

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **VI.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan admin logistik memiliki beban kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dari ketiga karyawan admin logistik yang ada, karyawan pertama memiliki beban kerja sebesar 1,44; kemudian untuk karyawan admin logistik kedua memiliki beban kerja sebesar 1,69 dan karyawan admin logistik ketiga memiliki beban kerja sebesar 1,02.
2. Beban kerja dari ketiga karyawan admin logistik masih belum terdapat kesesimbangan. Dimana dari ketiga karyawan, dua karyawan diantaranya dikategorikan memiliki beban kerja yang melebihi batas normal atau *overload*, sedangkan untuk satu karyawan lainnya memiliki beban kerja normal atau *inload*. Berdasarkan perhitungan FTE, jumlah tenaga kerja yang optimal pada karyawan admin bagian logistik adalah 4 orang atau dilakukan penambahan satu karyawan admin bagian logistik
3. Kebijakan sumber daya manusia terkait pengaturan beban kerja pada karyawan admin logistik PT X dapat dikatakan belum maksimal dikarenakan adanya perbedaan beban kerja kepada tiap karyawan walaupun masing-masing mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Pelimpahan tugas hanya sebatas jumlah *principal* yang sama, tetapi tidak dilihat apakah *item* yang menjadi tanggung jawab mereka adalah *item* pada kategori *fast moving*, *medium moving*, ataupun *slow moving*. Maka dari itu, kebijakan pembagian beban kerja yang ada masih perlu dikaji lebih lanjut.

#### **VI.2 Keterbatasan penelitian**

1. Proses penelitian baru bisa dimulai pada bulan Juni dikarenakan PT X selaku objek penelitian baru bisa memberikan izin pada bulan Juni, dikarenakan sebelumnya terdapat beberapa kasus covid pada karyawannya, sehingga untuk

meminimalisir terjadinya penularan dilakukan pembatasan pihak luar dalam lingkungan PT X.

2. Sebagai syarat dilakukannya penelitian pada lingkungan PT X, peneliti harus menjalani program magang, sehingga waktu untuk melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi sedikit terbatas karena peneliti juga melakukan tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada peneliti.
3. Penelitian yang dilakukan hanya memberikan masukan sebatas pada pengaturan lembur, *redesign job*, penambahan ataupun pengurangan jumlah karyawan.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada beban kerja yang diterima pada saat penelitian dilakukan saja, tidak termasuk dengan beban kerja yang lampau dan yang akan datang.

### **VI.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, pembahasan serta kesimpulan diatas, peneliti ingin memberikan saran yang berkaitan dengan kebijakan sumber daya manusia tentang pengaturan beban kerja pada karyawan admin bagian logistik PT X, sebagai berikut:

#### **a. Secara Teoritis**

Peneliti berharap akan lebih banyak lagi penelitian kualitatif yang membahas mengenai kebijakan sumber daya manusia terkait pengaturan beban kerja agar semakin banyak penelitian yang dapat dijadikan referensi terkait kebijakan sumber daya manusia untuk mengatur beban kerja pada suatu organisasi, institusi ataupun perusahaan. Selanjutnya peneliti berharap bagi para peneliti yang akan menggunakan judul serupa dapat menggunakan metode analisis beban kerja yang lain agar dapat membandingkan metode mana yang lebih sesuai dengan objek yang diteliti.

#### **b. Secara Praktis**

Manajer logistik dan manajer SDM perlu melakukan peninjauan kembali dalam penentuan kebijakan sumber daya manusia terkait beban kerja untuk masing-masing karyawan.

Terkait hal tersebut, apabila terjadi *overload*, perusahaan dapat mengkaji terlebih dahulu, apakah *overload* tersebut masih dapat ditanggulangi dengan melakukan kebijakan lembur yang tentunya sesuai dengan koridor hukum. Dalam menyusun kebijakan terkait lembur, kebijakan yang dibuat perusahaan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau regulasi yang ada didalam pemerintah yang dapat diatur dalam Undang-Undang RI No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada pasal 78 ayat 1 dan Peraturan Pemerintah RI No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 26.

Apabila ternyata tidak memungkinkan dilakukannya lembur, dapat dilakukan *redesign job*, seperti membagi *principal* atau *supplier* berdasarkan kategori yang lebih terperinci, mulai dari jenis *item* yang dijual serta karakteristik *item* tersebut, apakah jenis *item fast moving*, *medium moving*, ataupun *slow moving*. Apabila ternyata *redesign job* masih terjadi *overload*, maka langkah terakhir yang dapat dilakukan PT X yaitu melakukan penambahan tenaga kerja atau rekrutmen, tetapi hal tersebut tetap harus dipertimbangkan lebih lanjut, apakah *overload* ini terjadi secara *continous* atau *temporary*, apabila ternyata *overload* ini sifatnya sementara atau *temporary* maka baiknya karyawan yang direkrut cukup karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau kontrak.