E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*

Pendampingan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent Pada Jabatan Administrasi Di Perusahaan Otomotif

Alya Mardhatillah[1*], Andi Chamomile Fahrina[2], Alya Meutya Indira[3], Andi Aulia Rasati[4], Abdul Rahmat[5], Abd. Wahid Zulfikar[6]

[1-5] Psikologi, Universitas Negeri Makassar
[6] Perusahaan X, Indonesia

[1]alyamardhatillah13@gmail.com, [2]andichamomilefahrina@gmail.com, [3]alyameutyaindira@gmail.com, [4]andiauliarasati234@gmail.com, [5]abdulrahmat.maro@unm.ac.id, [6]abdwahidzulfikar@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang proporsional sesuai dengan aktivitas pekerjaan dan waktu kerja yang tersedia. Salah satu permasalahan yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah belum tersedianya gambaran terukur mengenai distribusi beban kerja pada setiap jabatan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memberikan pendampingan analisis beban kerja pada lima jabatan administrasi di salah satu cabang perusahaan otomotif di Indonesia Timur, yaitu *Finance Administration Staff, Sales Administration Staff, Cashier Staff, Vehicle Document Administration Staff*, dan *Stock Administration Staff*. Pendampingan dilaksanakan melalui pendekatan Workload Analysis (WLA) dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Pengumpulan informasi dilakukan melalui wawancara, pengisian formulir WLA, serta validasi bersama karyawan, mentor, dan atasan bagian administrasi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa nilai indeks beban kerja pada *Cashier Staff* sebesar 0,326, *Sales Administration Staff* sebesar 0,410, *Vehicle Document Administration Staff* sebesar 0,523, *Stock Administration Staff* sebesar 0,406, dan *Finance Administration Staff* sebesar 0,498. Seluruh jabatan berada dalam kategori underload berdasarkan klasifikasi yang digunakan. Hasil pendampingan menghasilkan gambaran awal mengenai aktivitas dan distribusi beban kerja yang dapat dimanfaatkan perusahaan sebagai bahan evaluasi pengelolaan pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengabdian kepada Masyarakat, Pendampingan, Beban Kerja, *Workload Analysis, Full Time Equivalent.*

Abstract

Effective human resource management requires task allocation and responsibilities to be proportionate to work activities and available working time. One issue that organizations need to address is the lack of measurable information regarding workload distribution across different job positions. This community service activity aimed to provide workload analysis assistance for five administrative positions at an automotive company branch in Eastern Indonesia: Finance Administration Staff, Sales Administration Staff, Cashier Staff, Vehicle Document Administration Staff, and Stock Administration Staff. The assistance was conducted using the Workload Analysis (WLA) approach and the Full Time Equivalent (FTE) method. Data were collected through interviews, WLA forms, and validation involving employees, mentors, and administrative supervisors. The results showed workload index values of 0.326 for Cashier Staff, 0.410 for Sales Administration Staff, 0.523 for Vehicle Document Administration Staff, 0.406 for Stock Administration Staff, and 0.498 for Finance Administration Staff. All positions were classified as underload based on the classification applied. The activity provided an initial overview of work activities and workload distribution that can be used by the company as a reference for evaluating task allocation and employee working-time utilization.

Keyword : *Community Service, Mentoring, Workload, Workload Analysis, Full Time Equivalent.*

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*

1. PENDAHULUAN

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan berada di bawah naungan X Group. Sebagai salah satu perusahaan otomotif yang menjalankan kegiatan operasional di kawasan Indonesia Timur, PT X memiliki aktivitas usaha yang mencakup penjualan kendaraan baru, layanan purna jual, dan penyediaan suku cadang. Kegiatan operasional perusahaan tersebut didukung oleh jaringan cabang yang tersebar di berbagai wilayah Sulawesi (Putri, Nailah, Ma'arif, & Pratiwi, 2025). Pelaksanaan kegiatan operasional tersebut membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi masing-masing bagian, termasuk bagian administrasi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan memiliki peran dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional sehingga pembagian pekerjaan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan kapasitas kerja yang tersedia (Widodo, Utami, & Wijayanti, 2024; Tusasdiah, 2022). Distribusi pekerjaan yang proporsional dapat mendukung efisiensi, kepuasan kerja, dan optimalisasi kinerja karyawan (Suta & Sutriani, 2025). Oleh karena itu, diperlukan informasi mengenai aktivitas pekerjaan, frekuensi pelaksanaan tugas, serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap aktivitas.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memperoleh gambaran beban kerja adalah Workload Analysis (WLA). WLA merupakan pendekatan untuk mengidentifikasi dan menganalisis aktivitas pekerjaan berdasarkan tugas, tanggung jawab, serta waktu penyelesaian pekerjaan. Pendekatan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja pada suatu organisasi (Al-Muqaffa, Yohanes, & Winarsih, 2025). Melalui analisis tersebut, organisasi dapat memperoleh informasi mengenai proporsi waktu yang digunakan karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Pengukuran beban kerja juga telah diterapkan dalam berbagai kegiatan dan kajian pada sektor yang berbeda. Rahman dan Pratama (2022) menggunakan NASA-TLX untuk mengidentifikasi beban kerja mental pekerja Train Distribution PT Solusi Bangun Indonesia. Putri et al. (2025) melaksanakan pendampingan analisis beban kerja mental karyawan UMKM menggunakan metode NASA-TLX. Muhajirin et al. (2024) membahas hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat. Sementara itu, Ernawati dan Fauziyyah (2022) menggunakan pendekatan Workload Analysis untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja optimal. Berbagai kegiatan dan kajian tersebut memperlihatkan bahwa analisis beban kerja dapat dimanfaatkan sebagai salah satu pendekatan untuk membantu organisasi mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan kebutuhan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui pendampingan analisis beban kerja pada bagian administrasi di salah satu cabang PT X. Kegiatan difokuskan pada lima jabatan, yaitu *Finance Administration Staff, Sales Administration Staff, Cashier Staff, Vehicle Document Administration Staff,* dan *Stock Administration Staff.* Kelima jabatan tersebut memiliki karakteristik aktivitas dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda sehingga diperlukan pemetaan untuk memperoleh gambaran beban kerja masing-masing jabatan.

Kegiatan ini bertujuan membantu mitra dalam mengidentifikasi aktivitas pekerjaan, menghimpun informasi mengenai frekuensi dan waktu penyelesaian tugas, serta menyusun gambaran beban kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Hasil pendampingan diharapkan dapat menjadi informasi pendukung bagi perusahaan dalam mengevaluasi distribusi pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja karyawan, tanpa menjadikan hasil pengukuran sebagai satu-satunya dasar pengambilan keputusan kepegawaian.

2. METODE

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pendampingan teknis analisis beban kerja pada bagian administrasi di salah satu cabang PT X. Sasaran kegiatan terdiri atas lima karyawan yang masing-masing menempati jabatan Finance Administration Staff, Sales Administration Staff, Cashier Staff, Vehicle Document Administration Staff, dan Stock Administration Staff.

Pendampingan menggunakan pendekatan Workload Analysis (WLA) untuk mengidentifikasi aktivitas pekerjaan, frekuensi pelaksanaan tugas, dan waktu penyelesaian pekerjaan serta memperkirakan kebutuhan tenaga kerja (Fernanda, Hutabarat, & Kiswandono, 2023). Selanjutnya, informasi yang diperoleh diolah menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) untuk mendapatkan gambaran indeks beban kerja setiap jabatan. Pengumpulan informasi dilakukan melalui wawancara dan pengisian formulir WLA oleh karyawan, kemudian dilakukan pemeriksaan dan validasi bersama informan, mentor, serta atasan bagian administrasi.

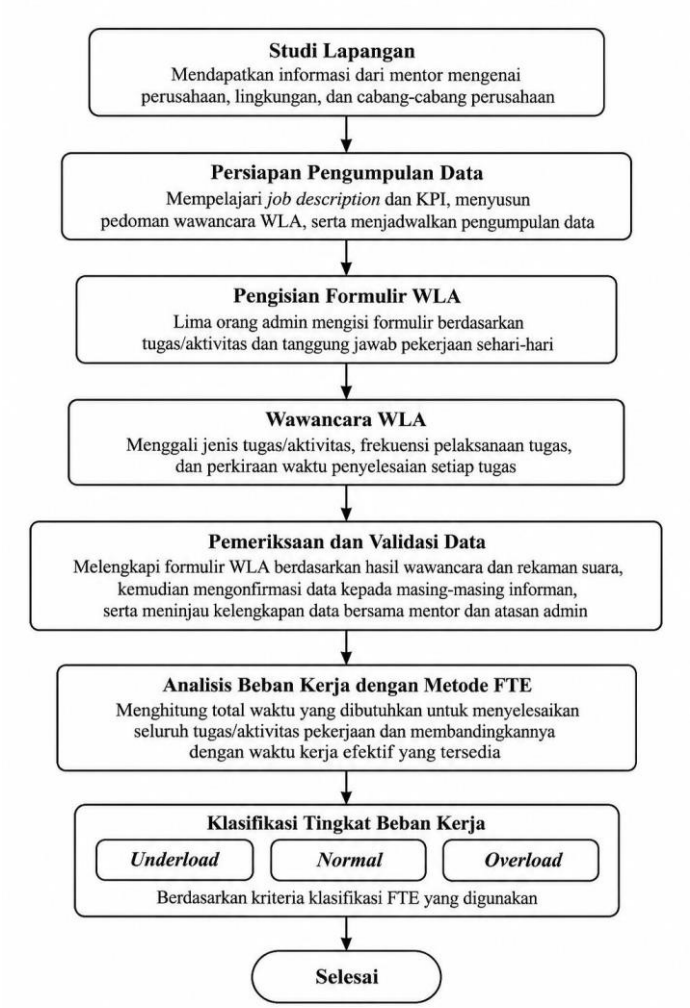
2.1 Tahapan Penelitian

Pelaksanaan kegiatan *Workload Analysis* (WLA) dilakukan secara bertahap untuk memperoleh data mengenai aktivitas pekerjaan, frekuensi pelaksanaan tugas, dan waktu penyelesaian pekerjaan pada lima karyawan bagian administrasi, terdapat beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Identifikasi dan koordinasi dengan mitra
   Tahap awal dilakukan melalui koordinasi dengan pihak perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai bagian pekerjaan yang menjadi sasaran kegiatan. Pada tahap ini ditentukan lima jabatan administrasi yang akan dipetakan berdasarkan aktivitas dan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Persiapan instrumen Workload Analysis
   Tahap persiapan dilakukan dengan menyiapkan formulir WLA sebagai instrumen untuk menghimpun informasi aktivitas pekerjaan. Formulir digunakan untuk mencatat uraian aktivitas, frekuensi pelaksanaan pekerjaan, serta waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan setiap aktivitas.
3. Pengumpulan informasi pekerjaan
   Pengumpulan informasi dilakukan melalui wawancara dan pengisian formulir WLA bersama karyawan yang menjadi sasaran pendampingan. Informasi yang dihimpun mencakup aktivitas rutin dan aktivitas pendukung pada masing-masing jabatan administrasi.
4. Pemeriksaan dan validasi informasi
   Informasi yang telah dikumpulkan selanjutnya diperiksa kembali bersama informan, mentor, dan atasan bagian administrasi. Tahap ini dilakukan untuk memastikan kesesuaian informasi yang dicatat dengan aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan.
5. Pengolahan dan analisis beban kerja
   Informasi aktivitas pekerjaan yang telah dihimpun selanjutnya diolah menggunakan metode FTE. Pengolahan dilakukan dengan membandingkan total waktu aktivitas pekerjaan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. Hasil pengolahan digunakan untuk mengidentifikasi kategori beban kerja pada setiap jabatan.
6. Penyusunan hasil pendampingan
   Tahap akhir dilakukan dengan menyusun hasil analisis beban kerja pada lima jabatan administrasi. Hasil tersebut disajikan dalam bentuk dokumentasi dan tabel perbandingan indeks FTE yang dapat digunakan oleh mitra sebagai bahan evaluasi distribusi aktivitas pekerjaan.
   Adapun tahapan pelaksanaan kegiatan ditunjukkan pada berikut.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Analisis Data

Teknik pengolahan data menggunakan pendekatan *Full Time Equivalent* (FTE). FTE merupakan metode analisis beban kerja berbasis waktu yang digunakan untuk mengonversi durasi penyelesaian aktivitas pekerjaan menjadi nilai indeks beban kerja (Edi, Jabawidhiartha, & Kuncoro, 2024). Secara umum, penghitungan dilakukan dengan membandingkan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh aktivitas pekerjaan dengan waktu kerja efektif yang tersedia.

$$Waktu\ Kerja\ Efektif = A - (B + C + D + E)$$

Waktu kerja efektif ditentukan dengan mempertimbangkan jumlah hari kerja dalam satu tahun, hari libur, hak cuti, jam kerja, dan kelonggaran (allowance) yang digunakan dalam perhitungan.
Komponen perhitungan yang digunakan meliputi:
A = Jumlah hari dalam 1 tahun
B = Jumlah libur Sabtu dan Minggu
C = Jumlah hari libur dalam setahun
D = Jumlah cuti tahunan/izin/diklat
E = Jumlah ketidakhadiran karena alasan-alasan lain.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*

Setelah menentukan durasi waktu kerja bersih, kalkulasi skor FTE direalisasikan lewat pembagian durasi aktivitas operasional terhadap ketersediaan waktu efektif. Formula perhitungan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

$$FTE = \frac{Jumlah\ Jam\ Kerja\ Tiap\ Tahun\ +\ Allowance}{Total\ Jumlah\ Efektif\ Dalam\ Setahun}$$

Gambar 2. Rumus FTE

Total Waktu Aktivitas, *allowance*, dan total waktu tersedia dihitung menggunakan persamaan sebagai berikut:

a. Total Waktu Aktivitas = Total waktu kegiatan.
b. *Allowance* = Kelonggaran x Jumlah Hari Setahun x Jam Kerja Sehari.
c. Total waktu tersedia = Jumlah hari dalam setahun X jumlah jam kerja sehari

Penghitungan total waktu aktivitas, allowance, dan waktu tersedia perlu menggunakan satuan waktu yang konsisten. Total waktu aktivitas merupakan akumulasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh kegiatan pekerjaan. Allowance merupakan kelonggaran waktu yang diperhitungkan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan total waktu tersedia merupakan waktu kerja efektif pada periode pengukuran. Hasil penghitungan indeks FTE selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan tiga kategori beban kerja, yaitu underload apabila nilai indeks FTE berada pada rentang 0–0,99, normal apabila berada pada rentang 1–1,28, dan overload apabila nilai indeks lebih dari 1,28 (Bakhtiar, Syarifuddin, & Putri, 2021). Klasifikasi tersebut digunakan untuk memberikan gambaran mengenai proporsi beban kerja pada masing-masing jabatan. Hasil pengukuran selanjutnya dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meninjau pembagian aktivitas dan pemanfaatan waktu kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pelaksanaan Kegiatan Pendampingan

Pelaksanaan kegiatan pendampingan *Workload Analysis* (WLA) di salah satu cabang PT X dilakukan untuk membantu mitra memperoleh gambaran mengenai aktivitas pekerjaan dan distribusi beban kerja pada bagian administrasi. Kegiatan difokuskan pada identifikasi uraian tugas, frekuensi pelaksanaan aktivitas, serta waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Melalui kegiatan ini, tim pelaksana menghimpun informasi pekerjaan dari lima karyawan yang menempati jabatan administrasi. Pengumpulan informasi dilakukan menggunakan formulir WLA dan wawancara. Selanjutnya, informasi yang diperoleh diperiksa kembali bersama informan, mentor, dan atasan bagian administrasi untuk memastikan kesesuaiannya dengan aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan.

Proses pendampingan tersebut menghasilkan dokumentasi aktivitas pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penghitungan indeks beban kerja menggunakan metode FTE. Dokumentasi kegiatan WLA di perusahaan disajikan pada Gambar 2.



CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*



Gambar 2. Kegiatan WLA di Perusahaan X

3.2 Karakteristik Peserta Kegiatan

Kegiatan pendampingan melibatkan lima karyawan bagian administrasi yang menjadi sasaran pemetaan beban kerja. Karakteristik peserta dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Data tersebut disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan yang terlibat dalam kegiatan pendampingan.

Tabel 1. Data Demografi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	4	80%
	Perempuan	1	20%
Usia	17-25 tahun	1	20%
	26-35 tahun	3	60%
	36-45 tahun	0	0%
	46-55 tahun	1	20%
Pendidikan	S1	4	80%
	SMK	1	20%

Berdasarkan Tabel 1, peserta kegiatan terdiri atas empat orang laki-laki (80%) dan satu orang perempuan (20%). Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar peserta berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak tiga orang (60%). Sementara itu, peserta dengan usia 17–25 tahun dan 46–55 tahun masing-masing berjumlah satu orang (20%). Ditinjau berdasarkan pendidikan terakhir, empat peserta (80%) memiliki pendidikan S1 dan satu peserta (20%) memiliki pendidikan SMK. Karakteristik tersebut memberikan gambaran umum mengenai peserta yang terlibat dalam pemetaan aktivitas pekerjaan pada bagian administrasi.

3.3 Hasil Analisis Beban Kerja

Setelah proses pengumpulan dan validasi informasi aktivitas pekerjaan, dilakukan penghitungan indeks beban kerja pada masing-masing jabatan administrasi menggunakan metode FTE. Penghitungan dilakukan dengan membandingkan total waktu aktivitas pekerjaan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. Hasil pengolahan menunjukkan adanya perbedaan indeks beban kerja pada lima jabatan yang menjadi sasaran kegiatan pendampingan.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*

Tabel 2. Hasil Analisis Beban Kerja

Nama	Jabatan	Jumlah Karyawan	Kebutuhan Karyawan	Selisih	Hasil WLA	Kategori
AD	Cashier Staff	1	1	0	0,326	Underload
RW	Sales Administration Staff	1	1	0	0,41	Underload
MHK	Vehicle Doc Administration Staff	1	1	0	0,523	Underload
MWS	Stock Administration Staff	1	1	0	0,406	Underload
FQA	Finance Administration Staff	1	1	0	0,498	Underload

Berdasarkan Tabel 2, seluruh jabatan administrasi yang dianalisis memiliki nilai indeks FTE di bawah 1 sehingga termasuk dalam kategori underload berdasarkan klasifikasi yang digunakan. Nilai indeks tertinggi terdapat pada *Vehicle Document Administration Staff* sebesar 0,523, sedangkan nilai terendah terdapat pada *Cashier Staff* sebesar 0,326. Selain itu, data menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang tersedia dan kebutuhan karyawan yang tercatat pada masing-masing jabatan sama-sama berjumlah satu orang. Dengan demikian, tidak terdapat selisih jumlah tenaga kerja pada kelima jabatan tersebut.

3.4 Pembahasan Hasil Pendampingan

Pelaksanaan pendampingan Workload Analysis (WLA) dilakukan melalui wawancara terhadap lima orang karyawan pada bagian administrasi di salah satu cabang PT X. Wawancara dilaksanakan pada 14–30 September 2026 untuk memperoleh informasi mengenai aktivitas pekerjaan, frekuensi pelaksanaan tugas, dan waktu penyelesaian pekerjaan. Setelah pengumpulan informasi, dilakukan peninjauan kembali terhadap data WLA pada periode yang sama untuk memastikan kesesuaian informasi dengan aktivitas pekerjaan karyawan. Pada 3 November 2026, penulis menerima masukan dan revisi dari mentor terkait hasil pengumpulan informasi. Menindaklanjuti masukan tersebut, dilakukan pemeriksaan silang (*cross-check*) kepada pihak cabang pada 9–13 November 2026 untuk mengonfirmasi dan melengkapi informasi yang diperlukan. Selanjutnya, pengolahan dan penyusunan data WLA dilaksanakan pada 13–20 November 2026.

Rangkaian kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada tim pelaksana untuk memahami aktivitas pekerjaan pada masing-masing jabatan secara lebih terstruktur. Proses wawancara, pengisian formulir, dan pemeriksaan kembali informasi menjadi bagian penting dalam menghasilkan dokumentasi aktivitas pekerjaan yang dapat digunakan dalam penghitungan beban kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kelima jabatan administrasi memiliki nilai indeks FTE yang berbeda. *Cashier Staff* memiliki indeks sebesar 0,326, *Sales Administration Staff* sebesar 0,410, *Vehicle Document Administration Staff* sebesar 0,523, *Stock Administration Staff* sebesar 0,406, dan *Finance Administration Staff* sebesar 0,498.

Perbedaan nilai tersebut memperlihatkan bahwa proporsi waktu aktivitas pekerjaan yang teridentifikasi tidak sama pada setiap jabatan. *Vehicle Document Administration Staff* memiliki indeks tertinggi, sedangkan *Cashier Staff* memiliki indeks terendah. Temuan ini dapat menjadi bahan awal bagi perusahaan untuk meninjau kembali rincian aktivitas, frekuensi pekerjaan, serta pemanfaatan waktu kerja pada setiap jabatan.

Seluruh jabatan berada pada kategori *underload* berdasarkan rentang klasifikasi FTE yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa total waktu aktivitas pekerjaan yang teridentifikasi masih berada di bawah waktu kerja efektif yang tersedia. Meskipun demikian, kategori *underload* tidak secara

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*

langsung menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki pekerjaan atau bahwa jumlah tenaga kerja harus dikurangi. Penilaian lebih lanjut tetap diperlukan dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan, tanggung jawab jabatan, variasi volume pekerjaan, dan kebutuhan operasional perusahaan.

Jika ditinjau dari jumlah tenaga kerja, setiap jabatan memiliki satu karyawan dengan kebutuhan yang juga tercatat sebanyak satu orang. Kondisi tersebut menunjukkan tidak terdapat selisih jumlah karyawan berdasarkan data yang disajikan dalam kegiatan. Namun, kesamaan antara jumlah karyawan aktual dan kebutuhan yang tercatat belum cukup untuk menyimpulkan bahwa distribusi pekerjaan telah sepenuhnya optimal.

Oleh karena itu, hasil pendampingan ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan diskusi antara pihak perusahaan dan bagian administrasi untuk mengevaluasi pembagian aktivitas pekerjaan. Perusahaan dapat mempertimbangkan peninjauan kembali terhadap aktivitas yang memiliki frekuensi rendah, kemungkinan redistribusi tugas pendukung yang sesuai, serta evaluasi beban kerja pada periode operasional dengan volume pekerjaan yang lebih tinggi.

Dari sisi pelaksanaan pengabdian, kegiatan ini memberikan kontribusi berupa pemetaan aktivitas pekerjaan dan dokumentasi awal hasil analisis beban kerja pada lima jabatan administrasi. Informasi tersebut dapat membantu mitra memperoleh gambaran yang lebih terstruktur mengenai penggunaan waktu kerja dan distribusi aktivitas karyawan.

Meskipun demikian, kegiatan yang dilaporkan belum mencakup pengukuran perubahan kondisi sebelum dan sesudah pendampingan maupun evaluasi implementasi rekomendasi oleh manajemen. Dengan demikian, manfaat kegiatan yang dapat dinyatakan berdasarkan hasil yang tersedia adalah tersedianya informasi awal dan dokumentasi analisis beban kerja yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi mitra.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui pendampingan *Workload Analysis* (WLA) pada lima jabatan administrasi di salah satu cabang PT X telah menghasilkan pemetaan aktivitas pekerjaan dan gambaran indeks beban kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Kegiatan dilaksanakan melalui wawancara, pengisian formulir WLA, pemeriksaan informasi, dan validasi bersama informan, mentor, serta atasan bagian administrasi.

Hasil pengolahan menunjukkan bahwa *Cashier Staff* memiliki nilai indeks FTE sebesar 0,326, *Sales Administration Staff* sebesar 0,410, *Vehicle Document Administration Staff* sebesar 0,523, *Stock Administration Staff* sebesar 0,406, dan *Finance Administration Staff* sebesar 0,498. Seluruh jabatan termasuk kategori *underload* berdasarkan klasifikasi yang digunakan. Selain itu, setiap jabatan tercatat memiliki satu karyawan dengan kebutuhan satu karyawan sehingga tidak terdapat selisih jumlah tenaga kerja.

Kegiatan pendampingan ini menghasilkan informasi awal mengenai aktivitas dan distribusi beban kerja yang dapat dimanfaatkan perusahaan sebagai bahan evaluasi pengelolaan pekerjaan. Hasil pengukuran tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar dalam menentukan pengurangan atau penambahan tenaga kerja, tetapi perlu dipertimbangkan bersama karakteristik pekerjaan, tanggung jawab jabatan, dan kebutuhan operasional.

Sebagai tindak lanjut, perusahaan disarankan melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian aktivitas pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja pada setiap jabatan. Pemeriksaan kembali terhadap perhitungan waktu kerja efektif dan pengamatan pada periode operasional yang berbeda juga diperlukan agar hasil analisis dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai beban kerja karyawan.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.

E-ISSN : 3062-939X
Interaksi : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Volume 3; Nomor 2; Desember 2026; Page 40-48
DOI : https://doi.org/10.66341/interaksi.v3i1.385
WEB : *https://ejurnal.faaslibsmedia.com/index.php/interaksi*

5. DAFTAR PUSTAKA

Al-Muqaffa, F. W., Yohanes, R., & Winarsih, N. (2025). Analisis beban kerja dengan metode *Work Load Analysis* pada departemen produksi di PT. X. *Industrika: Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 9*(1), 69–80. https://doi.org/10.37090/indstrk.v9i1.1558

Bakhtiar, B., Syarifuddin, S., & Putri, M. P. (2021). Pengukuran beban kerja dengan metode full time equivalent dan penentuan jumlah tenaga kerja efektif menggunakan workload analysis. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management (JIEOM), 4*(1).

Ernawati, R., & Fauziyyah, H. L. (2022). Penentuan jumlah tenaga kerja optimal berdasarkan beban kerja pada PT X. *Jurnal Industri dan Teknologi Samawa (JITSA), 3*(2).

Fernanda, Y., Hutabarat, J., & Kiswandono. (2023). Analisa beban kerja dengan pendekatan *Workload Analysis* (WLA) untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal pada industri dupa. *Jurnal Valtech, 6*(2), 252–257. https://doi.org/10.36040/valtech.v6i2.7407

Muhajirin, F. A. R., Sulaiman, L., & Setiwan, S. (2024). Analisis beban kerja dan stres kerja pada perawat. *Bioscientist: Jurnal Ilmiah Biologi, 12*(2), 1853–1860. https://doi.org/10.33394/bioscientist.v12i2.12970

Putri, B. M., Nailah, G., Ma'arif, R. B. E., & Pratiwi, N. Y. (2025). Analisis faktor penyebab turnover sales pada masa probation di PT Hadji Kalla Toyota. *Jurnal Ilmiah Nusantara, 2*(3), 705–718. https://doi.org/10.61722/jinu.v2i3.4584

Putri, J., Meri, M., Irmayani, & Desriyenti. (2025). Pendampingan dan analisis beban kerja mental karyawan UMKM Tahu AB Padang menggunakan metode NASA-TLX sebagai upaya peningkatan produktivitas. *Interaksi: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 2*(2), 80–84. https://doi.org/10.66341/interaksi.v2i2.281

Rahman, F. N., & Pratama, A. Y. (2022). Analisis beban kerja mental pekerja *Train Distribution* PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan, 1*(I), 7–14. https://doi.org/10.55826/tmit.v1iI.11

Sefriyandi, M., & Wardani, K. R. N. (2026). Analisis beban kerja Polri menggunakan metode *Workload Analysis* dan PIECES pada Unit Binmas Polsek Ilir Barat 1 Palembang. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia, 7*(3), 825–835. https://doi.org/10.63447/jpni.v7i3.1947

Siregar, N. S., Salianto, & Indriani, F. (2025). Hubungan beban kerja terhadap stres kerja di PT X. *Holistik Jurnal Kesehatan, 19*(9).

Suta, I. M. A., & Sutriani, I. A. N. (2025). Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan: Studi kualitatif pada PT Tunas Jaya Sanur Cabang Regional Mataram. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 14*(4), 1599–1612. https://doi.org/10.22437/jmk.v14i04.49287

Tusasdiah, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Bachtiar Bintang Nusantara. *JIMU (Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara), 4*(1).

Widodo, D., Utami, E. M., & Wijayanti. (2024). Pengaruh *leader-member exchange* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo). *Jurnal Volatilitas, 6*(4), 216–227.

CC Attribution-ShareAlike 4.0 License.