

## ABSTRAK

Kantor tambang XYZ merupakan kantor atau *site* di lokasi pertambangan yang dimiliki oleh ABC Group. Pertambangan ini memproduksi tembaga, perak, emas, dan uranium. Kantor tambang XYZ memiliki divisi *Logistics* yang bertugas melakukan penyiapan dan pengiriman tembaga (*cathode*). Divisi *Logistics* kantor tambang XYZ tidak dapat memenuhi target pengiriman. Hal ini diidentifikasi terjadi oleh bermacam faktor seperti pada bagian SDM, mesin, dan metode kerja. Dugaan paling kuat adalah faktor SDM divisi dikarenakan aktivitas pekerjaan divisi *Logistics* berpusat pada SDM-nya. Hal ini didukung dengan adanya *turnover* SDM pada dua bulan terakhir. Berdasarkan *exit interview*, *turnover* SDM diakibatkan oleh kelelahan kerja karena tupoksi yang diberikan tidak sesuai dengan kuantitas SDM-nya. Oleh karena itu dibutuhkan solusi untuk permasalahan yang dihadapi oleh divisi *Logistics* kantor tambang XYZ. Solusi yang efektif adalah perencanaan jumlah optimal sumber daya manusia agar aktivitas divisi menjadi ideal sehingga dapat memenuhi target pengiriman produk yang menjadi tugas utama divisi *Logistics*. Penelitian ini bertujuan untuk Merencanakan jumlah optimal sumber daya manusia divisi *Logistics* kantor tambang XYZ.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work sampling*. Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan penelitian pada divisi *Logistics* kantor tambang XYZ, terdapat aktivitas yang beragam dari pegawai pada stasiun kerja/tupoksi *General Staff*. Alasan ini menjadi salah satu kelebihan dari metode *work sampling*. Metode *work sampling* juga dipilih dikarenakan tidak perlu pengamat terlatih. Penggunaan metode *work sampling* juga dapat mengetahui pemakaian waktu yang digunakan pegawai selama jam kerja, sehingga aktivitas-aktivitas pegawai dapat dicatat dan dipelajari. Pengamatan dilakukan kepada sampel yang sudah ditentukan yaitu delapan orang dari *General Staff* (empat SDM dari masing-masing *shift*) divisi *Logistics* kantor tambang XYZ. Pengamatan dilakukan selama tiga hari kepada *General staff* di *shift-1* dan *General staff* di *shift-2*.

Hasil dari pengamatan menggunakan metode *work sampling* adalah usulan penambahan enam SDM pada divisi *Logistics* dengan detail dua orang pada *General Staff* bagian *moving & lifting* sebanyak dua orang pada *shift-1* dan dua orang pada

*shift-2. General Staff* bagian *preparation* membutuhkan penambahan SDM sebanyak satu orang pada *shift-1* dan satu orang pada *shift-2*. Kategori beban kerja GS/ML *shift-1* (123%) dan *shift-2* (126%) terkategori sedang karena presentase beban kerja tidak diatas BKA (127%) dan tidak dibawah BKB (85%), begitu juga dengan beban kerja GS/P *shift-1* (115%) dan *shift-2* (109%) yang terkategori sebagai beban kerja sedang. Penambahan enam SDM pada *General Staff* divisi *Logistics* yang menjadikan total *General staff* menjadi delapan SDM per shift nya membuat pengiriman produk memenuhi target setiap *shift* (3000 produk/bulan). Implementasi rencana jumlah optimal sumber daya manusia pada divisi *Logistics* kantor tambang XZY terverifikasi karena hasil rencana memenuhi spesifikasi rencana. Target pengiriman berhasil memenuhi serta melebihi target pengiriman produk perbulan yaitu  $\geq 6000$  produk serta rencana jumlah SDM divisi berjumlah  $\leq 45$  orang. Rencana jumlah optimal sumber daya manusia dapat dikatakan layak secara finansial dikarenakan produk terkirim akan memebuhi target sehingga *revenue* perusahaan meningkat.

Rencana kebutuhan jumlah pegawai yang telah diusulkan untuk perusahaan dapat dijadikan sebagai panduan atau referensi agar dapat meminimalisir tingkat kelelahan dalam bekerja agar beban kerja yang dihasilkan masih dalam batas normal serta Rencana implementasi hasil perencanaan memberikan rekomendasi perusahaan agar memberikan hasil yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

**Kata kunci:** beban kerja, divisi *Logistics*, *work sampling*