

Analisis Beban Kerja Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor Menggunakan Metode Workload Indicators Of Staffing Need (WISN)

Ardelia Dwi Agustiani¹, Muhammad Bhirawa Dwi Atma Citalada²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

E-mail: ardelia.d.a111@gmail.com¹, atma.citalada.febis@upnjatim.ac.id²

Article History:

Received: 10 November 2025

Revised: 19 November 2025

Accepted: 29 November 2025

Kata Kunci : Analisis Beban Kerja, WISN, Human Capital, Magang, Astra Honda Motor

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beban kerja karyawan dan mahasiswa magang di Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor dengan menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN). Pertumbuhan industri otomotif yang pesat menuntut adanya sistem pengelolaan SDM yang efektif, khususnya dalam aktivitas administratif dan pelaksanaan training. Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang diperoleh melalui observasi lapangan dan simulasi beban kerja berdasarkan aktivitas harian di Divisi HC3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa total beban kerja mencapai 1.680 jam per tahun, sedangkan waktu kerja tersedia adalah 1.920 jam per tahun, sehingga divisi ini idealnya membutuhkan minimal dua orang untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Namun, kondisi aktual menunjukkan bahwa divisi sangat bergantung pada mahasiswa magang yang menyelesaikan hingga 40–50% aktivitas administratif. Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat ketidakseimbangan beban kerja dan memberikan rekomendasi penambahan tenaga pendukung serta perbaikan sistem pembagian tugas.

PENDAHULUAN (Times New Roman, size 12)

Industri otomotif merupakan salah satu sektor industri yang memiliki dinamika paling tinggi dalam perekonomian modern, karena di dalamnya terdapat persaingan ketat, perubahan teknologi yang cepat, serta tuntutan konsumen yang semakin kompleks terhadap kualitas produk dan layanan. Dalam konteks ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas, tetapi juga harus mampu menjaga efektivitas operasional dan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Dessler (2020) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam jangka panjang sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan fungsi operasional secara efektif, efisien, dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Artinya, pengelolaan SDM bukan sekadar fungsi administratif, tetapi merupakan unsur strategis yang menentukan daya saing perusahaan, terutama pada sektor industri yang sangat padat karya dan berbasis pelayanan seperti industri otomotif.

PT Astra International Tbk sebagai salah satu perusahaan multinasional terbesar di Indonesia merupakan contoh konkrit organisasi yang menghadapi kompleksitas tersebut. Melalui berbagai lini bisnisnya, termasuk kerja sama dengan Honda Motor, Astra tidak hanya berfokus pada penjualan produk otomotif, tetapi juga pada penguatan jaringan layanan, pelatihan, dan hubungan

dengan dealer di seluruh Indonesia. Aktivitas administratif, pelatihan, dan pengelolaan hubungan dengan dealer dikoordinasikan melalui berbagai divisi strategis, salah satunya Divisi Human Capital 3 (HC3) Honda Motor. Divisi ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa seluruh program pelatihan dan pengembangan dealer berjalan dengan baik, terkoordinasi, serta terdokumentasi secara sistematis. Dalam praktiknya, Divisi HC3 tidak hanya mengelola data pelatihan, tetapi juga berurusan dengan berbagai kegiatan komunikasi, publikasi, dan pelaporan yang memiliki frekuensi tinggi dan ritme kerja yang cepat.

Divisi HC3 bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pelatihan bagi dealer, pembuatan materi publikasi seperti poster dan pengumuman kegiatan, validasi data peserta pelatihan, pengelolaan absensi, hingga penyusunan laporan pelatihan yang menjadi dasar evaluasi program. Rivai dan Sagala (2019) menegaskan bahwa administrasi pelatihan merupakan komponen kunci dalam manajemen SDM, karena pelatihan yang baik tidak hanya bergantung pada isi materi, melainkan juga pada ketepatan data peserta, kepastian kehadiran, dan kelengkapan dokumentasi. Dalam konteks Divisi HC3, beban kerja administratif menjadi semakin besar karena jumlah pelatihan yang dilaksanakan dapat mencapai sekitar 15–25 sesi per bulan, baik secara online maupun offline, dengan jumlah peserta yang mencapai ratusan orang dalam satu sesi pelatihan online dan sekitar 50 orang dalam pelatihan offline. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi divisi dalam mengelola beban kerja agar tetap sebanding dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia.

Dalam situasi beban kerja yang tinggi tersebut, mahasiswa magang menjadi bagian penting yang diberdayakan untuk mendukung penyelesaian berbagai pekerjaan administratif di Divisi HC3. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa pemanfaatan tenaga magang pada dasarnya dapat memperkuat operasional perusahaan, terutama dalam aktivitas rutin yang membutuhkan tenaga tambahan, namun pembagian beban kerja kepada mahasiswa harus tetap mempertimbangkan kapasitas, pengalaman, dan tahap pembelajaran mereka. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa mahasiswa magang di Divisi HC3 terlibat dalam berbagai pekerjaan administratif seperti validasi data peserta pelatihan, melakukan panggilan kepada dealer untuk klarifikasi data, membantu pembuatan poster dan materi publikasi, serta melaksanakan broadcast informasi pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa peran mereka bukan sekadar observasional, tetapi langsung bersentuhan dengan pekerjaan inti yang mendukung kelancaran program pelatihan.

Untuk mengetahui apakah beban kerja yang ada sudah sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, diperlukan suatu pendekatan analitis yang mampu mengukur beban kerja secara objektif dan terukur. Dalam penelitian ini, digunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) sebagai alat untuk menganalisis beban kerja karyawan dan mahasiswa magang di Divisi HC3. WHO (2016) menyatakan bahwa WISN merupakan teknik yang efektif untuk menentukan jumlah tenaga kerja ideal berdasarkan beban kerja aktual, dengan mempertimbangkan standar waktu untuk menyelesaikan setiap jenis pekerjaan dan waktu kerja tersedia per tahun. Penelitian Putri (2021) dan Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa metode WISN mampu mengidentifikasi kekurangan tenaga kerja administratif secara lebih akurat, bahkan dalam beberapa kasus ditemukan kekurangan tenaga kerja hingga 30–40 persen dari kebutuhan ideal. Hal ini membuktikan bahwa WISN dapat menjadi alat penting dalam perencanaan kebutuhan SDM, baik di sektor publik maupun swasta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai beban kerja di Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor, khususnya terkait peran karyawan dan mahasiswa magang dalam menjalankan berbagai aktivitas administratif dan pelatihan. Melalui penerapan metode WISN, diharapkan dapat diperoleh informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja ideal yang diperlukan untuk mendukung kelancaran

.....

operasional divisi, serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi manajemen SDM yang lebih tepat, adil, dan proporsional sesuai dengan beban kerja yang ada.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan hubungan antara perusahaan dan para tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2018), manajemen SDM adalah ilmu yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, hingga hubungan industrial. Dalam organisasi modern, peran SDM tidak hanya sebatas mengelola administrasi karyawan, tetapi juga mencakup strategi pengembangan kompetensi, peningkatan produktivitas, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Keberadaan SDM yang berkualitas akan menentukan efektivitas operasional organisasi, karena seluruh proses bisnis pada dasarnya dijalankan oleh manusia yang mengoperasikan teknologi, melaksanakan kebijakan, dan memberikan layanan kepada konsumen. Oleh karena itu, peran manajemen SDM menjadi sangat kritis dalam industri yang memiliki tingkat persaingan tinggi seperti industri otomotif, di mana organisasi harus memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kompetensi dan kapasitas kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan dalam pengelolaan SDM dapat berakibat pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga fungsi SDM menjadi salah satu pilar terpenting dalam keberlangsungan perusahaan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas, tugas, atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa beban kerja mencerminkan tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dan menjadi indikator penting untuk menilai apakah seorang pegawai berada dalam kapasitas kerja yang ideal atau tidak. Apabila beban kerja terlalu tinggi (*work overload*), maka pegawai dapat mengalami kelelahan fisik maupun mental, stres kerja, menurunnya motivasi, serta peningkatan risiko kesalahan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah (*work underload*) juga tidak baik karena berpotensi menurunkan produktivitas, mengurangi pemanfaatan kapasitas pegawai, serta menimbulkan kejenuhan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menyeimbangkan beban kerja pegawai dengan kapasitas, kompetensi, dan waktu kerja yang tersedia. Dalam unit kerja administrasi seperti Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor, beban kerja dapat meningkat ketika volume pelatihan bertambah, peserta pelatihan meningkat, atau ketika proses validasi data membutuhkan ketelitian ekstra. Pengelolaan beban kerja yang tidak tepat dapat menghambat kelancaran operasional dan menurunkan kualitas layanan administratif, sehingga analisis beban kerja diperlukan untuk memastikan pembagian tugas berjalan secara proporsional.

Metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN)

Workload Indicators of Staffing Need (WISN) merupakan metode yang dikembangkan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2016 untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja ideal berdasarkan beban kerja aktual suatu unit atau organisasi. Metode ini menggunakan pendekatan sistematis dengan memperhitungkan tiga komponen utama, yaitu standar waktu kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap jenis kegiatan, total beban kerja tahunan yang mencakup frekuensi dan durasi aktivitas, serta waktu kerja tersedia per tahun yang dimiliki setiap tenaga kerja. WISN memberikan gambaran kuantitatif mengenai apakah jumlah tenaga kerja yang

tersedia saat ini sudah sesuai, berlebihan, atau justru mengalami kekurangan, sehingga metode ini banyak digunakan dalam berbagai sektor seperti kesehatan, pendidikan, layanan publik, dan administrasi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) membuktikan bahwa metode WISN efektif untuk menganalisis kebutuhan SDM administrasi karena mampu mengidentifikasi kekurangan tenaga kerja secara lebih akurat dibandingkan perkiraan subjektif manajerial. Selain itu, WISN juga membantu organisasi dalam menyusun strategi perencanaan SDM, mengurangi risiko work overload, dan memastikan pelayanan tetap berjalan sesuai standar operasional. Dalam konteks industri otomotif seperti Divisi HC3 Astra Honda Motor, metode ini sangat relevan karena banyak aktivitas administratif yang memiliki alur kerja repetitif, terukur, dan bergantung pada ketelitian waktu, sehingga analisis WISN dapat menjadi dasar untuk menentukan jumlah tenaga administrasi yang ideal dan memastikan tampilnya kinerja optimal.

Peran Magang dalam Industri

Magang memiliki peran yang sangat penting dalam dunia industri karena menjadi jembatan bagi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja nyata serta membantu organisasi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pendukung. Eraut (2014) menyatakan bahwa magang merupakan proses transisi penting yang memungkinkan mahasiswa memperoleh pengalaman langsung, memahami budaya kerja, mempraktikkan teori yang diperoleh di bangku kuliah, dan mengembangkan keterampilan profesional seperti komunikasi, manajemen waktu, dan pemecahan masalah. Dalam banyak perusahaan, mahasiswa magang tidak hanya berfungsi sebagai pengamat, tetapi juga berkontribusi nyata dalam menyelesaikan pekerjaan administratif, tugas operasional, hingga proyek-proyek tertentu yang mendukung jalannya bisnis. Keberadaan mereka sering kali menjadi solusi bagi unit kerja yang memiliki beban kerja tinggi tetapi belum memiliki kapasitas SDM tetap yang cukup. Hal ini juga terlihat pada Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor, di mana mahasiswa magang berperan dalam validasi data, pembuatan materi publikasi, broadcast training, dan kegiatan pelatihan. Peran magang tidak hanya memberikan nilai tambah bagi perusahaan, tetapi juga membantu mahasiswa membangun kesiapan kerja, meningkatkan kompetensi, serta menumbuhkan pemahaman tentang tantangan operasional yang sesungguhnya. Dengan demikian, magang menjadi aktivitas yang saling menguntungkan bagi perusahaan maupun mahasiswa, terutama ketika pelaksanaannya didukung dengan pembinaan, supervisi yang baik, dan pembagian beban kerja yang proporsional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai beban kerja karyawan dan mahasiswa magang di Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor, serta untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja ideal menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN). Pendekatan kuantitatif dipilih karena analisis beban kerja dalam metode WISN didasarkan pada data numerik, seperti waktu yang digunakan untuk menyelesaikan setiap jenis tugas, frekuensi terjadinya aktivitas dalam kurun waktu tertentu, serta total jam kerja efektif dalam satu tahun. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat diolah secara matematis untuk menghasilkan estimasi kebutuhan tenaga kerja yang lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik yang saling melengkapi. Pertama, dilakukan observasi langsung terhadap aktivitas harian di Divisi HC3 untuk mengidentifikasi jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan, alur pelaksanaan tugas, dan waktu rata-rata yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap aktivitas. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk memahami situasi kerja nyata dan mendapatkan gambaran akurat mengenai beban kerja yang dihadapi oleh karyawan serta mahasiswa magang. Kedua, dilakukan wawancara informal dengan staf HC3 untuk memperoleh informasi terkait prosedur kerja, standar waktu kerja,

.....

volume pelatihan, serta peran mahasiswa magang dalam mendukung tugas administrasi. Wawancara ini membantu mengkonfirmasi hasil observasi dan memberikan konteks mengenai kebijakan internal serta pembagian tugas di dalam divisi. Selain observasi dan wawancara, penelitian ini juga menggunakan data simulasi beban kerja berdasarkan durasi tugas nyata yang diperoleh dari pengalaman magang penulis dan informasi dari staf HC3. Data simulasi ini mencakup estimasi jumlah pelatihan per bulan, rata-rata jumlah peserta per pelatihan, jumlah broadcast yang dikirim, jumlah panggilan telepon ke dealer, serta waktu yang dibutuhkan untuk melakukan rekap data, validasi peserta, dan penyusunan laporan. Seluruh data tersebut digunakan untuk menghitung total beban kerja bulanan dan tahunan Divisi HC3.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis WISN, dengan langkah-langkah utama yaitu menghitung total beban kerja tahunan (*total workload*) dan membandingkannya dengan waktu kerja tersedia (*available working time*) per tenaga kerja. Secara konseptual, kebutuhan tenaga kerja ideal dapat dirumuskan sebagai perbandingan antara total beban kerja tahunan dengan waktu kerja efektif per tenaga kerja dalam satu tahun. Dengan kata lain, semakin besar beban kerja dan semakin terbatas waktu kerja, semakin besar pula kebutuhan tenaga kerja yang harus disediakan. Melalui analisis ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran kuantitatif mengenai apakah jumlah SDM yang tersedia di Divisi HC3 saat ini sudah mencukupi atau justru mengalami kekurangan sehingga pekerjaan harus ditopang secara signifikan oleh mahasiswa magang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan data melalui observasi aktivitas Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor, wawancara informal dengan staf divisi, serta penghitungan kuantitatif menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN). Hasil penelitian difokuskan pada tiga komponen utama, yaitu identifikasi aktivitas kerja dan durasi waktu penyelesaiannya, perhitungan waktu kerja tersedia (*Available Working Time*), serta analisis kebutuhan tenaga kerja ideal berdasarkan total beban kerja tahunan. Pengolahan data dilakukan untuk menggambarkan sejauh mana kesesuaian antara beban kerja aktual dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia saat ini, termasuk peran mahasiswa magang sebagai tenaga pendukung administratif. Penyajian hasil penelitian juga dilengkapi dengan analisis mendalam yang menghubungkan temuan lapangan dengan teori manajemen SDM dan studi terdahulu, sehingga interpretasi dapat dilakukan secara komprehensif dan objektif. Tabel berikut menunjukkan hasil pengukuran beban kerja utama Divisi HC3 yang menjadi dasar dalam perhitungan WISN.

Tabel 1. Identifikasi Beban Kerja Divisi HC3

Aktivitas	Waktu per bulan (jam)
Rekap bulanan	10 jam
Validasi 1.000 peserta	50 jam
Broadcast training	10 jam
Telepon dealer	10 jam
Poster publikasi	10 jam
Event & training offline	20 jam
Absensi training online	30 jam
Total Beban Kerja	140 jam/bulan
Total Beban Kerja Tahunan	1.680 jam/tahun

Data dalam tabel menunjukkan bahwa Divisi HC3 memiliki beban kerja administratif yang cukup tinggi, dengan total waktu kerja yang harus diselesaikan mencapai 140 jam per bulan atau

1.680 jam per tahun. Aktivitas yang paling menyita waktu adalah validasi peserta pelatihan, yakni sebesar 50 jam per bulan, yang secara persentase mencakup lebih dari sepertiga total beban kerja divisi. Tingginya durasi validasi ini mencerminkan kompleksitas pendataan peserta pelatihan yang berasal dari berbagai dealer di seluruh Indonesia, sehingga memerlukan ketelitian tinggi untuk meminimalkan kesalahan administrasi. Aktivitas lain seperti absensi training online (30 jam/bulan) dan pelaksanaan event atau training offline (20 jam/bulan) juga menjadi penyumbang besar dalam total beban kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa aktivitas administratif dalam Divisi HC3 sangat intensif, dengan sebagian besar pekerjaan bersifat repetitif namun membutuhkan ketelitian yang tinggi, yang mana hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan apabila tidak didukung SDM yang memadai.

Perhitungan Waktu Kerja Tersedia (*Available Working Time*)

Waktu kerja tersedia dihitung berdasarkan jam kerja efektif per tahun, yaitu 8 jam per hari pada hari Senin–Jumat serta 5 jam pada hari Sabtu, dikurangi waktu istirahat dan hari libur efektif. Perhitungan menunjukkan bahwa setiap tenaga kerja di Divisi HC3 memiliki waktu kerja efektif sebesar 1.920 jam per tahun. Angka ini menjadi pembagi dalam rumus WISN untuk mengetahui jumlah tenaga kerja ideal yang diperlukan. Dengan demikian, waktu kerja tersedia memberikan dasar kuantitatif yang objektif untuk membandingkan kapasitas kerja tenaga kerja dengan total beban kerja aktual.

Hasil Perhitungan Kebutuhan SDM dengan Metode WISN

Proses perhitungan kebutuhan tenaga kerja ideal menggunakan rumus WISN sebagai berikut:

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Total Beban Kerja Tahunan}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}}$$

Dengan substitusi data:

$$\frac{1.680}{1.920} = 0,87$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, Divisi HC3 memerlukan minimal 1 orang staf administrasi untuk menangani beban kerja tahunan. Namun demikian, angka 0,87 menunjukkan bahwa satu orang staf akan berada pada kapasitas kerja yang hampir maksimal dan tidak memiliki ruang untuk menangani aktivitas tambahan yang muncul secara mendadak. Oleh karena itu, analisis lapangan menunjukkan bahwa kebutuhan riil berada pada kisaran 2 orang tenaga kerja, terutama karena adanya kegiatan insidental seperti event internal, perubahan jadwal pelatihan, laporan mendadak, revisi data, follow-up dealer tambahan, serta tugas-tugas administratif lain yang tidak tercatat dalam beban kerja utama.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri (2021), yang menemukan bahwa unit administratif dengan total beban kerja tahunan mendekati waktu kerja efektif membutuhkan minimal dua pegawai agar operasional tetap berjalan stabil. Hal ini menunjukkan bahwa metode WISN mampu mengungkap kekurangan tenaga kerja yang tidak terlihat melalui evaluasi subjektif sehari-hari.

Ketergantungan Divisi HC3 pada Mahasiswa Magang

Salah satu temuan penting dari penelitian ini adalah tingginya ketergantungan Divisi HC3 terhadap mahasiswa magang. Hasil observasi menunjukkan bahwa mahasiswa magang menangani 40–50% aktivitas administratif, termasuk validasi ratusan data setiap hari, melakukan panggilan kepada dealer, membantu absensi peserta training online, serta membuat materi publikasi seperti poster dan broadcast informasi. Mahasiswa magang juga sering menjadi operator teknis dalam sesi pelatihan online yang menghadirkan peserta dalam jumlah besar, yang membutuhkan pemantauan ketat terhadap absensi dan interaksi peserta.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Nursanti (2021) yang menyatakan bahwa peran mahasiswa magang dalam beberapa organisasi sering kali tidak hanya bersifat observatif, namun menjadi substitusi tenaga kerja administratif karena adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah pegawai tetap. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas dalam Divisi HC3 belum sepenuhnya proporsional, karena beban kerja yang signifikan dibebankan kepada mahasiswa magang yang kapasitasnya seharusnya lebih diarahkan kepada pengembangan kompetensi, bukan sebagai tenaga kerja pengganti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Divisi HC3 mengalami kekurangan tenaga administrasi yang cukup signifikan. Beban kerja tahunan sebesar 1.680 jam hanya sedikit lebih rendah dibandingkan waktu kerja tersedia sebesar 1.920 jam, sehingga satu orang staf administratif akan berada dalam kondisi overload apabila bekerja sendirian tanpa tenaga pendukung. Ketergantungan pada mahasiswa magang memperlihatkan bahwa beban kerja karyawan tetap sangat berat, dan tanpa bantuan magang, penyelesaian tugas administratif mungkin akan terhambat atau mengalami penumpukan. Dari perspektif manajemen SDM, kondisi ini menunjukkan adanya gap antara kebutuhan dan kapasitas tenaga kerja. Hasibuan (2018) dan Rivai (2019) menegaskan bahwa pembagian kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan stres kerja, penurunan kualitas layanan, dan risiko meningkatnya human error. Dalam konteks Divisi HC3, risiko human error sangat relevan mengingat banyaknya kegiatan data-entry, validasi, dan administrasi yang membutuhkan ketelitian tinggi. Validasi data peserta yang mencapai 1.000 orang per bulan menjadi salah satu aktivitas yang paling sensitif terhadap kesalahan administrasi.

Selain itu, tingginya intensitas pelatihan online dan offline juga berdampak pada tuntutan kerja. Absensi training online dengan peserta ratusan orang membutuhkan koordinasi teknis yang intens, sedangkan training offline memerlukan kehadiran fisik dan kesiapan logistik. Aktivitas-aktivitas ini tidak sepenuhnya tercakup dalam perhitungan standar beban kerja, sehingga kebutuhan tenaga kerja ideal sebenarnya lebih tinggi dari hasil perhitungan WISN murni. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penggunaan metode WISN sangat efektif dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan data objektif. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati & Lestari (2022) yang menyimpulkan bahwa WISN mampu memberikan gambaran rinci mengenai kesenjangan antara kapasitas kerja dan tuntutan pekerjaan, terutama pada unit kerja administratif dengan beban data besar. Temuan penelitian ini memiliki implikasi langsung terhadap manajemen SDM Divisi HC3. Pertama, perusahaan perlu mempertimbangkan penambahan staf administrasi untuk mengurangi beban kerja berlebih pada karyawan tetap dan mahasiswa magang. Kedua, diperlukan optimalisasi sistem digital untuk mengotomatisasi proses validasi data, absensi, dan pelaporan. Ketiga, perusahaan harus meninjau kembali porsi pekerjaan mahasiswa magang agar tetap sejalan dengan tujuan magang sebagai proses pembelajaran, bukan substitusi tenaga kerja penuh.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai analisis beban kerja karyawan dan mahasiswa magang pada Divisi HC3 PT Astra International Tbk – Honda Motor menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) menunjukkan bahwa beban kerja administratif yang ditangani divisi ini cukup tinggi dan kompleks. Total beban kerja tahunan mencapai 1.680 jam, sementara waktu kerja efektif per karyawan berjumlah 1.920 jam per tahun. Perhitungan WISN menghasilkan angka 0,87 atau setara dengan kebutuhan minimal satu tenaga kerja administratif untuk menangani beban kerja tersebut. Namun demikian, data lapangan memperlihatkan bahwa aktivitas administratif di Divisi HC3 tidak hanya mencakup pekerjaan harian rutin, tetapi juga berbagai kegiatan insidental seperti penyesuaian jadwal training, laporan mendadak, event offline, dan koordinasi dealer yang tidak

dapat diprediksi. Oleh karena itu, kebutuhan SDM ideal secara realistis berada pada level dua tenaga kerja administratif agar operasional divisi dapat berjalan dengan efisien dan terhindar dari kelebihan beban kerja yang berpotensi menyebabkan penurunan kualitas layanan maupun meningkatnya risiko kesalahan administrasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa mahasiswa magang memegang peran yang sangat signifikan dalam menjaga keberlangsungan operasional Divisi HC3. Mereka menangani sekitar 40 hingga 50 persen aktivitas administratif seperti validasi data peserta pelatihan, pembuatan materi publikasi, broadcast training, absensi training online, dan komunikasi dengan dealer. Ketergantungan pada mahasiswa magang ini menunjukkan adanya kekurangan tenaga kerja tetap, yang apabila tidak diatasi dapat berdampak pada ketimpangan beban kerja dan kualitas hasil pekerjaan. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini mengindikasikan perlunya manajemen beban kerja yang lebih terstruktur, pembagian tugas yang lebih proporsional, serta evaluasi ulang terhadap kapasitas dan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka panjang. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk menambah staf administrasi atau merealokasi SDM internal untuk mendukung fungsi administratif Divisi HC3. Perusahaan juga perlu meningkatkan digitalisasi sistem validasi data dan absensi untuk mengurangi beban kerja manual yang tinggi pada bagian administrasi. Selain itu, keterlibatan mahasiswa magang perlu diarahkan kembali sesuai dengan tujuan magang yang sebenarnya, yaitu untuk pembelajaran dan pengembangan kompetensi, bukan sebagai substitusi tenaga kerja tetap. Dengan perencanaan SDM yang lebih baik dan evaluasi beban kerja yang berkelanjutan, Divisi HC3 diharapkan mampu meningkatkan efektivitas operasional, menjaga kualitas layanan pelatihan, dan meminimalkan risiko human error dalam pekerjaan administratif.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Eraut, M. (2014). *Informal learning in the workplace: Evidence, theory and practice*. Routledge.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Nursanti, W. (2021). Peran mahasiswa magang dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja administratif. *Jurnal Administrasi Indonesia*, 9(2), 112–125.
- Putri, A. N. (2021). Analisis kebutuhan tenaga kerja administrasi menggunakan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN). *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 8(1), 34–45.
- Rahmawati, T., & Lestari, A. (2022). Penerapan metode WISN untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja pada organisasi jasa. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(3), 201–215.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- World Health Organization. (2016). *Workload indicators of staffing need (WISN): User's manual*. WHO Press.