa kebijakan diantaranya adalah memberikan pelatihan, penambahan jumlah pegawai, Perbaikan metode kerja untuk efisiensi waktu, serta perbaikan sistem reward untuk memotivasi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abang, R., & Nursiani, N.P. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management* (SME's). 7(2), 225-246. 2018

Alomi, Y.A., Alghamdi, S.J., & Alattyh, R.A. 2018. National Workload Analysis of Network of Drug Information Centers at Ministry of Health Hospitals in Saudi Arabia. *International Journal of Pharmacy and Health Sciences*, 1(1). Oct-Dec 2018. 17-25. www.ijphs.org *1*.

Hakiim A., Suhendar W., Sari, D.A. 2018. Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan CV Dan Nasa-TLX Pada Divisi Produksi PT X. Barometer, 3(2), Juli 2018, 142-146

Wanto 2022. Development of Workload Analysis Model According to Job Mapping for Human Resources Optimalization Based on Employee's Competencies at BBPPMPV BMTI. *INDICATORS*. 6(2). April 2022. 1-17. https://doi.org/10.22441/indikator.v5i1.112

Diniaty, D. dan Muliyadi, Z. 2016. Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Karyawan Pada Lantai Produksi Dipt Pesona Laut Kuning. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 13(2), 203–210. http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/sitekin

Hariansyah, M. R., Hermanto, K., Wijaya, E., & Hudaningsih, N. 2022. Analisis Beban Kerja Mental Pada Seksi Operasi Utilitas PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Pabrik Tuban Menggunakan Metode NASA-TLX, *JITSA Jurnal Industri&Teknologi Samawa* 3(1).

Alfindo, M.K., & Putra, B.I. 2022. Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Dengan Menggunakan Metode Nasa-TLX Dan CVL Pada UMKM Berkah Toys. Seminar Nasional & Call Paper Fakultas Sains dan Teknologi (SENASAINS 5th). *Procedia of Engineering and Life Science* (Vol. 3). Desember 2022

Noer Syaief, A. 2016. Analisis Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode SWAT. *Jurnal Humaniora Teknologi* II(1) Oktober 2016

Pradina, A., Ekawati, Wahyuni, I. 2018. Analisis Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Pada Pekerja Di Taman Penitipan Anak Mentari. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* (e-Journal). 6(5), 476-485. Oktober 2018 http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm.

Susanti, R. 2022. Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kota XYZ. *Jurnal Inovasi Penelitian*. 3(3). 5697-5704. Agustus 2022

Sabrini, A., Jabbar, A., Rambe, M., & Wahyuni, D. 2013. Pengukuran Beban Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode SWAT (Subjective Workload Assessment Technique) Dan Work Sampling Di PT. XYZ. *Jurnal Teknik Industri FT USU*, 8(2), 6–13.

Akbar, H.M.S., & Handayani, N. U. 2022. NASA-TLX Assessment of Mental Workload in Manufacturing Industry. SPEKTRUM INDUSTRI . 20(2). October 2022. 1-14. https://doi.org/10.12198/spektrum.v20i1.xxxx

Sari, A. D., Hardiansa, F., & Suryoputro, M. R. 2018. Workload assessment on foundry SME to enhance productivity. using full time equivalent. *MATEC Web of Conferences*, 154. https://doi.org/10.1051/matecconf/201815401081

Septiansyah, A. T., Fitriani, R., Nugraha, B. 2021. Mental work load analysis melalui national aeronautics and space administration (NASA)-task load index (TLX). *Jurnal Sains Dan Teknologi*. 21(2). Tahun 2021. 282-291.

Wardanis, D.T. 2018. Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode FTE. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. 6(1). 53-80. Januari-Juni 2018.

Utomo, B. W., Prabaswari, A. D., Nurdin, R., & Sinaga, C. H. 2020. Mental workload analysis on fruit truck suppliers using NASA-TLX method in giwangan market area. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 982(1).

Wea, M. S. T. R., Neolaka, M. N. B. C., & Klau, R. S. 2022. *Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo*. *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), April 2022

Dhiya, P.Y., & Rahmah, D. M. 2019. Mental Workload And Ergonomic Analysis On Production Department at PT. XYZ. *Journal of Industrial and Information Technology in Agriculture*. 2(1). JIITA.