

Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Eka Rakhmat Kabul¹, Mohammad Nouval Febrianto²

^{1,2}Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Diponegoro 74 Jakarta Pusat

E-mail : eka.rakhmat@upi-yai.ac.id¹, mnouvalfebrianto@gmail.com²

ABSTRACT

Analysis of manpower needs is part of human resource planning. traditionally, human resource planning is an activity in human resource management used by organizations to ensure that they have the right amount and type of human resources, thereby growing certainty that they carry out the work at the right place and time to meet business objectives. With good human resource planning, companies can avoid employee vacancies, both now and in the future. This study will discuss the measurement of employee workload with the full time equivalent method. the research was conducted on a case study in one of the largest PVC producing companies in indonesia, which is located in DKI Jakarta. the results showed that the workload borne by the employees in the workshop department was 35% or 10 employees had a low/underloaded workload, 45% or 13 employees had a normal/fit workload, and 20% or 6 employees had a high/overloaded workload. meanwhile, the optimal number of workforce needs in the workshop department is 27 employees. Optimizing employee performance can be done by changing the composition of the number of workers according to the calculation of the optimal number of workers and rearranging the job description.

Keywords: hr planning, workload, full time equivalent, manpower needs

ABSTRAK

Analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Secara tradisional, perencanaan sumber daya manusia merupakan aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat, sehingga tumbuh kepastian bahwa mereka melaksanakan pekerjaan pada tempat dan waktu yang tepat demi memenuhi tujuan bisnis. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik perusahaan dapat menghindari kekosongan kerja pegawai, baik dalam masa kini maupun untuk masa mendatang. Pada penelitian ini akan dibahas pengukuran beban kerja karyawan dengan metode Full Time Equivalent. Penelitian dilakukan pada studi kasus di salah perusahaan produsen PVC terbesar di Indonesia yang berlokasi di DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang ditanggung karyawan pada departemen workshop adalah 35 % atau 10 karyawan memiliki beban kerja rendah/underload, 45% atau 13 karyawan memiliki beban kerja normal/fit, dan 20% atau 6 karyawan memiliki beban kerja tinggi/overload. Sedangkan jumlah kebutuhan tenaga kerja optimal pada departemen workshop adalah 27 karyawan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan merubah komposisi jumlah tenaga kerja sesuai perhitungan jumlah tenaga kerja optimal dan melakukan penyusunan kembali job description.

Kata kunci : Perencanaan SDM, Beban Kerja, Full Time Equivalent, Kebutuhan Tenaga Kerja

1. PENDAHULUAN

Analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Secara tradisional, perencanaan sumber daya manusia merupakan aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat, sehingga tumbuh kepastian bahwa mereka melaksanakan pekerjaan pada tempat dan waktu yang tepat demi memenuhi tujuan bisnis. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik perusahaan dapat menghindari kekosongan kerja pegawai, baik dalam masa kini maupun untuk masa mendatang, dengan begitu perusahaan dapat mengoptimalkan kerja pegawai.

Sebagai produsen terbesar PVC di Indonesia perusahaan memiliki beberapa departemen yang salah satunya ialah departemen Workshop (perbengkelan). Departemen workshop memiliki 35 orang pegawai dengan jabatan dan tugasnya masing-masing di bagian yang berbeda-beda. Namun seiring berjalan, departemen workshop mengalami seringkali terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja dan tenaga kerja terutama pada bagian machining yang berisikan 16 orang dengan job desc yang beragam.

Untuk itu analisis beban kerja harus dilakukan agar perusahaan terhindar dari kerugian. Kerugian bagi perusahaan mencakup seperti banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran gaji/ tunjangan- tunjangan karyawan yang berlebih. Beban kerja yang dibebankan pada pekerja terjadi dalam tiga kondisi yaitu beban kerja normal (*fit*), beban kerja berlebih (*overload*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*underload*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan mengakibatkan terjadinya inefisiensi kerja.

Maka Informasi beban kerja harus didapat melalui pengukuran dengan menerapkan metode *Full Time Equivalent (FTE)* yaitu suatu metode yang menyederhanakan pengukuran beban kerja pegawai menjadi hitungan waktu, sehingga akan tampak berapa lama waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang optimal.

2. METODOLOGI

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui audit sumber daya manusia. Audit

dilakukan dengan metode analitik observasional dengan pendekatan *cross sectional* dan *time motion study* yang bertujuan untuk melihat aktivitas atau kegiatan secara menyeluruh dari karyawan pada level administrator. Audit dilakukan untuk menganalisis beban kerja karyawan sebagai dasar perhitungan kebutuhan jumlah tenaga kerja guna memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengamatan /observasi dilakukan pada setiap karyawan selama 8 jam kerja. Dalam satu hari dilakukan pengamatan/observasi terhadap 1 karyawan pada level administrator. Dan setiap karyawan dilakukan pengamatan/observasi sebanyak 1 kali. Selain dilakukan observasi/pengamatan langsung dilakukan juga wawancara secara mendalam untuk memastikan data yang telah diambil benar.

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi literatur seperti membaca buku, skripsi, jurnal, situs-situs internet maupun data-data yang dimiliki perusahaan.

2) Menetapkan Unit Kerja Beserta Kategori Tenaga kerjanya

Unit kerja yang diteliti adalah posisi kerja pada level administrator dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 39 karyawan.

3) Penentuan Allowance

Pada tahap ini akan ditentukan Allowance atau kelonggaran yang terdiri dari : kelonggaran untuk kebutuhan pribadi, kelonggaran untuk menghilangkan rasa fatigue dan kelonggaran untuk hambatan-hambatan yang tidak terhindarkan.

4) Penentuan Waktu Kerja Efektif

Pada tahap ini akan ditentukan waktu kerja efektif berdasarkan KEP/75/M.PAN/7/2004 yaitu jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Setelah penentuan hari kerja efektif kemudian ditentukan jam kerja efektif yaitu jumlah kerja formal dikurangi dengan allowance.

5) Perhitungan Beban Kerja

Pada tahap ini dilakukan pengukuran beban kerja setiap karyawan dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent*. Implikasi dari nilai FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu *overload*, *normal*, dan *underload*. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara, total nilai indeks FTE yang berada di

atas nilai 1,28 dianggap *overload*, berada diantara nilai 1 sampai dengan 1,28 dianggap *normal/fit* sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 sampai dengan 0,99 dianggap *underload* atau beban kerjanya masih kurang.

6) *Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja*
Pada tahap ini dihitung kebutuhan tenaga kerja yang optimal untuk posisi tertentu dengan pendekatan tugas pertugas jabatan yang diperoleh dari perhitungan jumlah waktu penyelesaian tugas selama satu tahun dibagi dengan jumlah jam kerja efektif selama satu tahun. Pendekatan ini merupakan hasil dari perhitungan FTE untuk mengukur beban kerja.

7) *Analisis dan Pembahasan*

Pada tahap ini dianalisis hasil perhitungan beban kerja karyawan pada masing-masing bidang di bagian workshop, yaitu bidang *machining, mold, design* dan *tool & part*. Dari hasil analisis tersebut kemudian dilanjutkan analisis dengan penentuan kebutuhan jumlah tenaga kerja pada bagian workshop tersebut.

3. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2009) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susilo (2002) audit SDM diartikan sebagai pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang

terpengaruh oleh manajemen SDM dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu.

Beban Kerja

Menurut Menpan (2004), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Analitis Observasional Cross Sectional

Analitis Observasional dengan pendekatan metode Cross Sectional dimana peneliti melakukan observasi atau pengukuran variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Pada jenis ini, variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada suatu saat, jadi tidak ada tindak lanjut. Tentunya tidak semua obyek penelitian harus diobservasi pada hari atau pada waktu yang sama, akan tetapi baik variabel independen maupun variabel dependen dinilai hanya satu kali saja (Nursalam, 2008).

Full Time Equivalent (FTE)

Ada beberapa definisi *FTE (Full Time Equivalent)*, menurut Dewi dan Satrya (2012) *Full Time Equivalent* adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasis waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE.

Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent (FTE)* adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah, 2013).

Sedangkan menurut Oesman (2012) FTE adalah cara-cara untuk menghitung jumlah orang di suatu populasi atau organisai. FTE adalah cara

mengukur orang yang bekerja *full time* (sesuai standar yang ditetapkan) sehingga merupakan jumlah aktual jam kerja sebagai seorang pegawai tetap (*full time employee*).

Pada intinya FTE adalah jumlah orang yang dibutuhkan untuk melakukan semua transaksi dari suatu proses pada periode waktu tertentu (Zimmerman, 2002). FTE adalah rasio yang menggambarkan jumlah jam dimana seorang karyawan bekerja selama 40 jam. Dengan kata lain, jumlah jam kerja karyawan per 40 jam tersebut diasumsikan selama 1 minggu.

Dewi dan Satrya (2012) mengungkapkan implikasi dari nilai FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu *overload*, *normal*, dan *underload*. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010, total nilai indeks FTE yang berada di atas nilai 1,28 dianggap *overload*, berada diantara nilai 1 sampai dengan 1,28 dianggap *normal* sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 sampai dengan 0,99 dianggap *underload* atau beban kerjanya masih kurang

$$FTE = \frac{\text{Total Working hours/year} + \text{Allowance}}{\text{Effective working hours/year}} \quad (1)$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Beban Kerja Karyawan Bidang *Machining*

Beban kerja karyawan pada bidang *machining* ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Beban Kerja *Machining*

NAMA	JABATAN	INDEKS FTE	KETERANGAN
ADE WAHYUDIN	OPERATOR	0.83	UNDERLOAD
ANGGORO	OPERATOR	1.16	FIT
AYUB SANUSI	OPERATOR	0.79	UNDERLOAD
BUDI ANDRI WIDYARSO	OPERATOR	0.98	UNDERLOAD
EKO HARIYANTO	OPERATOR	0.82	UNDERLOAD
ERIS RISNANDAR	OPERATOR	0.96	UNDERLOAD
GUSTI WINDU PRASTOWO	OPERATOR	1.1	FIT
IFFRANS FERDIAN	OPERATOR	0.91	UNDERLOAD
IMAM GOZALI	OPERATOR	0.92	UNDERLOAD
MAULANA HIDAYATULLAH	OPERATOR	1.29	OVERLOAD
MOCH ANDRIANTO	OPERATOR	1.09	FIT
MUHAMAD ILYAS	OPERATOR	0.9	UNDERLOAD
NANANG SUNARSA	OPERATOR	1.29	OVERLOAD
RIYANTO	OPERATOR	1.3	OVERLOAD
ZAENAL ABIDIN	OPERATOR	1.09	FIT
ZAENAL ASSIKIN	OPERATOR	1.07	FIT

KESIMPULAN :
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA UNDERLOAD = 50%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA FIT = 33%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA OVERLOAD = 17%

Sumber : Pengolahan Data

2. Beban Kerja Karyawan Bidang *Mold*

Beban kerja karyawan pada bidang *mold* ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Beban Kerja *Mold*

NAMA	JABATAN	INDEKS FTE	KETERANGAN
DWI CAHYONO	ASSEMBLING	1.08	FIT
HARI WIBOWO	ASSEMBLING	1.02	FIT
IYUS MAULANA	ASSEMBLING	1.29	OVERLOAD
MOHAMMAD MANSUR	ASSEMBLING	1.03	FIT
MUHAMMAD SUPRAPTO	ASSEMBLING	0.89	UNDERLOAD
SUHARJAN	ASSEMBLING	1.06	FIT
TOPIK NURHIDAYAT	ASSEMBLING	0.94	UNDERLOAD

KESIMPULAN :
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA UNDERLOAD = 29%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA FIT = 57%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA OVERLOAD = 14%

Sumber : Pengolahan Data

3. Beban Kerja Karyawan Bidang *Design*

Beban kerja karyawan pada bidang *design* ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Beban Kerja *Design*

NAMA	JABATAN	INDEKS FTE	KETERANGAN
ABDUL MUHAMMAD GANI	DESIGNER	1.3	OVERLOAD
AFFAN ZIS	DESIGNER	1.15	FIT
FAID ABIDIN	DESIGNER	1.22	FIT
TRI WAHYUNO	DESIGNER	1.29	OVERLOAD

KESIMPULAN :
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA UNDERLOAD = 0%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA FIT = 50%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA OVERLOAD = 50%

Sumber : Pengolahan Data

4. Beban Kerja Karyawan Bidang *Tool & Part*

Beban kerja karyawan pada bidang *Tool & part* ditunjukkan pada tabel 4.

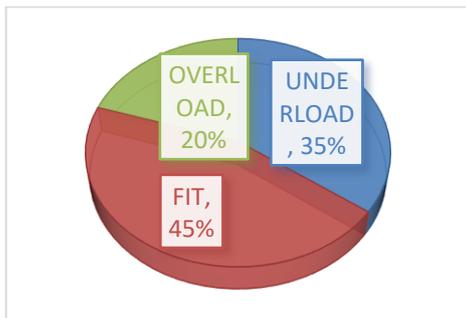
Tabel 4. Beban Kerja *Tool & Part*

NAMA	JABATAN	INDEKS FTE	KETERANGAN
NARUDIN	TOOL & PART COMMUNICATOR	1.18	FIT
SUWARTO	TOOL & PART KEEPER	1.16	FIT

KESIMPULAN :
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA UNDERLOAD = 0%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA FIT = 100%
 PEGAWAI DENGAN BEBAN KERJA OVERLOAD = 0%

Sumber : Pengolahan Data

Persentase beban kerja karyawan pada departemen workshop ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Persentase Beban Kerja Karyawan Pada Departemen Workshop

Kebutuhan Tenaga Kerja

Penentuan jumlah tenaga kerja pada level administrator dilakukan dengan mempertimbangkan indeks FTE total dan beban kerja yang harus ditanggung karyawan untuk tiap posisi kerja. Kebutuhan jumlah tenaga kerja ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

BIDANG	Total FTE	JUMLAH TENAGA KERJA AKTUAL	KEBUTUHAN JUMLAH TENAGA KERJA	FTE RATA-RATA
MACHINING	16,5	16	14	1.178571429
MOLD	7,31	7	6	1.218333333
DESIGN	4,96	4	5	0,992
TOOL & PART	2,34	2	2	1,17
JUMLAH	31,11	29	27	4,558904762

Sumber : Pengolahan Data

Meskipun jumlah tenaga kerja optimal telah ditentukan, dalam praktiknya tetap harus dilakukan penyesuaian - penyesuaian. Mengacu pada analisis beban kerja bidang *machining*, diketahui bahwa perlu adanya pengurangan pegawai. Sebab beban kerja yang diemban tidak merata tiap pegawai seperti diketahui perbandingan persentase nilai indeks FTE 50% *underload*, 33% *fit* dan 17% *overload*, maka sebagian *job description* pegawai yang memiliki beban kerja *overload* diberikan kepada pegawai lain yang memiliki beban kerja *underload*. Maka yang harus dilakukan adalah 3 pegawai *overload* harus disesuaikan dengan 8 pegawai *underload* dengan perkiraan harus adanya pengurangan 2 pegawai sehingga pegawai *underload* menjadi 6 sehingga dapat disamaratakan dengan penyesuaian beban kerja yang tepat pada bidang *machining*.

Mengacu pada analisis beban kerja bidang *mold*, diketahui bahwa perlu adanya pengurangan pegawai. Sebab beban kerja yang diemban tidak merata tiap pegawai seperti diketahui perbandingan persentase nilai indeks FTE 29%

underload, 57% *fit* dan 14% *overload*, maka sebagian *job description* pegawai yang memiliki beban kerja *overload* diberikan kepada pegawai lain yang memiliki beban kerja *underload*. Maka yang harus dilakukan adalah 1 pegawai *overload* harus disesuaikan dengan 2 pegawai *underload* dengan perkiraan harus adanya pengurangan 1 pegawai sehingga pegawai *underload* menjadi 1 sehingga dapat disamaratakan dengan penyesuaian beban kerja yang tepat pada bidang *mold*.

Mengacu pada analisis beban kerja bidang *design*, diketahui bahwa perlu adanya penambahan pegawai. Sebab beban kerja yang diemban tidak merata tiap pegawai seperti diketahui perbandingan persentase nilai indeks FTE 0% *underload*, 50% *fit* dan 50% *overload*, maka berdasarkan teori yang berlaku, ketika nilai indeks FTE berada diatas normal maka perlu ditambahkan tenaga kerja agar pembagian *job description* lebih merata. Maka yang harus dilakukan adalah membutuhkan penambahan pegawai pada bidang *design* sebanyak 1 personil dengan penyesuaian beban kerja yang tepat pada bidang *design*.

Mengacu pada analisis beban kerja bidang *tool & part*, diketahui bahwa jumlah pegawai sudah optimal berdasarkan beban kerja pada bidang *tool & part*. Sebab beban kerja yang diemban telah merata tiap pegawai seperti diketahui perbandingan persentase nilai indeks FTE 0% *underload*, 100% *fit* dan 0% *overload*. Maka tidak perlu adanya penambahan atau pengurangan pegawai pada bidang *tool & part*.

Maka seperti diketahui dari tabel kebutuhan tenaga kerja bahwa pegawai bidang *machining* yang tadinya berjumlah 16 orang akan dikurangi menjadi 14 orang dikarenakan nilai FTE yang tidak merata, maka harus penyesuaian beban kerja yang tepat pada bidang *machining*.

Lalu pegawai pada bidang *mold* yang tadinya berjumlah 7 orang akan dikurangi menjadi 6 orang dikarenakan nilai FTE yang tidak merata, maka harus penyesuaian beban yang tepat pada bidang *mold*.

Kemudian pegawai pada bidang *design* yang tadinya berjumlah 4 orang akan ditambahkan menjadi 5 orang dikarenakan nilai FTE berada diatas normal, maka harus penyesuaian beban kerja yang tepat pada bidang *design*.

Yang terakhir pegawai pada bidang *tool & part* yang tadinya berjumlah 2 orang akan tetap menjadi 2 orang dikarenakan nilai FTE telah *fit*, maka tidak perlu adanya penambahan atau pengurangan pegawai pada bidang *tool & part*.

Maka tenaga kerja yang optimal untuk departemen workshop adalah 27 orang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan beban kerja, jumlah tenaga kerja departemen *workshop* masih kurang tepat. Permasalahan yang terjadi adalah pegawai kurang menekuni *job description* nya dan pembagian tugas yang belum merata, sehingga memicu perbedaan beban kerja pegawai.
2. Selain itu, permasalahan terjadi juga karena sifat pegawai yang berbeda-beda. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha mencari dan melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya bahkan mampu melakukan inovasi, namun bagi pegawai yang bermotivasi rendah hanya menunggu dan mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, juga masalah absensi seperti cuti serta pengambilan lembur yang tidak sama karena usia dan tenaga pegawai berbeda-beda. Hal ini membuat sebagian karyawan tidak produktif dalam bekerja dan sebagian lagi justru mengemban tugas yang berlebih.
3. Berdasarkan perhitungan beban kerja yang dilakukan menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)*, maka dapat disimpulkan bahwa metode FTE tersebut dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan untuk mengetahui jumlah kebutuhan pegawai yang sesuai dengan beban kerja masing-masing.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai departemen workshop agar lebih efektif dan efisien dapat dilakukan dengan mengoptimalkan SDM dengan merubah komposisi jumlah tenaga kerja dan melakukan penyusunan kembali *Job description* pada bagian-bagian yang telah diukur beban kerjanya sehingga beban kerja yang ditanggung karyawan dapat terdistribusi dengan merata.
5. Perusahaan juga perlu menelaah kembali tentang kredibilitas deskripsi pekerjaan saat ini dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai saat ini. Deskripsi pekerjaan yang ada saat ini mungkin perlu disesuaikan dengan beban kerja yang ada karena belum tentu telah menjelaskan secara rinci pekerjaan per jabatan. Misalnya ada beberapa pekerjaan

yang merupakan hasil dari kerja sama beberapa pegawai sehingga butuh penjelasan deskripsi kerja yang lebih rinci lagi.

6. Perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kebijakan kompensasi yang diterima karyawan.
7. Untuk pegawai juga perlu diberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan agar dapat meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya pelatihan dalam mengambil keputusan, pengelolaan waktu (*time management*) dan pelatihan lainnya yang berkaitan dengan perencanaan kerja. Tujuannya adalah agar pegawai dapat membuat perencanaan kerja yang lebih sistematis sehingga suatu pekerjaan tidak menumpuk di suatu waktu tertentu. Jika pegawai telah memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik maka efisiensi dan efektivitas dalam bekerja dapat tercipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. 2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil (Kep. Men.PAN Nomor : KEP/75/M.PAN/2004)*. Jakarta : Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.
- Adawiyah, W. (2013). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama)*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Dewi, U. dan Satrya, A. (2012). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang* Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok
- Novera, W. (2012). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institut Pertanian Bogor)*. Skripsi : Fakultas Ekonomika dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor
- Noe, Raymond A, Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, Wright, Patrick M., et al (2011).

- Fundamentas of Huma Resource Management*. New York : McGraw-Hill
- Niebel, B . & Freivalds, A. (2003). *Methods, Standards, And Work Design*. New York : McGraw-Hill.
- Amstrong, Michael (2006). *A Hand Book of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page Limited.
- Amstrong, Michael (2006). *Peformance Management : Key Strategies and Practical Guidelines*. London : Kogan Page Limited
- Partiwi, Y.R. dan Suhana. (2012). *Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir, Vol 9, No.2, Oktober 2012 : 57-65. Rivai, H.V. dan E.J. Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susilo, W. 2002. *Audit SDM : Panduan Komprehensif Auditor Dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*. Jakarta : Penerbit Harvindo.
- Sutalaksana,dkk. (1979). *Teknik Tata Cara Kerja*. Bandung : Jurusan Teknik Industri Institut Teknologi Bandung.
- Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FFTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica. *Jurnal Tambora*, Vo.3 No.2, Juni 2019 : 98-106
- , <http://www.aisi.or.id/statistic/> diakses pada tanggal 9 September 2020.