



PAPER – OPEN ACCESS

Analisis Beban Kerja Karyawan Administrasi Pada CV. XYZ Menggunakan Metode Full Time Equivalent

Author : Ananda Hudi Perdana, dkk
DOI : 10.32734/ee.v6i1.1881
Electronic ISSN : 2654-7031
Print ISSN : 2654-7031

Volume 6 Issue 1 – 2023 TALENTA Conference Series: Energy and Engineering (EE)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).

Published under licence by TALENTA Publisher, Universitas Sumatera Utara



Analisis Beban Kerja Karyawan Administrasi Pada CV. XYZ Menggunakan Metode *Full Time Equivalent*

(*Administrative Employee Workload Analysis at CV. XYZ Using the Full Time Equivalent Method*)

Ananda Hudi Perdana, Febiola Andarista Putri, Ardhini Ramadhani Yusri, Devina Inayah Iryani

Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang Km.14,5, Umbulmartani, Kec. Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55584, Indonesia

19522046@students.uui.ac.id, 19522023@students.uui.ac.id, 20522355@students.uui.ac.id, 20522370@students.uui.ac.id

Abstrak

Aktivitas dalam rantai produksi sangat berkaitan dengan manusia sebagai faktor utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan mencapai misi atau tujuan yang telah ditetapkan yang bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat, sangat diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Pengelolaan sumber daya serta perencanaan dapat dilakukan melalui proses analisa beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* (FTE) merupakan metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan lalu dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. Tujuan dari metode FTE adalah untuk mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung menggunakan metode wawancara terkait dengan rincian pekerjaan serta kebutuhan input dan output dalam perhitungan beban pekerja terhadap waktu serta menggunakan analisis metode FTE dengan hasil yang didapat dari penelitian yang telah dikukan, diketahui bahwa beban kerja yang diterima operator masuk ke dalam kategori underload dengan hasil yang didapatkan sebesar 0,60 dengan artian perusahaan harus mengurangi jumlah pekerja ataupun menambah job description untuk bagian administrasi ataupun memindahkan pekerja ke dalam divisi lain.

Kata Kunci: Beban Waktu; *Full Time Equivalent*; Perencanaan

Abstract

Activities on the production floor are closely related to humans as the main factor in every activity carried out by the company, the success of the company can be achieved by achieving the mission or goals that have been set which depend on the human resources owned by the company. The existence of quality human resources with the right quantity is needed by the company to improve performance. Resource management and planning can be done through the process of analyzing workload and workforce requirements. The Full Time Equivalent (FTE) workload calculation method is a time-based workload analysis method by measuring the length of time it takes to complete a job and then converts it into an FTE value index. The goal of the FTE method

is to convert workload hours to the number of people needed to complete a given job. This research was conducted by direct observation using the interview method related to the details of the work and the input and output requirements in calculating the workload against time and using the FTE method analysis with the results obtained from the research that has been carried out, it is known that the workload received by the operator is included in the underload category with a result obtained of 0.60, meaning that the company must reduce the number of workers or add job descriptions for the administration section or move workers to other divisions.

Keywords: Full Time Equivalent; Planning; Time Load

1. Pendahuluan

Faktor utama dalam setiap kegiatan produksi yang merupakan sebuah aset bagi perusahaan, sebab dalam pengelolaan perusahaan terlibat banyak faktor yang mempengaruhi dan sulit diprediksi adalah manusia, faktor ini mempengaruhi pencapaian kinerja setiap individu. Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meraih tujuan serta peranan penting sumber daya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan yang diinginkan oleh perusahaan dengan mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang setia dan patuh, profesional, serta kesadaran SDM menjadi aset yang sangat bermakna dalam perusahaan [1].

Manajemen SDM secara ilmu atau cara mampu memanipulasi hubungan tenaga kerja oleh pegawai secara efisien dan efektif serta mampu dimanfaatkan secara maksimal agar tercapai tujuan dari karyawan, perusahaan, serta masyarakat setinggi-tingginya dengan terdapatnya hasil dari proses kerja tersebut, dengan melihat kondisi perusahaan dapat diadakannya perencanaan sumber daya manusia [2]. Jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa yang akan datang sesuai dengan beban kerja pekerjaan yang diterima, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik melalui perencanaan sumber daya manusia dapat melakukan analisa [3].

Dalam peningkatan produktivitas, beban kerja menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan, bukan hanya kepuasan konsumen yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kredibilitas dan profitabilitas positif bagi perusahaan akan tetapi kesesuaian beban kerja yang diterima pekerja dengan tuntutan terhadap waktu juga perlu diperhatikan. Kinetika energi kerja atau yang biasa disebut dengan kinerja secara umum meliputi aspek-aspek seperti kapasitas dari hasil, mutu dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama [8].

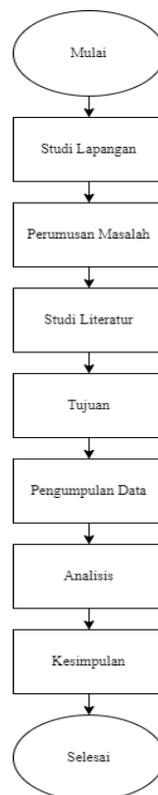
CV. XYZ adalah perusahaan industri tingkat menengah yang berjalan di bidang manufaktur *moulding*, penyederhanaan terhadap pengukuran kerja melalui perubahan terhadap jam kerja ke dalam tenaga kerja yang dibutuhkan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja dengan menggunakan metode *full time equivalent*. Pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh mendapat dorongan dari industri kecil dan menengah. Peranan ini dirasakan di Indonesia oleh industri kecil dalam aspek kesempatan kerja, pemerataan pendapatan, pembangunan ekonomi. Pemecahan masalah-masalah pembangunan Indonesia dapat diatasi dengan pengelolaan industri kecil dan industri rumah tangga secara baik [4].

2. Metode

Full Time Equivalent (FTE) merupakan salah satu teknik analisis beban kerja yang berbasis waktu dengan cara mengukur lamanya penyelesaian pekerjaan dalam satuan waktu yang akan di konversikan menjadi indeks nilai FTE. Dapat dikatakan bahwa FTE adalah teknik dimana waktu digunakan. Tujuan FTE untuk menggantikan jam beban kerja menjadi jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sedangkan kewajiban untuk menyelesaikan terhadap banyaknya kegiatan oleh setiap individu atau organisasi dalam periode tertentu dalam keadaan kerja normal [5]. Terdapat dua jenis beban kerja yaitu beban kerja fisik yang bisa ditemukan pada pekerjaan

dengan menggunakan fisik seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan beban kerja mental yang lazim ditemukan pada tugas dengan tanggung jawab mental yang besar [6].

Penelitian ini dilakukan pada pegawai bagian administrasi perusahaan yang berjenis kelamin perempuan dengan usia 25 tahun, operator bekerja dalam posisi duduk dengan jumlah jam kerja selama satu hari selama 8 jam dengan jumlah total karyawan bagian administrasi sebanyak dua orang dengan tiga *jobdesc*. Metode FTE digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari hasil wawancara terhadap panjangnya waktu kerja dalam sehari, struktur organisasi perusahaan, *allowance* di perusahaan, kewajiban dan detail tugas yang dilakukan oleh pekerja. Banyaknya hari libur nasional, cuti, dan ketetapan jadwal kerja perusahaan merupakan data sekunder pada penelitian ini. Alur penelitian yang dilakukan ditampilkn pada Gambar 1:



Gambar 1. Alur Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, data sekunder dan data primer. Data sekunder pada penelitian ini berumber dari suatu lembaga, atau dengan kata lain peneliti tidak mengumpulkan data-data tersebut secara langsung di lapangan, data sekunder pada penelitian ini seperti data hari libur nasional. Sedangkan data primer adalah data yang didapat di lapangan secara langsung, struktur perusahaan dan rincian *job description* operator. Pada perhitungan *full time equivalent* yang dilakukan terhadap aktivitas kerja operator, *allowance* merupakan hal yang harus dipertimbangkan untuk memberikan kelonggaran waktu kepada operator dalam bekerja.

3. Hasil dan Pembahasan

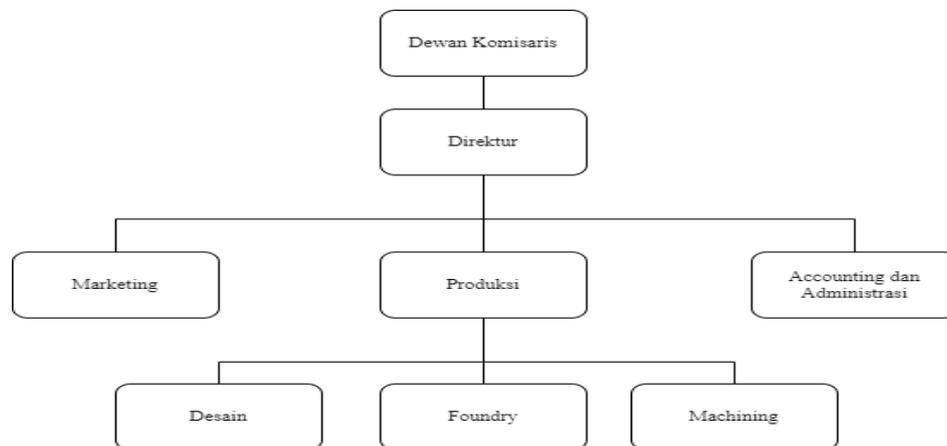
3.1. Pengumpulan Data

3.1.1. Deskripsi Karakteristik Operator

Operator pada penelitian ini lahir di Ngawi lahir pada tahun 1994, berusia 25 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Bekerja sebagai staf bagian administrasi di CV. XYZ dan sudah bekerja selama 6 tahun, dengan lama

kerja dalam sehari selama 8 jam dan 6 hari kerja dalam seminggu dengan izin sakit rata-rata dalam setahun selama 3 hari.

3.1.2. Susunan Organisasi



Gambar 2. Susunan Organisasi Perusahaan

3.1.3. Deskripsi Rincian Kerja

Deskripsi rincian kerja dan lama proses bagian administrasi ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Rincian Kerja bagian Administrasi

No	Job Desc	Rincian Job desc	Process Time		
			Periode	Frekuensi	(menit)
1	Membuat Laporan keuangan	Membuat data microsoft excell	Hari	1	45
		Mencatat laporan keuangan	Minggu	2	50
2	Mengarsipkan Data	Mengumpulkan berkas data	Hari	1	60
		Memilih berkas yang akan diarsipkan	Hari	2	30
		Menaruh dalam satu dokumen	Hari	1	50
3	Mengawasi pekerjaan di lingkungan kerja	Mengecek kelengkapan produksi	Hari	5	20
		Memberikan instruksi kepada kepala divisi	Hari	2	30

Job description yang harus dilakukan oleh operator berupa membuat laporan keuangan, dalam laporan keuangan operator harus memasukan setiap data baik itu pemasukan ataupun pengeluaran, baik itu pengeluaran dalam membeli bahan produksi ataupun biaya transportasi perusahaan dan menginput data tersebut dalam microsoft excell dan *print out* berkas. *Job desc* kedua yang harus dilakukan oleh operator berupa mengarsipkan data dalam mengarsipkan data operator harus melakukan pengumpulan data terlebih dahulu lalu memilih berkas yang akan diarsipkan dan jika sudah maka operator menaruh data tersebut dalam satu dokumen khusus agar mudah saat dicari. *Job desc* ketiga yang harus dilakukan operator adalah mengawasi pekerjaan di lingkungan kerja kegiatan yang dilakukan ketika melakukan pengawasan berupa mengecek perlengkapan untuk produksi dan memberikan instruksi kepada tiap-tiap kepala divisi agar terciptanya ketepatan waktu produksi.

3.1.4. Waktu Kerja

Lama kerja yang ditentukan oleh perusahaan selama 8 jam dalam sehari dengan 6 hari kerja dalam seminggu, dan lama kerja dalam sebulan selama 24 hari. Libur nasional pada tahun penelitian dilakukan yaitu sebanyak 16 hari

dan libur *weekend* selama 48 hari. CV. XYZ memberikan jumlah cuti dalam setahun untuk masing-masing karyawannya sebanyak 8 hari dan operator mengambil izin dikarenakan sakit rata-rata selama 3 hari dalam setahun. Dengan jumlah hari libur yang tertera dapat diambil total potongan hari dalam setahun sebanyak 75 hari dalam setahun.

3.2. Pengolahan Data

3.2.1. Perhitungan Allowance

Berikut merupakan tabel *allowance* dan contoh dari pekerjaan yang dilakukan:

Tabel 2. Nilai Kelonggaran

Faktor	Contoh Pekerjaan	Kelonggaran (%)
A	Bekerja pada meja, duduk	3%
B	Bekerja dengan posisi duduk	1%
C	Gerakan kerja tidak berayun	0%
D	Pemeriksaan data dengan teliti	7%
E	Berada pada ruangan bertemperatur normal	2,5%
F	Berada pada ruang berventilasi baik	0%
G	Berada pada ruang yang dekat dengan area produksi	4%
Kebutuhan pribadi	Jalan ke toilet dan mengambil air minum	1,25%
Total		17,75%

Untuk faktor tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja contoh pekerjaan yang dilakukan berupa bekerja di atas meja dan masuk ke kategori dapat diabaikan dengan besar nilai *allowance* sebesar 3%. Sedangkan untuk faktor sikap kerja, operator bekerja dengan posisi duduk selama bekerja dan termasuk ke dalam sikap kerja ringan dengan nilai *allowance* sebesar 1%. Pada faktor gerakan kerja, operator bekerja dengan posisi duduk dan tidak banyak melakukan gerakan selama bekerja dan termasuk ke dalam gerakan kerja normal dengan nilai *allowance* sebesar 0%. Pada faktor kelelahan mata, operator diwajibkan untuk memeriksa data dengan teliti baik itu menatap layar ataupun berkas-berkas *hard file* dan pandangan yang terus menerus dengan nilai *allowance* sebesar 7%. Pada faktor keadaan temperatur tempat kerja, operator berada di dalam ruangan dengan suhu 25 derajat *celcius* dan termasuk ke dalam temperatur normal dengan nilai *allowance* sebesar 2,5%. Pada faktor keadaan atmosfer ruang kerja yang digunakan oleh operator memiliki sirkulasi udara yang bagus dan termasuk ke dalam kategori keadaan atmosfer yang baik dengan nilai *allowance* sebesar 0% dan untuk faktor keadaan lingkungan ruang kerja operator berada dekat dengan area produksi dan suara bising dari area produksi masih terdengar sampai ke dalam ruang kerja operator dengan nilai *allowance* sebesar 0,04.

3.2.2. Perhitungan Waktu Kerja Efektif

Perhitungan waktu kerja efektif diperlukan untuk penetapan waktu kerja tersedia dalam satu tahun, dengan data sebagai berikut:

Tabel 3. Jam Kerja Efektif

Perhitungan	Jumlah	Satuan
1 hari	8	Jam
1 minggu	6	Hari

Perhitungan	Jumlah	Satuan
1 bulan	24	Hari

Tabel 4. Potongan Hari

Perhitungan	Jumlah	Satuan
Libur Nasional	16	Hari
Weekend	48	Hari
Cuti Tahunan	8	Hari
Izin Sakit (rata-rata)	3	Hari
Total potongan hari	75	Hari

Dari tabel perkiraan waktu kerja efektif di atas, mempunyai waktu kerja selama delapan jam dalam sehari dan hari kerja efektif enam hari dalam seminggu dan 24 hari kerja efektif dalam satu bulan. Untuk potongan hari libur dalam setahun operator memiliki total potongan hari sebanyak 75 hari dengan rincian berupa libur nasional sebanyak 16 hari, libur weekend sebanyak 48 hari dalam setahun, kuota cuti tahunan yang diberikan oleh perusahaan sebanyak 8 hari dalam setahun dan rata-rata operator izin sakit selama 3 hari.

3.2.3. Perhitungan Full Time Equivalent

Tabel 5. Full Time Equivalent

No	Job Desc	Rincian Jobdesc	Process Time			Total (menit/tahun)	Total menit efektif bekerja (menit/tahun)	FTE
			Periode	Frekuensi	(menit)			
1	Membuat Laporan keuangan	Membuat data microsoft excell	Hari	1	45	13.050	114492	0,11
		Mencatat laporan keuangan	Minggu	2	50	4830	114492	0,04
		Mengumpulkan berkas data	Hari	1	60	2898	114492	0,03
2	Mengarsipkan Data	Memilih berkas yang akan diarsipkan	Hari	2	30	17400	114492	0,15
		Menaruh dalam satu dokumen	Hari	1	50	14500	114492	0,13
3	Mengawasi pekerjaan di lingkungan kerja	mengecek kelengkapan produksi	Hari	5	20	29000	114492	0,25
		Memberikan instruksi kepada kepala divisi	Hari	2	30	17400	114492	0,15

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa operator mempunyai beban kerja yang dikategorikan *underload* dengan alasan total FTE semua unsur kegiatan yang dilakukan berada pada 0 hingga 0,99 yaitu 0.87.

3.2.4. Perhitungan Jumlah Pekerja

Secara ringkas data yang dibutuhkan untuk perhitungan jumlah pekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Perhitungan Jumlah Tenaga Kerja

Unit Organisasi	Bagian Administrasi
Waktu Efektif Kerja Pertahun (menit)	114492
Total Menir Kerja Pertahun	139200
Jumlah Tenaga Kerja (Administrasi)	2 Orang
Tenaga Kerja Seharusnya	0,6 = 1 Orang
Total Beban FTE	0,87

Perhitungan menetapkan jumlah pekerja terlebih dahulu melakukan perhitungan untuk tenaga kerja seharusnya yang dilakukan dengan cara membagi antara total menit kerja pertahun dengan total menit efektif bekerja dan jumlah tenaga kerja yang ada.

$$\frac{\text{total menit kerja/tahun}}{\text{total menit efektif bekerja} \times \text{jumlah tenaga kerja yang ada}} = \frac{139200}{114492 \times 2} = 0,60$$

(1)

Diperoleh hasil untuk tenaga kerja seharusnya sebesar +0,6 dengan artian bagian administrasi cukup ditangani hanya dengan satu karyawan saja dikarenakan nilai tenaga kerja seharusnya kurang dari satu.

3.3. Analisis Data

3.3.1. Analisis Susunan Organisasi

CV. XYZ memiliki struktur organisasi yang telah terstruktur sangat baik dengan jabatan tertinggi dipegang oleh dewan komisaris yang membawahi direktur, direktur pada perusahaan ini hanya terdapat satu orang yang membawahi tiga divisi, yaitu Divisi Marketing, Divisi Produksi dan Divisi Accounting dan Administrasi. Pada divisi marketing hanya terdapat satu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Untuk bagian produksi CV. XYZ memperkerjakan 28 orang karyawan dengan rincian satu orang karyawan bertugas menjadi kepala divisi pada masing-masing bagian seperti *design*, *foundry* dan *machining*. Untuk design terdapat total enam orang karyawan dengan satu kepala bidang yang bertugas membuat design product dalam bentuk 3D ataupun 2D, pada bagian *foundry* atau pengecoran terdapat total tujuh orang karyawan dengan satu kepala bidang yang bertugas untuk mencetak produk dari barang mentah hingga menghasilkan barang setengah jadi dan untuk bagian berupa *machining* terdapat dua belas orang karyawan dengan satu kepala bidang yang bertugas mengoperasikan mesin, *finishing product* dan *assembling*.

3.3.2. Analisis Waktu Kerja Efektif dan Klasifikasi Full Time Equivalent

Total hari libur yang diterima oleh karyawan CV. XYZ dalam satu tahun sebanyak 75 hari dengan rincian berupa hari libur nasional sebanyak 16 hari, libur *weekend* sebanyak 48 hari, kuota cuti tahunan sebanyak 8 hari dan izin selama 3 hari dalam rata-rata dengan alasan sakit. Total potongan hari yang diberikan oleh CV. XYZ kepada karyawan sudah sangat cukup untuk meminimalisir terjadinya kelelahan secara fisik ataupun kelelahan secara psikologi yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Waktu kerja efektif karyawan bagian administrasi selama satu hari selama 8 jam dengan waktu kerja 6 hari dalam seminggu dan 24 hari dalam sebulan, dengan rincian perhitungan sebagai berikut:

Tabel 7. Waktu Kerja Efektif

Waktu	Jumlah	Satuan
1 tahun	365	Hari
Hari Kerja	290	Hari
Minggu Kerja	48,3	Minggu

Waktu	Jumlah	Satuan
Bulan Kerja	12,08	Bulan
Total Waktu Kerja	2.320	Jam
	139200	Menit

Nilai FTE yang dihasilkan secara keseluruhan rincian pekerjaan menghasilkan nilai FTE dibawah satu dengan artian untuk keseluruhan pekerjaan pada bagian administrasi CV. XYZ cukup dilakukan oleh satu orang karyawan saja. Dengan nilai masing-masing FTE seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Full Time Equivalent

Rincian Job Desc	FTE	Kriteria
Membuat data microsoft excell	0,11	Underload
Mencatat laporan keuangan	0,04	Underload
Mengumpulkan berkas data	0,03	Underload
Memilih berkas yang akan diarsipkan	0,15	Underload
Menaruh data dalam satu dokumen	0,13	Underload
mengecek kelengkapan produksi	0,25	Underload
Memberikan instruksi kepada kepala divisi	0,15	Underload
TOTAL	0,87	Underload

3.3.3. Analisis Jumlah Pekerja

Jumlah pekerja saat ini yang bekerja pada bidang administrasi CV. XYZ sebanyak dua karyawan dengan jam kerja efektif dan hari libur yang sama satu sama lain. Untuk nilai jumlah pekerja seharusnya didapatkan hasil FTE sebesar 0,60. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada jumlah karyawan administrasi CV. XYZ terjadi *underload*, jumlah pekerja yang berlebihan sehingga mendorong perusahaan untuk menempatkan biaya gaji yang lebih tinggi pada tingkat produktivitas yang sama. Sedangkan tenaga kerja pada bagian administrasi CV. XYZ hanya membutuhkan satu orang pekerja dengan artian perusahaan harus mengurangi jumlah pekerja ataupun menambah *job description* untuk bagian administrasi ataupun memindahkan satu orang pekerja ke dalam divisi lain.

3.3.4. Analisis Keseluruhan

Struktur organisasi CV. XYZ sudah baik, namun masih terdapat *underload* khususnya pada bagian administrasi dikarenakan jumlah pekerja yang berlebihan sehingga mendorong perusahaan untuk mengalokasikan biaya gaji yang lebih tinggi dengan tingkat produktivitas yang sama namun waktu kerja efektif untuk karyawan sudah sangat baik dengan total hari kerja dalam setahun sebanyak 290 hari kerja dengan total potongan kerja dalam setahun sebanyak 75 hari. Dengan jumlah potongan hari yang diberikan kepada karyawan yang terbilang cukup, mampu untuk meminimalisir terjadinya kelelahan secara fisik ataupun psikologi yang dapat menyebabkan turunnya produktivitas.

Total nilai FTE yang dihasilkan sebesar 0,87 dengan rincian pekerjaan berupa membuat data microsoft excell menghasilkan nilai FTE sebesar 0,11, mencatat laporan keuangan menghasilkan nilai FTE sebesar 0,04, mengumpulkan berkas data menghasilkan nilai FTE sebesar 0,03, memilih berkas yang akan diarsipkan menghasilkan nilai FTE sebesar 0,15, menaruh data dalam satu dokumen menghasilkan nilai FTE sebesar 0,13, mencetak kelengkapan produksi menghasilkan nilai FTE sebesar 0,25 dan memberikan intruksi kepada kepala divisi menghasilkan nilai FTE sebesar 0,15. Masing-masing rincian pekerjaan memiliki nilai dibawah satu dengan artian keseluruhan rincian pekerjaan dapat dilakukan dengan hanya satu orang karyawan saja. Maka jumlah pekerja yang seharusnya dipekerjakan pada bagian administrasi hanya membutuhkan satu orang pekerja.

Produktivitas dan kinerja kerja dapat ditingkatkan dengan dilakukan peningkatan dorongan kerja pekerja dengan penetapan kebijakan terhadap kompensasi perusahaan yang mampu mendorong gairah dan keinginan bekerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal [7].

4. Simpulan

Berdasarkan pengolahan data FTE yang dihasilkan berdasarkan penelitian yang dilakukan didapat kesimpulan berikut:

- Total nilai *full time equivalent* pada bagian administrasi CV. XYZ sebesar 0,60 masih terlalu rendah untuk dilakukan oleh dua orang karyawan bagian administrasi.
- Pemberian potongan hari dalam setahun sudah cukup baik untuk meminimalisir terjadinya kelelahan fisik ataupun psikologis pekerja dan nilai *allowance* sebagai unsur intrinsik suatu pekerjaan yang mampu memberikan dampak pada waktu dan kualitas pekerjaan sebesar 17,75%.
- Perbaikan yang dapat dilakukan berupa pengurangan jumlah karyawan pada bagian administrasi dan penambahan *job description* atau dengan cara lain memindahkan jumlah karyawan berlebih ke dalam divisi lain yang mengalami *overload*.

Jam kerja efektif CV. XYZ sudah sangat baik untuk menghindari terjadinya beban kerja secara fisik ataupun psikologis, yaitu sebanyak 290 hari kerja/tahun. Dengan rincian *job description* berupa membuat data, mencatat laporan, mengumpulkan berkas, mengarsipkan berkas, merapikan dokumen, mengecek kelengkapan produksi dan memberikan intruksi kepada kepala divisi masuk dalam kriteria *underload* (tenaga kerja berlebih) yang mengharuskan perusahaan mengalokasikan gaji yang lebih besar dan mendapatkan tingkat produktivitas yang sama.

Referensi

- [1] I. Agha and Mphil, Impact of Working Capital Management on Profitability, European Scientific Journal, Vol. 10 No.1, 374-381, E-ISSN 1857-7413., 2014.
- [2] A. Hidayat, Perhitungan Jumlah Tenaga Kerja yang Optimal pada Cleaning Pabrik Personal Wash di PT. Unilever Indonesia, ITS Paper. Vol :1, 2014.
- [3] Kalamollah and L. Anggraeni, , Analisis beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal Pada Koperasi Pesantren (Kopotren) Binaan Pemerintah (Pemkot) Surabaya, Surabaya, FEB UMSIDA., 2016.
- [4] V. Prasa, Analisis Deskriptif Perilaku Kewirausahaan pada Pengusaha Industri Mochi di Kota Sukabumi, Jurnal Repository Upi Edu., 2014.
- [5] G. Karo, Analisis Beban Kerja Berdasarkan Jobdesk Masing-Masing Pekerjaan dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent, 2014.
- [6] M. Sharyn, , Measuring and managing radiologist workloads a method for quantifying activities and calculating the full time equivalent required to operate a service, 2013.
- [7] Y. Pratiwi and Suhana, Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir, 57-65., 2012., 2012.
- [8] L. Mathis, Robert and Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Penerjemah : Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat Patria, Jakarta, 2011.
- [9] O. Oesman, "Penerapan penggunaan FTE RACI dan Head Count Analysis dalam Pengelolaan SDM," *Pengelolaan SDM Dalam Rangka Modernisasi Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi*. Jakarta, 2012.
- [10] R. Andrian, "Penentuan Jumlah Karyawan Optimal di Line Spunbond dengan Menggunakan Metode Work Load Analysis (WLA).," 2012.
- [11] Z. Hao and Y. Haihang, ""Comprehensive Workload Analisis and Modeling of a Petascale Supercomputer",." 2012.
- [12] A. Putri, "Analisis Beban Kerja dalam Rantai Pasok Stakeholders pada Komoditas Kentang Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent.", 2013.
- [13] A. Widiyanto, "Analisis Penempatan Guru pada Sekolah Dasar Menggunakan Metode Full Time Equivalent," 2015.

- [14] U. Dewi and A. Satrya, Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi., Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok., 2012.
- [15] W. Novera, Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institut Pertanian Bogor), Skripsi pada Fakultas Ekonomika dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, Bogor, 2012.