

# PSIKOEDUKASI *TIME MANAGEMENT* SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. GOWA KENCANA MOTOR

Nur Qurainun Yusuf \*<sup>1</sup>  
Amylya Nurul Fitra <sup>2</sup>  
Rahmat Permadi <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Negeri Makassar

\*e-mail: [nurqurainunyusuf@gmail.com](mailto:nurqurainunyusuf@gmail.com)<sup>1</sup>, [amylyanurulf@gmail.com](mailto:amylyanurulf@gmail.com)<sup>2</sup>, [rahmat.permadi@unm.ac.id](mailto:rahmat.permadi@unm.ac.id)<sup>3</sup>

## Abstrak

Rangkap pekerjaan sering terjadi di perusahaan yang memiliki masalah keuangan atau permasalahan pada sumber daya manusia. Pada saat perusahaan mengalami masalah keuangan atau terbatasnya sumber daya manusia yang dimiliki, maka perusahaan akan memiliki tekanan untuk mengurangi jumlah karyawan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sumber daya manusia yang ada. Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari kemampuannya mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan efektif. Pembagian kerja dikatakan efektif apabila suatu kelompok melakukan tugas sesuai dengan job desk yang telah terperinci sehingga mampu mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan tersebut. Melihat pentingnya *Time Management* yang baik bagi karyawan PT Gowa Kencana Motor dalam menghadapi beban kerja yang cukup banyak, maka Tim BKP Magang/Praktik kerja memandang penting untuk memberikan Psikoedukasi mengenai hal-hal yang perlu dipahami mengenai *Time Management*. Berdasarkan perbandingan antara jawaban posttest dan pretest maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan pengetahuan baru mengenai "5 tips *Time Management for Workers* melalui pemberian psikoedukasi."

**Kata Kunci:** Psikoedukasi, Manajemen waktu, Karyawan.

## Abstract

Duplicate jobs often occur in companies that have financial problems or human resource problems. When a company experiences financial problems or has limited human resources, the company will have pressure to reduce the number of employees and complete work using existing human resources. A company's success can be measured by its ability to manage human resources (HR) well and effectively. The division of labor is said to be effective if a group carries out tasks in accordance with a detailed job description so that it is able to achieve success in a company. Seeing the importance of good *Time Management* for PT Gowa Kencana Motor employees in facing quite a large workload, the BKP Internship/Work Practices Team considers it important to provide Psychoeducation regarding things that need to be understood regarding *Time Management*. Based on the comparison between posttest and pretest answers, it can be concluded that employees gain new knowledge regarding "5 *Time Management tips for Workers* through providing psychoeducation."

**Keywords:** Psychoeducation, Time Management, Employees

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Istilah efektif (*effective*) berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab, dan mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu. Jadi efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan (Luh et al., 2013)

Pembagian kerja dikatakan efektif apabila suatu kelompok melakukan tugas sesuai dengan job desk yang telah terperinci sehingga mampu mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan tersebut (Murti, 2015). Dengan adanya pembagian kerja yang dilakukan secara tepat dan benar maka efektivitas kerja pegawai akan dapat tercapai, penghematan waktu dan tenaga

kerja akan dapat terwujud. Sehingga pegawai dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam aktivitas suatu perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari kemampuannya mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik dan efektif. Namun terdapat beberapa perusahaan yang belum mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik, sehingga perusahaan tersebut menerapkan rangkap kerja pada bagian pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017), rangkap kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai pekerjaan dua atau lebih dari pekerjaan tetapnya di sebuah perusahaan dengan waktu yang sama.

Rangkap pekerjaan sering terjadi di perusahaan yang memiliki masalah keuangan atau permasalahan pada sumber daya manusia. Pada saat perusahaan mengalami masalah keuangan atau terbatasnya sumber daya manusia yang dimiliki, maka perusahaan akan memiliki tekanan untuk mengurangi jumlah karyawan dan menyelesaikan pekerjaan menggunakan sumber daya manusia yang ada. Apabila dalam suatu perusahaan tidak efisien dalam melakukan pembagian kerja sesuai dengan job desk masing-masing karyawan, maka akan terjadi peningkatan kesalahan dalam pekerjaan dan juga tumpang tindih dalam proses melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan sulit untuk memaksimalkan kinerja. Hal ini juga terjadi pada beberapa karyawan di PT Gowa Kencana Motor, seperti yang dikatakan oleh HT:

*“itu saja intinya tidak akan maksimalki pekerjaan kalau begini dikerjakan rangkap-rangkap”*

Peneliti melakukan *need assesment* terhadap karyawan khususnya yang berada di Head Office PT. Gowa Kencana Motor demi mengumpulkan data secara akurat. PT Gowa Kencana Motor adalah salah satu Dealer resmi kendaraan komersial MercedesBenz, Truk dan Bus, di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta selama lebih dari 25 tahun. GKM sendiri merupakan bagian dari Gowa Motor Group yang bergerak dalam bisnis penjualan kendaraan commercial car. Commercial car merupakan kendaraan yang digunakan dalam industri pertambangan. Selain itu PT Gowa Kencana Motor juga merupakan dealer Mercedes-Benz Axor. Menurut Wikipedia Mercedes-Benz Axor adalah sebuah truk yang diproduksi oleh Mercedes-Benz dan dirancang untuk mengisi celah antara truk Mercedes-Benz Actros dan Mercedes Benz Atego, serta ditargetkan untuk para pembeli armada. Model ini digantikan oleh Mercedes-BenzAntos pada tahun 2012 di Jerman, tetapi tetap diproduksi di Brazil.

Need assessment dilakukan dengan cara observasi dan wawancara. Dari hasil pengamatan dan wawancara bersama karyawan ditemukan bahwa sebagian besar karyawan PT. Gowa Kencana Motor khususnya di Head Office mengalami rangkap pekerjaan, sehingga adanya kesulitan untuk membagi waktu. Seperti yang dikatakan AD;

*“Kemungkinan rata-rata karyawan diberikan jobdesk lebih dari satu, karena kekurangan orang. karena kita memang cukup efisiensi pada saat ini”*

*“Saya masih susah bagi waktu karena biasanya ada job yang tiba-tiba. Kadang tidak selesai sesuai schedule karena ada pekerjaan yang mendadak.”*

Melihat pentingnya *Time Management* yang baik bagi karyawan PT Gowa Kencana Motor dalam menghadapi beban kerja yang cukup banyak, maka Tim BKP Magang/Praktik kerja memandang penting untuk memberikan Psikoedukasi mengenai hal-hal yang perlu dipahami mengenai *Time Management*. Berdasarkan hal tersebut, kami bermaksud untuk melakukan Psikoedukasi *Non-Training* (Poster) dengan tema *Time Management* yang berjudul “5 Tips – *Time Management for Workers*”.

## METODE

Kegiatan ini dilaksanakan di PT. Gowa Kencana Motor dengan tim BKP melakukan *need assesment* terlebih dahulu dengan metode observasi dan wawancara. Witkin (1984) mendefinisikan *need assesment* sebagai proses pembuatan keputusan dengan memanfaatkan informasi yang dikumpulkan. Need assessment dapat diartikan pula sebagai proses yang sistematis guna memperoleh gambaran akurat dan menyeluruh tentang kekuatan dan kelemahan

dari sebuah komunitas. Peneliti melakukan observasi selama 3 minggu dan dilanjutkan dengan wawancara secara tatap muka.

Hasil yang didapatkan setelah melakukan *need assessment* yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang diluar dari pekerjaan tetap karyawan yang menyebabkan karyawan sulit untuk mengatur waktu dan mengharuskan untuk menjadi orang yang multitasking. Seperti yang terdapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Zidane Ardiansyah<sup>1</sup>, J. Julia dan Cucun Sunaengsih (2023) yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang melakukan rangkap jabatan tetap mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik namun tetap menghasilkan ketidakfektifan dalam prosesnya karena waktu pembagian waktu yang sulit. Seperti yang terdapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Oktaviani Makisurat, Djibrael Djawa, Bet El Silisna Lagarensse yang menunjukkan bahwa multitasking jika terlalu sering dan terlalu banyak dapat berdampak negatif bagi kualitas kerja karyawan.

Dari hasil *need assessment* yang telah dilakukan maka ditetapkan akan dilaksanakan psikoedukasi dengan pemberian poster. Menurut Mottaghipour (2005), mengatakan psikoedukasi adalah suatu tindakan yang diberikan kepada individu dan keluarga untuk memperkuat strategi koping dalam menangani kesulitan perubahan mental. Stuart & Sundeen (2007), mengatakan psikoedukasi adalah salah satu program perawatan kesehatan jiwa keluarga dengan pemberian informasi, edukasi melalui komunikasi yang terapeutik.

Penyusunan materi dilakukan dengan menganalisis data yang didapatkan dari *need assessment*. Materi dirangkum dari beberapa jurnal kemudian di *design* dan disajikan dalam bentuk poster. *Design* poster ini dibuat dengan menggunakan aplikasi Canva. Selanjutnya peneliti mengkonfirmasi hasil poster kepada HR PT. Gowa Kencana Motor dan Dosen Pembimbing Lapangan, kemudian merevisi hasil dari saran-saran HR dan DPL.

Psikoedukasi dilakukan dalam bentuk poster sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan agar psikoedukasi ini bisa tersampaikan secara merata kepada seluruh karyawan. Pelaksanaan psikoedukasi ini dimulai dengan pemberian pre test, kemudian memberikan edukasi dari isi poster, lalu memberikan sesi umpan balik kepada karyawan dan terakhir memberikan post-test.

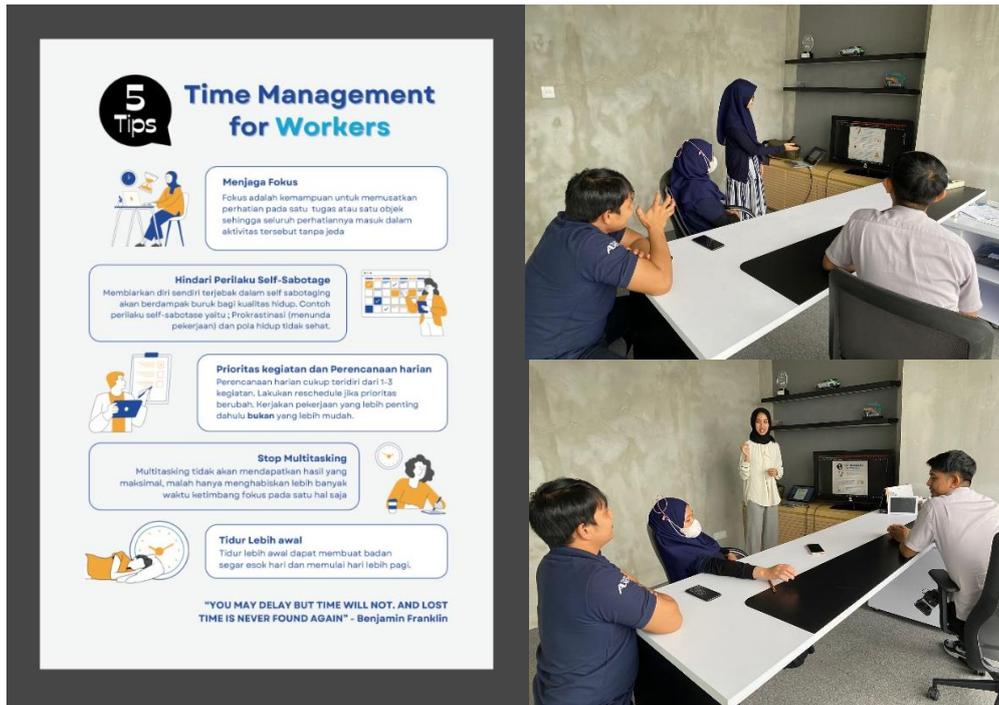
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil Pretest yang telah diberikan kepada karyawan Head Office PT Gowa Kencana Motor, terdapat 66,7% yang cukup paham mengenai konsep "Time Management". Sementara karyawan yang Sangat Paham mengenai konsep "Time Management" terdapat sebanyak 33,3% karyawan. Pemberian Post-tes dilakukan setelah proses pemaparan isi poster Psikoedukasi berjudul "5 Tips Time Management for Workers" dengan hasil 100% karyawan Sangat Paham mengenai konsep Time Management. Dengan ini dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan pemahaman mengenai Time management pada karyawan PT Gowa Kencana Motor setelah diberikan Psikoedukasi. Adapun beberapa hasil umpan balik dari karyawan A dan D saat melaksanakan psikoedukasi adalah sebagai berikut:

*"Menurut saya melihat dari kondisi GKM saat ini, karyawan ini dituntut untuk melakukan multitasking, karena kurang SDM sehingga harus mengerjakan pekerjaan yang banyak"*

*"Iya betul, karena saya setelah membuat perencanaan harian tapi ternyata sampai di kantor tetap harus mengerjakan pekerjaan yang lebih dari perencanaan harian, yang bisa lebih dari 3, 5 bahkan 7 keatas, karena biasa juga kita lagi kerjakan suatu pekerjaan, tapi kalau bos sudah telfon jadi kita harus kerjakan yang dikasih, bahkan kalau sudah habis waktu kerja masih ada penjualan yang harus diselesaikan"*

*"Saya suka dengan posternya karena itu membantu, warnanya dan desain juga sudah bagus"*



Gambar 1 : Poster Psikoedukasi

Gambar 2 : Kegiatan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka dapat dikatakan kegiatan psikoedukasi ini sesuai dengan keadaan karyawan PT Gowa Kencana Motor. Hal tersebut dapat terlihat dari komentar karyawan yang merasakan sulit untuk mengatur waktu karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Sehingga, pemberian edukasi ini tentunya dapat menjadi salah satu solusi dari permasalahan karyawan PT Gowa Kencana Motor agar dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perbandingan antara jawaban posttest dan pretest maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan pengetahuan baru mengenai 5 tips *Time Management for Workers* melalui pemberian psikoedukasi. Hasil dari psikoedukasi yang telah dilakukan ini diharapkan mampu memberikan solusi sehingga karyawan dapat lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang menumpuk. Peneliti juga berharap agar kegiatan psikoedukasi yang telah dilakukan menjadi tambahan ilmu yang penting bagi karyawan PT Gowa Kencana Motor dalam mengatur waktu.

Adapun saran untuk peserta magang selanjutnya di PT. Gowa Kencana Motor yang akan melakukan psikoedukasi dengan metode *non-training* atau pemberian poster yaitu agar melakukan pengambilan data dan psikoedukasi ke Cabang Maros, tidak hanya di Head Office PT. Gowa Kencana Motor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewanti, D. C., Murtini, W., & Murwaningsih, T. (2022). Pembagian Kerja Pegawai Pada Bagian Pengolahan Data Dan Informasi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 6(1), 48-58. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/55130>
- Hendrawati, G. W. (2018). Pengaruh Family Psychoeducation Berbasis Caring Terhadap Kemampuan Keluarga Dalam Meningkatkan Activity Daily Living Dan Sosialisasi Penderita Skizofrenia Di Wilayah Kerja Puskesmas Balong Ponorogo. In *Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga*. Universitas Airlangga.
- Luh, N., Mesha, B., Rahardjo, K., Riza, M. F., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2013). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan*. 6(2), 1-8.

- MAKISURAT, Oktaviani; DJAWA, Djibrael; LAGARENSE, Bet El Silisna. (2014). PENGARUH MULTI-TASKING TERHADAP KUALITAS KERJA STAF FRONT OFFICE HOTEL. *HOSPITALITY AND TOURISM*.
- Marditiana, H., Dyah, D., & Diwanti, P. (2018). ANALISIS PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT HIDAYAH UMAT KOTAGEDE YOGYAKARTA An Analysis of Double Roles on Employee Performance at KSPPS BMY Hidayah Umat Kotegade Yogyakarta. *Department of Economics and Islamic Banking*.
- Sabiya Aryn Putri Hendrawan, & Mohamad Subur Drajat. (2023). Makna Rangkap Kerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Bandung Conference Series: Public Relations*, 3(2), 801-808. <https://doi.org/10.29313/bcspr.v3i2.9230>
- Santoso, D. (2019). *Need Assessment Pengembangan Keprofesionalan*. 148-154. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/article/view/8917>
- Ardiansyah, Julia Julia, & Cucun Sunaengsih. (2023). Rangkap Jabatan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Manajemen Sekolah Dasar: Studi Kasus Di Kota Cirebon. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 490-505. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i2.5280>