

Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode *Full Time Equivalent (FTE)* pada *Department Information Technology & Development System PT. Bosowa Berlian Motor*

Andi Saputri Dilla¹, Anggita Ramadhani Putri Tahir², Rati Febrianingsih³, Tri Sulastri⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Email: andisaputridilla@gmail.com¹, anggitaramadhani9121@gmail.com²,
ratifbrnsh@gmail.com³, trisulastri99@unm.ac.id⁴

Article History:

Received: 02 Juli 2023

Revised: 08 Juli 2023

Accepted: 20 Juli 2023

Keywords: *Workload Analysis, Full Time Equivalent, Karyawan*

Abstract: *Karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan memberikan hasil yang baik kepada perusahaan. Kegiatan Workload analysis bertujuan untuk menghitung beban kerja untuk mengetahui waktu efektif dalam mengerjakan berbagai pekerjaan pada suatu jabatan. Selain itu, dengan workload analysis juga dapat diketahui kompetensi apa yang harus ditingkatkan untuk mencapai waktu kerja yang efektif. Kegiatan Workload Analysis ini dilakukan kepada 5 (lima) orang karyawan pada department Information Technology & Development System. Data dikumpulkan dengan metode wawancara bebas terpimpin dan Adapun hasil yang ditemukan setelah melakukan perhitungan dengan metode FTE yaitu sebanyak 4 orang tergolong fit (1.095 : sudah fit)(1.387;1.387;1.298 : fit tetapi overtime) dan 1 orang overload (2:hirng new employee).*

PENDAHULUAN

Karyawan pada suatu perusahaan merupakan sumber daya yang utama dan terpenting dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki bakat, kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus memajemen karyawan dengan baik agar mendapatkan kepuasan kerja yang akhirnya dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi salah satu pilihan dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam ketatnya persaingan dunia bisnis. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan (Susan, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penggerak bagi keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi. Demi meningkatkan eksistensi dari suatu perusahaan maka fokus manajemen yaitu meningkatkan kinerja karyawan meliputi peningkatan produktivitas karyawan hingga pelayanan yang berkualitas dalam mencapai tujuan visi misi perusahaan (Tonapa, 2023). Hasibuan (2013, dalam Lestary 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seringkali kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji yang tidak sesuai, motivasi dan ketidakpuasan dalam bekerja, serta beban kerja yang

berlebihan.

Menurut Mahawati (2021) beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemangku jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh suatu individu yang mana harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut. Beban kerja yang dibebankan oleh pekerja terbagi menjadi 3 kondisi yaitu beban kerja normal (*FIT*), beban kerja berlebih (*Overload*) dan beban kerja yang rendah (*Underload*) (Matiro, 2021). Terdapat tiga tahapan dalam menyusun beban kerja, pertama menentukan output utama dari suatu fungsi atau sub fungsi lalu mengidentifikasi rangkaian aktivitas kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output* tersebut. Kedua, memecah rangkaian aktivitas menjadi satuan tugas yang lebih spesifik. Terakhir, menghitung jumlah waktu total yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kelompok tugas tersebut.

Ada beberapa metode perhitungan beban kerja, salah satunya metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* (FTE). Metode perhitungan beban kerja *full time equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan waktu kerja efektif yang tersedia (Tridoyo, 2014). FTE adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE.

PT. Bosowa Berlian Motor adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif khususnya sebagai dealer Mitsubishi terbesar di Indonesia Timur. Manajemen PT. Bosowa Berlian Motor terdiri dari berbagai divisi yang memuat berbagai departemen salah satunya departemen IT & Development System. Fungsi departemen *Information Technology & Development System* adalah untuk mengembangkan dan mengelola penerapan teknologi berbasis IT dalam aktivitas operasional perusahaan sehingga dapat berjalan optimal, dengan pertimbangan jam kerja efektif selama 8 jam perhari maka dilakukan analisis beban kerja untuk mengetahui beban kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dimulai dengan penyusunan matriks kegiatan dan pembuatan form WLA yang akan dibagikan kepada para pemangku jabatan sebagai *preview* sebelum pelaksanaan *interview* selanjutnya menentukan jadwal untuk melakukan *interview* dan dilanjutkan dengan pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian dengan melakukan *interview* dengan metode wawancara bebas terpimpin tiap pemangku jabatan. Data yang diambil dari proses *interview* antara lain: Waktu dan frekuensi yang digunakan untuk mengerjakan tugas utama, pendukung, dan waktu untuk melakukan *Self Development/Continuous Learning*. Pada tahap pengolahan data, digunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*) yaitu dengan membandingkan jam kerja efektif untuk menentukan jumlah karyawan ideal yang dibutuhkan dalam setahun.

Full Time Equivalent adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berdasarkan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja sebagai berikut:

$$FTE = \left(\frac{\text{Jumlah Jam Kerja Tiap Tahun} + \text{Allowance}}{\text{Total Jam Kerja Efektif Dalam Setahun}} \right)$$

Dimana Total Waktu Aktivitas, *Allowance* Dan Total Waktu Tersedia dapat dihitung melalui persamaan sebagai berikut :

- Total Waktu Aktivitas= Total waktu kegiatan.
- *Allowance* = Kelonggaran x Jumlah Hari Setahun x Jam Kerja Sehari.

• Total waktu tersedia = Jumlah hari dalam setahun X jumlah jam kerja sehari.
FTE bertujuan untuk menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja dalam setahun adalah:

- Hari kerja.
- Cuti tahunan.
- Pendidikan dan pelatihan.
- Hari libur nasional.
- Ketidakhadiran kerja.
- Waktu kerja.

Setelah melakukan perhitungan dengan metode FTE, total nilai indeks FTE yang didapatkan, digolongkan kedalam 3 kategori. Berikut ini rentang nilai pembagian kategori total nilai indeks FTE yang digunakan dalam kegiatan *Workload Analysis* ini :

Tabel 1. Nilai Indeks FTE

Rentang Nilai	Kategori	Rekomendasi
0-0.9	<i>Under fit</i>	<i>Redesign Job</i>
1	<i>Fit</i>	<i>Fit</i>
1.1-1.3	<i>Fit</i>	<i>Overtime</i>
1.4-2	<i>Overload</i>	<i>Hiring New Employee</i>
2.1-2.3	<i>Overload</i>	<i>Hiring New Employee/Tidak perlu Hiring New Employee Namun Resiko Overtime</i>
2.4-3.6	<i>Overload</i>	<i>Hiring New Employee</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan metode interview kepada pemangku jabatan di departemen *Information Technology & Development System* PT. Bosowa Berlian Motor. Data yang digunakan terdiri atas data kegiatan pekerjaan tiap pekerja yang mengacu pada *job profile*, durasi waktu pekerjaan, frekuensi pekerjaan, dan jenis kegiatan yang bersifat harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Adapun jumlah karyawan pada departemen *Information Technology & Development System* PT. Bosowa Berlian Motor.

Tabel 2. Jumlah karyawan departemen *Information Technology & Development System*

Nama Jabatan	Jumlah Karyawan
<i>Information Technology & Development Support (Sales)</i>	1
<i>Information Technology & Development Support (Sparepart)</i>	1
<i>Information Technology & Development Support (Service)</i>	1
<i>Information Technology & Development Support (Finance)</i>	1
<i>Information Technology & Development Support</i>	1

Waktu Kerja Efektif

Dalam pengambilan data waktu efektif pada penelitian menggunakan data sekunder yaitu berupa kalender kerja tahun 2022 yang dikeluarkan resmi oleh pemerintah Republik Indonesia. Berdasarkan data kalender kerja tersebut maka dapat dilakukan perhitungan jumlah hari kerja efektif pada tahun 2022.

Tabel 3. Jumlah hari kerja efektif

Keterangan	Jumlah Hari
Jumlah hari dalam setahun (a)	365
Jumlah hari libur (lima/enam hari kerja) (b)	104
Jumlah cuti tahunan (c)	12
Jumlah libur nasional (d)	17
Hari kerja total (a-b-c-d)	232

Pada perhitungan hari kerja efektif pada tabel yang disajikan juga dapat dihitung jumlah jam kerja efektif dengan jam kerja per hari sehingga didapatkan jumlah jam kerja efektif tahun 2022 yaitu 1742.3 jam yang dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4 Total jam efektif bekerja

Keterangan	Jumlah Jam
Hari kerja total (hari)	232
Hari kerja dalam jam (a)	1856
Bulan puasa (b)	22
Total hari kerja dalam jam (a-b=c)	1834
Faktor efisiensi rata-rata (d)	95%
Total jam efektif bekerja (c*d = e)	1742.3 jam/tahun

Hasil analisa FTE (*Full Time Equivalent*)

Tabel 5. Hasil Nilai FTE

Nama Jabatan	Nilai FTE	Keterangan
<i>Information Technology & Development Support (Sales)</i>	1.095	<i>Fit</i>
<i>Information Technology & Development Support (Sparepart)</i>	1.387	<i>Fit</i>
<i>Information Technology & Development Support (Service)</i>	1.387	<i>Fit</i>
<i>Information Technology & Development Support (Finance)</i>	2	<i>Overload</i>
<i>Information Technology & Development Support</i>	1.298	<i>Fit</i>

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode FTE didapatkan hasil yaitu pada departemen *Information Technology & Development System* terdapat 4 pemangku jabatan yang tergolong *fit* dan 1 pemangku jabatan tergolong *overload*. Pada jabatan *Information Technology & Development Support (Sales)* nilai FTE sebesar 1.095 yang mana tergolong *fit* dan tidak ada rekomendasi untuk intervensi kepada jabatan tersebut. Pada jabatan *Information Technology & Development Support (Sparepart)* nilai FTE sebesar 1.387 (*fit*) namun tergolong *overtime*, maka di rekomendasikan untuk pemberian pelatihan kepada pemangku jabatan tersebut. Selanjutnya, pada jabatan *Information Technology & Development Support (Service)* nilai FTE sebesar 1.387 (*fit*) namun tergolong *overtime*, maka di rekomendasikan untuk pemberian pelatihan kepada pemangku jabatan tersebut. Selanjutnya pada jabatan *Information Technology & Development Support (Finance)* nilai FTE sebesar 2 tergolong *overload* dan direkomendasikan untuk melakukan *hiring new employee*. Terakhir pada jabatan *Information Technology & Development Support* nilai FTE sebesar 1.298 (*fit*) namun tergolong *overtime*, maka di rekomendasikan untuk pemberian

pelatihan kepada pemangku jabatan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan *Workload Analysis* yang telah dilakukan menggunakan metode perhitungan *Full Time Equivalent* pada jabatan *Information Technology & Development Support* di Departemen *Information Technology & Development System* PT. Bosowa Berlian Motor diketahui bahwa dari 5 pemangku jabatan, terdapat 4 yang tergolong dalam kategori *FIT* akan tetapi 3 diantaranya berisiko untuk *overtime*, dan 1 yang tergolong *overload* sehingga direkomendasikan untuk *Hiring New Employee*. Dari hasil perhitungan beban kerja maka perusahaan dapat menentukan berapa jumlah karyawan ideal untuk masing-masing jabatan di setiap tahunnya. Selain itu dapat diketahui usulan atau rekomendasi kebutuhan tenaga kerja dalam kebijakan rekrutmen selanjutnya. Namun, perusahaan tetap harus melakukan peninjauan ulang dalam membuat keputusan dalam membuat suatu kebijakan rekrutmen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam kelancaran kegiatan ini baik dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar dan juga segenap pihak yang ada di PT. Bosowa Berlian Motor mulai dari Kak Ical dan Kak Citra sebagai mentor yang selalu mendukung dan mengajari kami, untuk Kak Amri yang telah kebersamai dari awal hingga akhir dan juga karyawan lain yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu.

DAFTAR REFERENSI

- Chan, A. S., Pratiwi, J., Sanjaya, L., & Rahardjo, B. (2018). Analisis Beban Kerja Pada Cleaning Service Di Pt. Xyz Dengan Metode Full Time Equivalent. *Jati Undip : Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.1-6>
- Herdiana Nur Anisa, H. P. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Jurnal Teknik Industri*, 3(3), 1–8.
- Hudaningsih, N., & Prayoga, R. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica. *Jurnal Tambora*, 3(2), 98–106.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mahawati, Ani dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Matiro, M. A. D., Mau, R. S., Rasyid, A., & Rauf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.37905/jirev.1.1.30-39>
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tonapa, J. F., & Malik, R. A. (2022). Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Pada Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 16–29.
- Tridoyo, & Sriyanto. (2014). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. *Jurnal Undip*, 3(2), 1–8.
-