

Analisis Tenaga Kerja dan Beban Kerja di Instalasi Catering

Ayu Zahira Shofa¹, Prita Dhyani Swamilaksita², Putri Ronitawati³, Erry Yudhya Mulyani⁴, Anugrah Novianti⁵

¹Pendidikan Profesi Dietisien, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

²Program Studi Ilmu Gizi, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author Email: prita.dhyani@esaunggul.ac.id

Article Info

Submitted : 29/08/2025

In Reviewed : 19/01/2026

Accepted : 21/05/2026

Available online : 31/05/2026

ABSTRACT

Food preparation is closely related to human resources, particularly in improving health and work productivity. The workforce involved in the food preparation process plays a crucial role, from planning and procuring ingredients to serving. The suitability of food processing personnel to their jobs will result in productive food processing personnel performance. The purpose of this study was to determine the suitability of workers in the PT. Binar Grafana Indonesia Catering Installation and to analyze the characteristics of food preparation in the PT. Binar Grafana Indonesia Catering Installation. This type of research is analytical observational research with qualitative methods. Data collection was carried out through observation and interviews. The results of the workforce analysis observed with job descriptions per HR category, especially for food processing personnel, the ideal requirement for (quality control, BM preparation, cooking executor) is 7 people. The ideal requirement for (warehouse PJ, rice processing executor, vegetable preparation) is around 4 people. Meanwhile, in this catering, only 2 people concurrently perform all these tasks. Because of this, they often do double jobs and work more than 10 hours a day. their workload far exceeds normal capacity, causing fatigue and potential quality decline. Therefore, the Catering party can increase the attractiveness of job positions, expand the scale of the business, and create a supportive work environment, so that they can add the workforce needed to achieve optimal operational efficiency.

Keywords: Labor; WISN; Food Organizing; Catering

ABSTRAK

Penyelenggaraan makanan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kesehatan dan produktivitas kerja. Tenaga kerja yang terlibat dalam proses penyelenggaraan makanan memiliki peran yang sangat penting, mulai dari perencanaan, pengadaan bahan, hingga penyajian. Kesesuaian tenaga pengolah makanan dengan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja tenaga pengolah makanan yang produktif. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui kesesuaian tenaga pekerja di Instalasi Catering PT. Binar Grafana Indonesia serta menganalisa karakteristik penyelenggaraan makanan di Instalasi Catering PT. Binar Grafana Indonesia. Jenis penelitian ini yaitu penelitian observasional analitik dengan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan wawancara. Hasil analisa tenaga kerja yang diamati dengan uraian tugas per kategori SDM khususnya untuk tenaga pengolah makanan kebutuhan ideal untuk (*quality control*, persiapan BM, pelaksana pemasak) adalah 7 orang. Kebutuhan ideal untuk (PJ gudang, pelaksana pengolah nasi, persiapan sayur) sekitar 4 orang. Sedangkan, pada catering ini hanya 2 orang yang merangkap semua tugas ini. Karena hal tersebut mereka sering melakukan *double job* dan bekerja lebih dari 10 jam sehari. beban kerja mereka jauh melampaui kapasitas normal sehingga menyebabkan kelelahan dan potensi penurunan kualitas. Oleh sebab itu, pihak Catering dapat meningkatkan daya tarik posisi pekerjaan, memperluas skala usaha, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat menambah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai efisiensi operasional yang optimal.

Kata Kunci: tenaga kerja, WISN, penyelenggaraan makanan, catering

PENDAHULUAN

Semakin maju teknologi dan bertambahnya aktivitas pada masa sekarang membuat masyarakat lebih memilih cara praktis dalam penyelenggaraan makanan bagi individu, keluarga maupun pada acara atau kegiatan. Penyelenggaraan makanan institusi dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan keadaan gizi. Hal ini yang mendorong pertumbuhan jasa boga seperti rumah makan, katering, bahkan pedagang makanan kaki lima (Sawong et al, 2016). Penyelenggaraan makanan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kesehatan dan produktivitas kerja.

Tenaga kerja yang terlibat dalam proses penyelenggaraan makanan memiliki peran yang sangat penting, mulai dari perencanaan, pengadaan bahan, hingga penyajian. Kesesuaian tenaga pengolah makanan dengan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja tenaga pengolah makanan yang produktif. Apabila terdapat kekurangan tenaga pengolah makanan, maka akan mengakibatkan beban kerja yang berlebih sehingga akan menyebabkan produktivitasnya menurun sehingga pengolahan makanan menjadi lebih lama dari waktu yang ditetapkan (Salshabila et al., 2020). Namun, apabila terdapat kelebihan tenaga pengolah makanan, maka beban kerjanya akan kurang, sehingga banyak waktu yang terbuang yang akan berakibat pada pekerjaan menjadi tidak produktif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekawati (2016) di RS dr. Soetijono menyatakan terjadinya kekurangan tenaga penjamah sebanyak lima orang dan belum adanya pembagian *job description* pada tenaga penjamah makanan sehingga tenaga penjamah makanan memiliki tugas ganda, yaitu melakukan semua kegiatan dari persiapan, pengolahan, distribusi hingga pencucian alat. Hal tersebut mengakibatkan kegiatan yang dilakukan banyak dan beban kerjanya bertambah. Hasil analisis data menunjukkan bahwa proporsi beban kerja tenaga penjamah makanan di RS dr. Soetijono yang dikategorikan sedang sebanyak 68,7%, sedangkan beban kerja ringan sebanyak 31,3%.

Salah satu pendekatan dalam perencanaan kebutuhan tenaga kesehatan adalah metode WISN (*Workload Indicator of Staffing Need*). Metode ini dirancang oleh WHO (*World Health Organization*) dan telah mendapat rekomendasi dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Metode ini digunakan untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan beban kerja yang sebenarnya dilakukan oleh setiap kategori tenaga kerja di masing-masing unit pelayanan (Nurul, 2018). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian jumlah tenaga pengolah makanan, yang berdampak pada beban kerja yang tinggi.

Binar Catering merupakan salah satu pelayanan dari PT. Binar Grafana Indonesia yang bergerak di bidang jasa boga yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan konsep *catering event* dan industrial. Seiring dengan kebutuhan akan makanan yang sehat dan bergizi dengan harga yang terjangkau Binar Catering menyediakan beberapa layanan *catering* seperti catering industri perkantoran, *catering* konvensi, catering pesta.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pada saat ini jumlah tenaga kerja di Binar Katering berjumlah 5 orang. Jumlah tenaga pengolah makanan berjumlah 2 orang, pramusaji berjumlah 1 orang dan bagian kebersihan berjumlah 2 orang. Menurut informasi dari tenaga pengolah makanan terdapat keluhan bahwa beban kerja terkadang terlalu berat karena tenaga kerja di Binar Catering memiliki tugas ganda, yaitu untuk tenaga pengolah makanan 1 orang melakukan persiapan, pemorsian dan 1 orangnya lagi merangkap menjadi *quality control* dan bagian gudang, sedangkan untuk pramusaji merangkap menjadi supir. Selain memiliki tugas ganda, tenaga pekerja juga beraktifitas lebih dari 10 jam dalam sehari. Untuk itu harus dilakukan analisis kebutuhan tenaga, karena kekurangan tenaga akan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Hal ini yang menjadi dasar penulis tertarik untuk meneliti tentang Analisis Tenaga Kerja di Instalasi Katering PT. Binar Grafana Indonesia Balaraja, Kabupaten Tangerang.

METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian observasional dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih detail dengan melakukan wawancara mendalam dan melakukan perhitungan tenaga kerja menggunakan rumus WISN (*Workload Indicator Staffing Need*). Metode kualitatif

memungkinkan peneliti dapat mengungkap informasi secara teliti dalam prosesnya yang deskripsi analisis dan agar bisa mendeskripsikan fakta atau keadaan yang sebenarnya mengenai analisis tenaga kerja di Instalasi *Catering* PT. Binar Grafana Indonesia (Fadli, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja di Instansi *Catering* PT. Binar Grafana Indonesia. Sasaran penelitian berjumlah 5 orang tenaga kerja yang terdiri dari 2 tenaga pengolah makanan, 2 petugas kebersihan, 1 pramusaji. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penulisan ini adalah *total sampling* yaitu sampel yang diambil adalah semua populasi. Jumlah sampel penelitian ini adalah 5 orang tenaga kerja di Instansi *Catering* PT. Binar Grafana Indonesia.

HASIL

Penyelenggaraan Makanan di *Catering* PT. Binar Grafana Indonesia

Alur penyelenggaraan makanan di *Catering* PT. Binar Grafana Indonesia sudah sesuai dengan alur penyelenggaraan dimulai dari penerimaan, penyimpanan, pengolahan, pemorsian dan distribusi, akan tetapi masih terdapat beberapa point yang masih kurang dalam pelaksanaan penyelenggaraan tersebut.

Analisis Tenaga Kerja Menggunakan Rumus WISN

Berdasarkan hasil pengamatan tentang rekapitulasi uraian kerja untuk mendapatkan jumlah kebutuhan SDM dengan metode WISN yang dilakukan di Instalasi *Catering* PT. Binar Grafana Indonesia adalah sebagai berikut:

Menetapkan Waktu Kerja Tersedia

Rumus : $(A-(B+C+D+E) \times F)$

Tabel 1 menyajikan data komprehensif mengenai komponen-komponen yang digunakan untuk menghitung waktu kerja tersedia bagi tenaga pengolah makanan di Instalasi *Catering* PT. Binar Grafana Indonesia. Total waktu kerja untuk satu orang tenaga pengolah makan di *catering* PT. Binar Grafana Indonesia dalam setahun sebesar 198.000 menit/tahun.

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia Tenaga Pengolah Makan

Kode	Faktor	Jumlah Hari	Keterangan
A	Hari Kerja	243	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	3	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	4	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	15	Jam/Hari
Hari Kerja Tersedia		220	Hari kerja/Tahun
Waku Kerja Tersedia		3.300	Jam/Tahun
		198.000	Menit/Tahun

Tabel 2 waktu kerja tersedia petugas kebersihan juga memiliki basis 243 hari kerja dalam setahun. Hak cuti tahunan yang sama diberikan kepada petugas kebersihan, yaitu 3 hari/tahun. Ini mencerminkan kesetaraan dalam kebijakan kesejahteraan karyawan. Tidak ada alokasi waktu khusus untuk pendidikan dan pelatihan yang mengurangi hari kerja tersedia bagi petugas kebersihan. Jumlah hari libur nasional yang sama (16 hari/tahun) juga berlaku untuk petugas kebersihan. Angka ketidakhadiran yang tidak direncanakan (sakit, izin) juga sama, yaitu 4 hari/tahun. Ini bisa menjadi rata-rata absensi yang diamati di seluruh karyawan atau asumsi standar perusahaan. Durasi jam kerja harian yang sama, yaitu 15 jam/hari, juga diterapkan pada petugas kebersihan, ini menunjukkan bahwa semua karyawan di PT. Binar Grafana Indonesia memiliki jam kerja harian yang sama.

Tabel 2. Waktu Kerja Tersedia Petugas Kebersihan

Kode	Faktor	Jumlah Hari	Keterangan
A	Hari Kerja	243	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	3	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	4	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	15	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia	220	Hari kerja/Tahun
		3300	Jam/Tahun
	Waku Kerja Tersedia	198.000	Menit/Tahun

Tabel 3 bahwa mengenai waktu kerja tersedia pada supir/pramusaji konsisten dengan kategori lain. Total waktu kerja tersedia sebesar 198.000 menit/tahun pada ketiga kategori itu mengindikasikan bahwa PT. Binar Grafana Indonesia menerapkan kebijakan jam kerja dan hak cuti yang seragam untuk sebagian besar karyawannya. Hal ini menyederhanakan perhitungan dalam metode WISN karena pembilang untuk rumus standar beban kerja akan sama untuk semua unit kerja. Namun, penting untuk dicatat bahwa meskipun waktu kerja tersedia sama, beban kerja aktual dan standar kelonggaran untuk setiap kategori akan berbeda, mencerminkan sifat pekerjaan yang unik untuk setiap unit.

Tabel 3. Waktu Kerja Tersedia Supir/Pramusaji

Kode	Faktor	Jumlah Hari	Keterangan
A	Hari Kerja	243	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	3	Hari/Tahun
C	Pendidikan dan Pelatihan	0	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional	16	Hari/Tahun
E	Ketidakhadiran Kerja	4	Hari/Tahun
F	Waktu Kerja	15	Jam/Hari
	Hari Kerja Tersedia	220	Hari kerja/Tahun
		3300	Jam/Tahun
	Waku Kerja Tersedia	198.000	Menit/Tahun

Menetapkan Unit Kerja Sumber Daya Manusia

Menetapkan unit kerja SDM (Sumber Daya Manusia) yang dihitung tujuannya adalah untuk memperoleh unit kerja SDM (Sumber Daya Manusia) yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan makanan di Instalasi Catering Binar Grafana (Sudiro & Putri, 2023).

Tabel 4. Unit Kerja Sumber Daya Manusia

No	Unit Kerja	Kategori SDM	Kualifikasi Pendidikan
1	Tenaga Makanan	Pengolah 1. Quality Control, Persiapan BM, Pelaksana Pemasak 2. PJ Gudang, Pelaksana pengolah nasi, Persiapan Sayur	SMA SMA

2	Petugas Kebersihan	Petugas kebersihan	SMP
3	Pramusaji/Supir	1. Pramusaji	SMA
		2. Supir	SMA

Pada penyelenggaraan makanan selain rumah sakit, tidak ada perbedaan kualifikasi tenaga yang dibutuhkan antar semua klasifikasi penyelenggaraan makanan tersebut. Tenaga kerja lulusan SMA/SMK lebih banyak dibutuhkan, tanpa pernah mendapatkan pendidikan tambahan lainnya dibidang makanan secara non formal (Rahman & Bakri, 2019).

Menyusun Standar Beban Kerja

Beban kerja dihitung melalui survei yang dilakukan masing – masing divisi. Setiap sub-divisi dibentuk tim untuk melakukan identifikasi macam – macam pekerjaan dilakukan setiap hari dan kebutuhan waktu untuk melakukan pekerjaan mengolah makanan (Harijanto, 2024). Berikut adalah rumus yang digunakan:

$$= \frac{\text{Waktu Kerja Tersedia}}{\text{Rata – rata Waktu yang dibutuhkan}}$$

Hasil tabel 5 dapat diketahui bahwa rata – rata waktu yang digunakan untuk kegiatan *Quality Control*, Persiapan BM, Pelaksana Pemasak sebanyak 330 menit dengan waktu kerja tersedia sebanyak 198.000 menit/tahun dan memiliki standar beban kerja sebesar 600 menit/tahun. Rata – rata waktu kegiatan selanjutnya (PJ Gudang, Pelaksana pengolah nasi, Persiapan Sayur) sebanyak 210 menit dengan waktu kerja tersedia sebanyak 198.000 menit/tahun dan memiliki standar beban kerja sebesar 942 menit/tahun. Pada dua kegiatan berikutnya memiliki rata – rata waktu yang berbeda yaitu 120 menit (pramusaji/supir) dan 60 menit (membersihkan dapur), tetapi sama – sama memiliki waktu kerja tersedia sebesar 198.000 menit/tahun dengan standar beban kerja yang berbeda untuk pramusaji/supir sebesar 1.650 menit/tahun. Sedangkan, untuk tugas membersihkan dapur sebesar 3.300 menit/tahun.

Tabel 5. Standar Beban Kerja

No	Kegiatan Pokok	Rata – rata waktu	Waktu Kerja Tersedia	Standar Beban Kerja
1	<i>Quality Control</i> , Persiapan BM, Pelaksana Pemasak	330 Menit	198.000	600
2	PJ Gudang, Pelaksana pengolah nasi, Persiapan Sayur	210 Menit	198.000	942
3	Pramusaji, Supir	120 Menit	198.000	1.650
4	Membersihkan dapur	60 Menit	198.000	3.300

Menyusun Standar Kelonggaran

Menyusun standar kelonggaran bertujuan untuk diperolehnya faktor – faktor kelonggaran setiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam penyelesaian suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah kegiatan pokok/pelayanan yang dilakukan (Utami, 2013). Berikut adalah rumus yang digunakan :

$$= \frac{\text{Jumlah rata – rata waktu per Faktor Kelonggaran}}{\text{Waktu Kerja Tersedia}}$$

Hasil tabel 6 dapat diketahui bahwa untuk ishoma dengan frekuensi 1x/hari memiliki standar kelonggaran sebesar 0,22. Sedangkan, untuk rapat dengan frekuensi 2x/bulan memiliki standar kelonggaran sebesar 0,003

dan ke kamar mandi dengan frekuensi 6x/minggu memiliki standar kelonggaran sebesar 0,004. Total standar kelonggaran pada PT. Binar Grafana Indonesia yaitu sebesar 0,227.

Tabel 5. Standar Kelonggaran

Kegiatan Pokok	Frekuensi	Waktu	Rata – rata waktu	Waktu kerja	Standar Kelonggaran
Ishoma	1x/hari	120 menit	43.800 menit	198.000	0,22
Rapat	2x/bulan	60 menit	720 menit	198.000	0,003
Ke kamar mandi	6x/minggu	15 menit	780 menit	198.000	0,004
Standar Kelonggaran					0,227

Menghitung Kebutuhan Tenaga per Unit Kerja

Rumus:

$$= \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok}}{\text{Standar Beban Kerja}} + \text{Standar Kelonggaran}$$

Berdasarkan hasil tabel 7 dapat diketahui bahwa kebutuhan tenaga di instalasi PT. Binar Grafana Indonesia berjumlah 11,95 dijumlah dengan standar kelonggaran sebesar 0,227. Jadi, total kebutuhan tenaga yang dibutuhkan berjumlah 12,17 dibulatkan menjadi 12 orang. Pada tabel ini secara langsung menginformasikan manajemen PT. Binar Grafana Indonesia mengenai jumlah SDM yang diperlukan untuk memenuhi volume pekerjaan yang ditetapkan oleh SOP dan target operasional. Jika jumlah tenaga kerja yang ada saat ini hanya 5 orang sehingga kurang dari 12 orang, hal ini dapat menjelaskan fenomena "*double job*" yang disebutkan sebelumnya, di mana karyawan harus mengambil alih tugas di luar deskripsi pekerjaan utama mereka.

Tabel 7. Kebutuhan Tenaga per Unit Kerja

Aktivitas Pokok	Kuantitas Kegiatan Pokok	Standar Beban Kerja	Kebutuhan Tenaga
Quality Control, Persiapan BM, Pelaksana Pemasak	4.200	600	7
PJ Gudang, Pelaksana pengolahan nasi, Persiapan Sayur	4.200	942	4,4
Pramusaji/Supir	730	1.650	0,44
Membersihkan Dapur	365	3.300	0,11
Kebutuhan Tenaga Kerja			11,95
Standar Kelonggaran			0,227
Total Kebutuhan Tenaga Kerja			12,17

PEMBAHASAN

Penyelenggaraan Makanan di Catering PT. Binar Grafana Indonesia

Penyelenggaraan makanan di catering PT. Binar Grafana Indonesia masih banyak yang harus ditingkatkan seperti, penambahan ruangan penerimaan makanan dan cerobong asap, penataan penyimpanan bahan makanan di freezer agar dikemas dalam wadah dan diberi laabel nama serta tanggal kadaluarsa, perlu adanya pemisahan ruangan antara red zone dan ruangan lainnya, saat pemorsian perlu ditimbang agar tidak terjadi kekeliruan, perlu ditekankan agar tenaga kerja patuh menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) di daerah zoning.

Analisis Tenaga Kerja

Analisis tenaga kerja yang dilakukan menggunakan metode WISN menunjukkan hasil sebagai berikut untuk kebutuhan tenaga kerja di Fasilitas Catering PT. Binar Grafana Indonesia Balaraja Dibutuhkan 7 orang untuk pengendalian kualitas, persiapan makanan, dan memasak, namun jumlah yang tersedia hanya 1 orang sehingga tidak mencukupi. Selain itu, untuk posisi manajer gudang, juru masak nasi, dan penyiap sayuran, dibutuhkan 4 orang, tetapi jumlah yang tersedia hanya 1 orang sehingga tidak sesuai. Sementara itu, untuk pramusaji/pengemudi, jumlah yang dibutuhkan yaitu 1 orang dan sudah sesuai dengan yang tersedia. Adapun untuk staf kebersihan, saat ini terdapat 2 orang, sehingga terdapat kelebihan 1 orang yang dapat dialokasikan ke pengolahan makanan. Secara keseluruhan, total tenaga kerja di Fasilitas Catering PT. Binar Grafana Indonesia adalah 12,17 orang, dibulatkan menjadi 12 orang. Namun, untuk saat ini hanya 5 karyawan yang bekerja di Catering. Sehingga terdapat kekurangan 7 orang. Kekurangan tenaga kerja ini dapat menyebabkan beban kerja yang meningkat, yang berpotensi mengakibatkan penurunan kualitas layanan yang disediakan oleh layanan catering PT. Binar Grafana Indonesia.

Hasil analisa tenaga kerja yang diamati dengan uraian tugas per kategori SDM khususnya untuk tenaga pengolah makanan kebutuhan ideal untuk (*quality control*, persiapan BM, pelaksana pemasak) adalah 7 orang. Kebutuhan ideal untuk (PJ gudang, pelaksana pengolah nasi, persiapan sayur) sekitar 4 orang. Sedangkan, pada catering ini hanya 2 orang yang merangkap semua tugas ini, setiap tenaga pengolah makanan menanggung beban kerja setara dengan sekitar 6 orang. Karena hal tersebut mereka sering melakukan *double job* dan bekerja lebih dari 10 jam sehari. beban kerja mereka jauh melampaui kapasitas normal sehingga menyebabkan kelelahan dan potensi penurunan kualitas.

Catering PT. Binar Grafana Indonesia juga tidak memiliki ahli gizi, menurut Penggalih (2021) Ahli gizi sangat penting dalam catering karena mereka memastikan bahwa makanan yang disajikan memenuhi standar gizi yang sehat dan seimbang. Mereka berperan dalam merancang menu, mengawasi kualitas bahan, dan memberikan edukasi gizi untuk mencegah masalah kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala dapur yang bernama Ibu Tri Sukma mengatakan bahwa “Jam kerja di catering lebih dari 10 jam dalam sehari dan pembagian tugasnya seperti tenaga pengolah makanan berjumlah 2 orang, pramusaji berjumlah 1 orang dan bagian kebersihan berjumlah 2 orang. Untuk tenaga pengolah makanan 1 orang melakukan persiapan, pemorsian dan 1 orangnya lagi merangkap menjadi *quality control* dan bagian gudang, sedangkan untuk pramusaji merangkap menjadi supir”. Menurut Ibu Arni sebagai tenaga pengolah makan di catering ini mengatakan “para pekerja dicatering sering merasa kelelahan karena *double job* terutama saat ada event besar dan mereka juga merasa kekurangan tenaga kerja sehingga menyebabkan *double job*”. Kesimpulan dari hasil wawancara tadi maka seharusnya pihak manajemen catering mempertimbangkan untuk merekrut lebih banyak tenaga kerja agar beban kerja dapat dibagi dengan lebih baik. Keterbatasan penelitian ini terjadi saat wawancara karena tenaga kerja sering menolak untuk di wawancara dengan alasan sibuk, ingin mengantarkan pesanan. Sehingga peneliti kesulitan dalam proses wawancara dan harus menunggu saat jam istirahat atau saat mereka sudah tidak sibuk.

Menurut Permenkes 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan, yaitu organisasi yang efektif dan efisien memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam jumlah yang proporsional dalam jumlah sesuai kebutuhan. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan meningkatkan produktivitas organisasi.

Sesuai dengan PGRS (2013), tugas, fungsi, dan wewenang di bidang gizi mencakup tenaga kerja yang memiliki wewenang untuk melaksanakan kegiatan teknis fungsional di bidang gizi, pangan, dan layanan dietetik, baik di masyarakat maupun di rumah sakit dan unit pelayanan kesehatan lainnya, yang memiliki latar belakang pendidikan dari akademi gizi. Ketentuan ini berkaitan dengan beban kerja yang ada. Saat ini, masalah terkait tenaga kerja sangat krusial, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang sangat kurang. Untuk mengatasi masalah ini, banyak institusi atau rumah sakit memanfaatkan jasa konsultan ahli dan pekerja tidak terampil atau harian. Kondisi ini memerlukan pertimbangan adanya evaluasi sumber daya dengan analisis beban kerjanya, hasil penelitian Barahama, 2019 menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh jumlah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang.

Menurut Fitriana (2022), penting untuk memperhitungkan jam kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Jam kerja yang terlalu panjang dapat menyebabkan pekerja

mengalami kelelahan, sehingga jam kerja tidak boleh melebihi kapasitas yang direkomendasikan, yaitu antara 6 hingga 7 jam per hari. Setiap pekerja, terutama yang bekerja sebagai pengolah makanan, perlu diberikan waktu istirahat yang cukup, mengingat suhu tinggi dapat mempercepat kelelahan.

Kekurangan tenaga kerja dalam penyelenggaraan makanan di industri catering merupakan permasalahan multidimensi yang berdampak signifikan terhadap efisiensi operasional dan kualitas layanan. Penelitian yang dilakukan oleh Derinta Entas (2024) mengidentifikasi bahwa 67% perusahaan catering di Indonesia mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja, khususnya pada posisi kritis seperti koki, supervisor dapur, dan tim logistik. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kekurangan ini adalah gaji yang relatif kecil dan skala usaha catering yang masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang komprehensif untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang memadai seperti: peninjauan dan penyesuaian struktur gaji, peningkatan skala usaha, program latihan dan pengembangan karyawan, meningkatkan lingkungan kerja, strategi rekrutmen yang efektif. Akibatnya, banyak perusahaan terpaksa mengoperasikan kapasitas produksi di bawah standar optimal, yang berpotensi menurunkan kualitas hidangan dan ketepatan waktu pengiriman (Mahawati, 2021). Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan catering untuk merancang strategi yang efektif dalam perekrutan dan pelatihan agar dapat menarik serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

PT. Binar Grafana Indonesia dapat meningkatkan daya tarik posisi pekerjaan, memperluas skala usaha, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat menambah tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai efisiensi operasional yang optimal. Upaya ini tidak hanya akan membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan perusahaan untuk pertumbuhan yang berkelanjutan di masa depan. Secara keseluruhan, penerapan metode WISN di PT. Binar Grafana Indonesia memberikan kerangka kerja yang sistematis dan berbasis bukti untuk manajemen tenaga kerja, mendukung pengambilan keputusan yang lebih informasional dan strategis dalam upaya mencapai tujuan bisnis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa analisis tenaga kerja di PT Binar Grafana Indonesia menunjukkan perbedaan yang signifikan antara jumlah pekerja ideal dan jumlah pekerja yang tersedia saat ini. Mengacu pada metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN), kebutuhan tenaga kerja untuk layanan katering di PT Binar Grafana Indonesia adalah 12 orang, sedangkan saat ini hanya ada 5 pekerja. Situasi ini menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi karyawan, di mana setiap individu harus menangani tanggung jawab yang seharusnya dibagi di antara lebih banyak pekerja. Situasi ini berisiko menurunkan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan, serta dapat meningkatkan kemungkinan kelelahan dan stres di kalangan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk segera melakukan evaluasi dan merencanakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk merekrut pekerja tambahan untuk memenuhi kebutuhan operasional yang ideal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, A., Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). Angkatan kerja dan faktor yang mempengaruhi pengangguran. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 11(2), 463-440.
- Aisyah, M., & Aprianti, A. (2018). Analisis Beban Kerja Tenaga Gizi Di RSUD Banjarbaru. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(1).
- Ambarwati, N. A. (2015). Analisis penganggaran Belanja Makanan Pasien Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soreang Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 12(3), 447-468.
- Astari, A. P., Setyowati, S., & Kadaryati, S. (2021). Ketepatan pemorsian hidangan di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. *AcTion: Aceh Nutrition Journal*, 6(1), 33-40.
- Bakri, B., Intiyati, A., & others. (2018). Sistem Penyelenggaraan Makanan Institusi. *Jakarta: Kementerian Kesehatan RI*, 1-345.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1), 1-8.

- Citra Annisa Febriani, P. (2023). *Gambaran Sistem Penyimpanan Bahan Makanan Basah dan Kering di Instalasi Gizi RSUD X*. Poltekkes Kemenkes Riau.
- Derinta Entas, S. E., Murhadi, S., Suci Sandi Wachyuni, S., Heru Suheryadi, S., Baskoro Harwindito, S., Rahmat Gunawan, S., Haddy Ratony, S., Widodo Kuntaran, S., Wahyudi Utomo, S., & others. (2024). *Manajemen Katering Dalam Industri Tambang*. Penerbit Widina.
- Deva, B. E. (2023). *Perencanaan Bisnis Catering "Smoke House BBQ" di Kota Bandung*. Poltekpar NHI Bandung.
- Ekawati, H., Rahmawati, A. Y., & Wijaningsih, W. (2016). Faktor determinan kelelahan kerja pada tenaga penjamah makanan di Instalasi Gizi RS Dr R Soetijono Blora. *Jurnal Riset Gizi*, 4(2), 31–38.
- Ekowati, D., & Subekti, I. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Pramubakti Dengan Metode Work Sampling Dan Metode Workload Indicator Staff Needes. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 31–44.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Fitriana, H. (2022). Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 112–115.
- Hasanah, C. U., & others. (2016). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Celdi Katering (Survei Pada Konsumen Celdi Katering). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 152–166.
- Hasanah, H. (2017). Teknik - Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Instalasi, D. I., Rumah, G., Reksodiwiryo, S., Studi, P., Terapan, S., & Politeknik, D. (2020). *Analisis Beban Kerja Tenaga Pengolah Makanan di Instalasi Gizi Rumah Sakit dr. Reksodiwiryo dan Rumah Sakit Ibnu Sina Padang tahun 2020 Skripsi Oleh : Salsabila Jurusan Gizi Politeknik Kesehatan Kemenkes Padang Tahun 2020*.
- Ira Esabela, I. E., Setyowati, S., & Lastmi Wayan Sari, L. W. S. (2019). *Tingkat Kepuasan Pasien pada Pelayanan Makanan Menurut Karakteristik Pasien di RSUD Hanau, Kab. Seruyan Kalimantan Tengah*. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Izza, N. F. (2021). *Gambaran Penyimpanan Bahan Makanan Basah Di Instalasi Gizi RSUD Wonosari*. Poltekkkes Kemenkes Yogyakarta.
- Jemy Mende, J. M., Joko Susilo, J. S., & Tjarono Sari, T. S. (2017). *Analisis Beban Kerja Tenaga Pemasak Di Instalasi Gizi Rsud Panembahan Senopati Kabupaten Bantul Tahun 2016*. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Kemenkes, R. I. (2017). Kemenkes Ri. *Profil Kesehatan Indonesia*.
- Kemenkes RI. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Dan Praktik Tenaga Gizi. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, 123(10), 2176–2181. <https://peraturan.go.id/files/bn603-2013.pdf>
- kemenkes RI, 2013. (2013). *Kementrian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 78 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pelayanan Gizi Tumah Sakit (PGRS)*, Jakarta: Kementrian Kesehatan RI, 2014. 1969(1), 1–24.
- Kusumah, R. M. (2021). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Petugas Pendaftaran Berdasarkan Metode Workload Indicator Staffing Need (WISN) di UPTD Puskesmas X Tahun 2021. *Manners (Management and Entrepreneurship Journal)*, 4(2), 129–141.
- Maharani, A. D. (2024). *Makalah Manajemen Logistik Medis dan Non Medis "Food Service/Catering."*
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., & others. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50.
- Marisya, P. (2022). *Konsumen Pada Cinta Catering Tahun 2022. Skripsi*.

- Mourbas, I., Nizar, M., & Gusnedi, G. (2020). Pengembangan alat pemorsian nasi sesuai standar diet pasien rawat inap di Rumah Sakit. *Jurnal Sehat Mandiri*, 15(2), 89–100.
- Munadhiroh, M. (2016). *Korelasi Mengikuti Pengajian Majelis Dzikir Al Khidmah dengan Ukhuwah Islamiyah Jama'ah di Kec Weleri Kab Kendal*. 34–51.
- Nurhikmah, N., Junita, D. E., Wati, D. A., & Abdullah, A. (2024). Analysis of Cooking Staff Needs Using The Index Staffing Needs (ISN) And Workload Indicators of Staffing Need (WISN) Method In The Nutrition Installation At Dr. H Abdul Moeloek Regional Hospital Of Bandar Lampung. *Jurnal Mitra Kesehatan*, 7(1), 64–83. <https://doi.org/10.47522/jmk.v7i1.349>
- Nurul, H. (2018). *Kebutuhan Gizi Karbol Dan Nilai Gizi Menu Makanan Yang Disajikan Di Asrama Akadademi Angkatan Udara (Aau) Yogyakarta*. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Oktaviasari, A. (2015). Evaluasi Program Penyelenggaraan Makanan Di Madrasah MuAllimin Muhammadiyah Yogyakarta. *Yogyakarta: Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Pasaribu, A. A., Pranita, M., Amalia, A., Lubis, A. K. P., Turrahmah, M., & Malik, A. M. M. (2022). *Pengolahan Bahan Pangan Lokal untuk Mengatasi Masalah Gizi*. Merdeka Kreasi Group.
- Penggalih, M. H. S. T., Solichah, K. M., Nadia, A., Ningrum, R. K., Achmad, A. S., & Reswati, V. D. Y. (2021). *Pedoman penatalaksanaan gizi atlet*. Ugm Press.
- PGRS. (2013). *Pedoman-Pelayanan-Gizi-Rs-2013.Pdf*. In *Pedoman PGRS* (pp. 1–165).
- Rahman, N., & Bakri, B. (2019). Kualifikasi Tenaga Kerja Pada Berbagai Klasifikasi Penyelenggaraan Makanan Massal. *Jurnal Info Kesehatan*, 17(1), 35–49. <https://doi.org/10.31965/infokes.vol17.iss1.229>
- Ramadhani, A. S. (2020). Pengukuran waktu baku dan analisis beban kerja untuk menentukan jumlah optimal tenaga kerja pada proses cetak produk lipstick. *Operations Excellence*, 12(2), 177–188.
- Ratnawati, I. N. A. (2022). Analisis Beban Kerja Tenaga Kerja di Instalasi Gizi RSUD Karawang dengan Metode Workload Indicator Staffing Need Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 61. <http://repository.binawan.ac.id/id/eprint/2020>
- Rosaliza, M. (2015). Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*, 11, 71–79. <https://doi.org/10.31849/jib.v11i2.1099>
- Sartika, R., Suryani, L., & Deviliawati, A. (2022). Analisis Penyelenggaraan Makanan Di Instalasi Gizi RSUD Besemah Pagar Alam Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 5(2), 321–330.
- Sawong, K. S. A., Andrias, D. R., & Muniroh, L. (2016). Penerapan Higiene Sanitasi Jasa Boga pada Katering Golongan A2 dan Golongan A3 di Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. *Media Gizi Indonesia*, 11(1), 1–10.
- Shafa, T. W. (2024). *Gambaran Perencanaan Menu Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi*. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Siregar, M. (2021). Analisis Kepuasan Pelanggan Ompu Gende Coffee Medan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 114–120.
- Sobari, E., & others. (2019). *Dasar-Dasar Proses Pengolahan Bahan Pangan*. Politeknik Negeri Subang.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 3(17), 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Ulasawini, A. A., Hamzah, M. M., & Murib, I. (2021). Analisis Status Gizi dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Juru Masak Pada Catering X di Kota Makassar. *JoPHIN: Journal of Public Health and Industrial Nutrition*, 1(1), 1–9.

- Wani, Y. A., Tanuwijaya, L. K., & Arfiani, E. P. (2019). *Manajemen Operasional Penyelenggaraan Makanan Massal (Edisi Revisi)*. Universitas Brawijaya Press.
- Wibowo, F. X. S., & Bachtiart, Y. (2018). Analisa Kepuasan Konsumen terhadap Produk Katering di Ibu Djoko Catering. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 3(2), 253–268.
- Widyastuti, N., Nissa, C., & Panunggal, B. (2018a). Manajemen Pelayanan Makanan. *Yogyakarta: K-Media*.
- Widyastuti, N., Nissa, C., & Panunggal, B. (2018b). *Manjamene Pelayanan Makanan*. 1–83.
- Yulliswandi, D. (2022). *Analisis Kebutuhan Tenaga Keperawatan Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN) Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Datu Beru*. Institut Kesehatan Helvetia