

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN DENGAN METODE FULL TIME EQUIVALENT PADA DEPARTEMEN LABORATORY PT X

¹Bintang Nur Machmuda, ²Mei Retno Adiwati

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

¹21012010175@student.upnjatim.ac.id, ²meiadiwaty.mnj@upnjatim.ac.id

ABSTRACT

Workload is a challenging factor that is often faced by organizations or companies in the process of achieving the desired targets. Workload is a challenge for companies because workload will have a major effect on employee performance. If the company cannot identify the workload on employees properly, it will cause uneven distribution of work. The phenomena that will often appear are overload which causes employees to experience physical and mental fatigue or the phenomenon of underload which causes employees to often have a lot of free time in working hours and results in inefficiency in work. Therefore, it is necessary to analyze the workload using the Full Time Equivalent (FTE) method to determine how much workload is ideal for employees to receive. This workload analysis will be conducted in the Laboratory Department of PT X. In the Laboratory department there is an unequal distribution of work. The positions of Vice President Laboratory, Senior Manager Laboratory, and Strength Test Technician are overloaded. For positions that fit occurs in the position of Laboratory Supervisor and Consolidation Technician. For positions that are underloaded occur in the positions of Data Processing, Sample Handling, Compaction & CBR Technician, Index Properties Technician. The need for implementation and evaluation of the workload measurement and determination system to be useful for future recruitment planning.

Keywords: *workload, distribution, overload, underload, Full Time Equivalent*

ABSTRAK

Beban kerja merupakan faktor tantangan yang sering kali dihadapi oleh organisasi ataupun perusahaan dalam proses mencapai target yang diinginkan. Beban kerja menjadi suatu tantangan bagi perusahaan karena beban kerja akan berpengaruh besar terhadap performa kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak dapat mengidentifikasi beban kerja pada karyawan dengan baik, maka menyebabkan distribusi pekerjaan yang tidak merata. Fenomena-fenomena yang akan sering kali muncul adalah *overload* yang mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental ataupun fenomena *underload* yang menyebabkan karyawan sering kali memiliki banyak waktu luang dalam jam kerja dan mengakibatkan inefisiensi dalam kerja. Maka dari itu, perlunya melakukan analisis beban kerja dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang ideal untuk diterima oleh karyawan. Analisis Beban Kerja ini akan dilakukan di Departemen *Laboratory* PT X. Pada departemen *Laboratory* terjadi distribusi pekerjaan yang timpang. Jabatan *Vice President Laboratory*, *Senior Manager Laboratory*, dan Teknisi *Strength Test* terjadi *overload*. Untuk jabatan yang *fit* terjadi pada jabatan *Supervisor Laboratory* dan Teknisi *Consolidation*. Untuk jabatan yang *underload* terjadi pada jabatan *Data Processing*, *Sample Handling*, Teknisi *Compaction & CBR*, Teknisi *Index Properties*. Perlunya implementasi dan evaluasi terhadap sistem pengukuran dan penetapan beban kerja agar bermanfaat untuk perencanaan rekrutmen di masa yang akan datang.

Kata kunci : *beban kerja, distribusi, overload, underload, Full Time Equivalent*

PENDAHULUAN

PT X merupakan perusahaan konsultan geoteknik pertama yang berdiri di Indonesia. PT X telah berdiri selama lebih puluhan tahun dengan menyediakan pelayanan investigasi, survei, dan rekayasa tanah. PT X telah menjadi salah satu perusahaan konsultan geoteknik terkemuka dan tertua yang ada di Indonesia.

Departemen *Laboratory* merupakan jantung perusahaan dan sangat vital terhadap operasional perusahaan. Departemen *Laboratory* memiliki beberapa aktivitas dalam melakukan pengujian sampel tanah yang didapatkan dari proyek-proyek pembangunan di beberapa titik di Indonesia maupun dari mancanegara. Maka dari itu perlunya perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tersistematis agar menghasilkan pekerja-pekerja yang profesional sehingga mampu mendapatkan capaian visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana dengan matang dan inklusif guna menciptakan iklim kinerja baik pada perusahaan. Salah satu perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan adalah melakukan analisis beban kerja pada karyawan yang menjabat di jabatan-jabatan tertentu. Tujuan analisis beban kerja yakni menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu jabatan. Dengan melakukan analisis beban kerja harapan yang diinginkan oleh perusahaan adalah menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Sering kali *inefficient* membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal dan beban kerja berlebihan mengakibatkan karyawan dapat stres kerja dan mengakibatkan *turnover* tinggi terhadap perusahaan. *Turnover* merupakan berhentinya seorang pegawai dari tempat kerja secara sukarela atau pindah perusahaan dari tempat kerja ke tempat kerja lain (Dessler, 2011). Maka dari itu perlunya audit sumber daya manusia pada departemen *Laboratory* PT X. Audit sumber daya manusia adalah kegiatan penelitian guna memeriksa kualitas secara komprehensif dari aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia pada suatu departemen atau perusahaan untuk mendukung tercapainya target perusahaan (Winoto, 2010). Audit sumber daya manusia

Jurnal ini akan menganalisis beban kerja pada Departemen *Laboratory* PT X dengan menggunakan metode *full time equivalent* (FTE). *Full time equivalent* adalah metode analisis beban kerja yang berlandaskan pada waktu dengan cara menghitung lama waktu penyelesaian pekerjaan dan dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE (Dewi, 2012). FTE dapat diperuntukkan menjadi pedoman dan rujukan dalam sistem rekrutmen untuk memetakan dan menetapkan jumlah karyawan yang ideal untuk jabatan-jabatan di Departemen *Laboratory* di masa yang akan mendatang.

LANDASAN TEORI

Sumber daya manusia adalah individu proaktif yang bekerja sebagai motor suatu organisasi ataupun di dalam institusi ataupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kapasitasnya (Susan, 2008). Perencanaan sumber daya manusia adalah alat manajerial untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan siap meraih tujuan strategisnya (Rusilowati, 2023).

Beban kerja adalah segala yang menjadi tanggung jawab individu yang dilaksanakan dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan (Sunarso, 2010). Jika mengacu pada Permendagri, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu jabatan organisasi dan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri, 2008).

Full time equivalent adalah metode analisis beban kerja yang berlandaskan pada waktu dengan cara menghitung lama waktu penyelesaian pekerjaan dan dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE (Dewi, 2012).

METODOLOGI

Metode penelitian ini digunakan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Metode penelitian terdiri dua elemen yakni penentuan tujuan penelitian dan perancangan metode penelitian. Pendekatan dalam metode penelitian adalah menggunakan metode *Full Time Equivalent*.

Penentuan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan atas dasar acuan sebagai berikut:

1. Mengetahui jumlah jam kerja yang dikerjakan oleh karyawan PT X Departemen *Laboratory*.
2. Menentukan jumlah karyawan yang ideal untuk mengerjakan pekerjaan di jabatan tersebut.

Perancangan Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan karena perumusan masalah pada *Department Laboratory* PT X. Perumusan masalah dilaksanakan dengan diawali diskusi dengan *Senior Manager department Human and Organization Capital* PT X. Pada perumusan masalah dengan diskusi maka dapat dilaksanakan tujuan penelitian guna memperbaiki sistem dan mengatasi permasalahan yang terjadi. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara menganalisis beban kerja karyawan *department laboratory* guna mengetahui jumlah ideal karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang diterima.

Pengambilan data dilakukan pertama kali mengumpulkan *file job description department laboratory* yang dipegang oleh *Human and Organization Capital*. Setelah *file job description* terkumpul, penulis mulai melakukan wawancara dengan karyawan yang menjabat di jabatan tersebut dan melakukan observasi guna mencocokkan *job description* dengan pekerjaan secara aktual yang dikerjakan oleh karyawan. Setelah mencocokkan data *job description*, penulis menanyakan *user* bagaimana mereka bekerja seperti durasi waktu poin pekerjaan, frekuensi, jenis kegiatan, dan dikerjakan secara periode yang klasifikasinya adalah harian, bulanan, dan tahunan

Setelah data terkumpul, maka dilakukan perhitungan nilai FTE yang didapatkan dari masing-masing jabatan di departemen tersebut. Besaran *allowance* atau faktor kelonggaran telah didiskusikan dengan kepala departemen *laboratory* untuk menetapkan besaran *allowance*. Kepala departemen menetapkan besaran *allowance* terhadap jabatan dibawahnya berdasarkan beban kerja yang mereka terima. Maka dari itu ada beberapa jabatan memiliki *allowance* yang berbeda dengan jabatan lain di sesama departemen *laboratory*. Setelah mendapatkan nilai FTE masing-masing jabatan, penulis melakukan pengklasifikasian jabatan yang mengalami *underload*, *fit*, dan *overload*. Berdasarkan pedoman Badan Kepegawaian Negara pada 2010, nilai indeks FTE 0-0,99 dianggap *underload*, indeks 1-1,28 dianggap *fit*, dan lebih dari 1,28 dianggap *overload*. Yang terakhir melakukan pembuatan usulan dan perbaikan, kesimpulan, dan saran untuk PT X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada departemen *laboratory* PT X terdapat 9 jabatan dengan jumlah karyawan berbeda-beda di masing-masing jabatan

Tabel 1 Jumlah karyawan dalam departemen *Laboratory*

No	Jabatan	Jumlah SDM
1.	Vice President <i>Laboratory</i>	1
2.	Senior Manager <i>Laboratory</i>	1
3.	Supervisor <i>Laboratory</i>	1
4.	Data Processing	3
5.	Sample Handling	1

6.	Teknisi Strength Test	4
7.	Teknisi Compaction & CBR	2
8.	Teknisi Consolidation	4
9.	Teknisi Index Properties	7
Jumlah Karyawan		24

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan jumlah sumber daya manusia di departemen *laboratory* berjumlah 24 orang.

Allowance

Allowance adalah faktor kelonggaran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak memiliki keterkaitan dengan aktivitas pokok pekerjaan (Widagdo, 2013). *Allowance* dibedakan menjadi tiga jenis yang terdiri dari kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa lelah, dan kelonggaran tak terhindarkan (Sutalaksana, 2006). Penetapan standar *allowance* berbeda-beda di setiap jabatan di departemen *laboratory* karena memiliki perbedaan tingkat beban kerja di setiap jabatan. Dalam proses penetapan *allowance*, penulis berdiskusi dengan kepala departemen *laboratory* yang memiliki kewenangan dalam menetapkan *allowance*. Salah satunya untuk *allowance* untuk jabatan *Sample Handling*. Berikut tabel *allowance* untuk jabatan *sample handling*. Dalam penentuan *allowance*, penulis menanyakan kepada kepala departemen untuk waktu dalam bentuk menit yang diberikan kepada karyawan yang dipimpinnya. Seandainya kepala departemen memberikan kelonggaran kelelahan selama 15 menit, berikut perhitungan konversi menit ke persentase (Wignjosoebroto, 2003) :

$$\left(\frac{20 \text{ menit}}{480 \text{ menit}}\right) \times 100\% = 4\%$$

Tabel 2 Penentuan *Allowance*

Jenis <i>Allowance</i>	Durasi (menit)	Konversi persentase
Kelonggaran kebutuhan pribadi (contoh: buang air kecil, mandi, minum, dll)	40	8%
Kelonggaran kelelahan (contoh: peregangan, istirahat singkat, dll)	10	2%
Kelonggaran tak terhindarkan (Contoh: mengambil peralatan, memperbaiki mesin, berkomunikasi dengan rekan kerja)	10	2%
Total <i>Allowance</i>		12%

Penghitungan Sampel

Data diambil berdasarkan metode interviu dan observasi secara menyeluruh ke karyawan yang menjabat jabatan tersebut dengan menanyakan *job description* dari data yang diterbitkan *Human and Organization*. Wawancara dan observasi berguna untuk mencocokkan data *job description* dengan pekerjaan aktual untuk mendapatkan data yang valid. Karyawan yang menjabat di jabatan tersebut akan ditanyakan pekerjaan tersebut dikerjakan secara periode (harian, bulanan, tahunan), frekuensi pengerjaan, durasi pengerjaan dalam satuan menit, konversi satuan waktu dengan periode. Periode harian dengan angka 239 hari kerja/tahun, bulanan dengan angka 12/tahun, tahunan akan dikali 1/tahun. Penulis memberikan contoh analisis beban kerja pada perhitungan workload pada jabatan *Sample Handling*.

Berdasarkan pengamatan beban kerja pada jabatan *sample handling*, jabatan tersebut mencetak total waktu aktivitas 48130 menit dengan rincian total waktu aktivitas utama 37190 menit, total waktu pendukung 10580 menit, total waktu insidental. Setelah mendapatkan data beban kerja jabatan per hari. Langkah selanjutnya menghitung

keseluruhan total waktu aktivitas dengan total waktu tersedia, *allowance* yang ditetapkan, dan penghitungan nilai FTE.

Tabel 3 Perhitungan Beban Kerja Jabatan Teknis Sample Handling

No	Deskripsi	Periode	Kaitan dengan Tugas			Frekuensi	Durasi (Menit)	Jumlah SDM (orang)	Konversi	Beban Kerja (orang-menit)		
			Utama	Pendukung	Insidental					Utama	Pendukung	Insidental
1	Menerima sampel dari walk in customer dan proyek sesuai surat pengantar sampel	Harian	1			2	5	1	239	2390		
2	Melakukan pengecekan kode sample untuk memilah sample berdasarkan proyek, jenis pengujian, dan urutan/prioritas pengujian	Harian	1			1	10	1	239	2390		
3	Menginput data sampel ke dalam sistem informasi	Harian	1			1	15	1	239	3585		
4	Mengeluarkan sample sesuai dengan jenis uji yang diminta (surat permintaan test) dan mendistribusikan ke supervisor dan teknisi lab	Bulanan	1			8	240	1	12	23040		
5	Melakukan penyusunan sample berdasarkan proyek, jenis pengujian, dan urutan/prioritas pengujian untuk memastikan keamanan sample dari berbagai risiko kerusakan	Bulanan		1		8	60	1	12		5760	
6	Mengumpulkan sample sisa pengujian serta melakukan pengecekan kode sample untuk kebutuhan pengarsipan sample sampai batas waktu yang ditentukan	Bulanan	1			8	60	1	12	5760		
7	Mengkonfirmasi kepada teknisi jika ada kode sample yang kurang jelas agar tidak terjadi kesalahan pendataan	Bulanan		1		4	5	1	12		240	
8	Menempatkan sample sisa pengujian pada lokasi penyimpanan yang tersedia	Bulanan		1		4	60	1	12		2880	
9	Membuat jadwal pembuangan sample sisa uji dan serah terima tabung sample ke bagian logistik untuk memastikan tidak ada sample kadaluarsa yang terlambat dibuang	Tahunan		1		2	130	1	1		260	
10	Membuat laporan pendataan sample, pendistribusian, dan pembuangan sample sesuai dengan format laporan yang telah ditentukan untuk disampaikan ke supervisor laboratorium	Tahunan	1			2	10	1	1	20		
11	Mengusulkan sarana yang dibutuhkan untuk proses penanganan sampel	Tahunan	1			1	5	1	1	5		
12	Briefing	Bulanan		1		4	30	1	12		1440	
13	Meeting	Tahunan			1	2	180	1	1			360
Beban kerja jabatan per hari										37190	10580	360

- Total waktu aktivitas utama = $(2 \times 5 \times 1 \times 239) + \dots + (1 \times 5 \times 1 \times 1) = 37190$
- Total waktu aktivitas pendukung = $(8 \times 60 \times 1 \times 12) + \dots + (4 \times 30 \times 1 \times 12) = 10580$
- Total waktu aktivitas insidental = $(2 \times 180 \times 1 \times 1) = 360$
- Total waktu aktivitas = 48130
- Total waktu tersedia = 60 menit x 8 jam x 239 hari = 114720
- *Allowance* = *Allowance* x jumlah hari efektif kerja setahun x jam kerja sehari = 12% x 240 x 480

$$FTE = \frac{(Total\ Waktu\ aktivitas + Allowance)}{Total\ waktu\ tersedia}$$

$$FTE = \frac{(48130 + 13766)}{114720}$$

$$FTE = 0,54$$

Berdasarkan penghitungan pada jabatan *sample handling* kebutuhan nilai FTE menunjukkan angka 0,54 dengan status *underload* yang dimana kebutuhan tenaga kerja pada posisi ini telah ideal berjumlah 1 orang dengan dapat memperkaya *job description* untuk menyentuh angka 1,00 agar *job description* mampu dengan status *fit* dengan jumlah karyawan aktual.

Hasil Perhitungan dan Usulan Perbaikan

Tabel 4 Hasil Perhitungan Total FTE dan Jumlah Sumber Daya Manusia Yang Ideal

Jabatan	Nilai FTE	Jumlah SDM Aktual	Jumlah SDM Ideal
Vice President Laboratory*	3,40	1	1
Senior Manager Laboratory	1,46	1	2
Supervisor Laboratory	1,05	1	1

Data Processing	1,44	3	2
Sample Handling	0,54	1	1
Teknisi Strength Test	4,69	4	5
Teknisi Compaction & CBR	0,73	2	1
Teknisi Consolidation	4,27	4	4
Teknisi Index Properties	5,92	7	6
Jumlah Karyawan		24	23

***untuk jabatan Vice President hanya diisi oleh satu sumber daya manusia sesuai dengan kebijakan perusahaan.**

Setelah melewati beberapa rangkaian analisis dan telah dilakukan penghitungan total waktu bekerja. Ada beberapa usulan perbaikan terhadap jumlah karyawan pada jabatan di departemen *laboratory*

Vice President Laboratory

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Vice President Laboratory* menunjukkan nilai 3,40 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *overload* karena angka menunjukkan melebihi standar beban kerja. Pada jabatan *Vice President Laboratory* memiliki jumlah satu sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka sumber daya manusia yang ideal adalah berjumlah empat karyawan. Tetapi perlu dicatat bahwa dalam kebijakan struktural organisasi, jabatan *Vice President* hanya diisi maksimal satu orang. Maka dari itu usulan perbaikan yang efektif adalah menambah satu orang dengan jabatan *Senior Manager Laboratory* dan mendistribusikan beberapa poin *job description* ke jabatan *Senior Manager Laboratory* dan *Supervisor Laboratory* untuk meringankan *job description* *Vice President Laboratory* agar nilai FTE turun hingga 128%. Kelebihan 28% bisa dilakukan lembur oleh jabatan *Vice President Laboratory*.

Senior Manager Laboratory

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Senior Manager Laboratory* menunjukkan nilai 1,46 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *overload* karena angka menunjukkan melebihi standar beban kerja. Pada *Senior Manager Laboratory* berjumlah satu sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka sumber daya manusia yang ideal adalah berjumlah dua karyawan. Jika ada penambahan satu karyawan, akan terjadi ketidakmaksimalan produktivitas kerja pada jabatan tersebut. Maka, usulan dari penulis adalah memperkaya *job description* dengan mendistribusikan *job description* dari *Vice President Laboratory* ke *Senior Manager Laboratory* hingga nilai FTE *Senior Manager* menyentuh angka 228%. Angka 28% bisa ditoleransi dengan melakukan lembur pada jabatan tersebut.

Supervisor Laboratory

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Supervisor Laboratory* menunjukkan nilai 1,05 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *fit* karena angka menunjukkan sesuai standar beban kerja. Pada *Supervisor Laboratory* berjumlah satu sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka tidak perlu melakukan perubahan jumlah sumber daya manusia. Mengingat perlunya pendistribusian tugas dari *Vice President Laboratory*, maka *job description* jabatan *Supervisor Laboratory* dapat diperkaya sebesar 2%.

Data Processing

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Data Processing* menunjukkan nilai 1,44 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *underload* karena angka menunjukkan di bawah standar beban kerja. Pada *Data Processing* berjumlah tiga sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka perlu melakukan efisiensi sumber daya manusia menjadi dua karyawan.

Sample Handling

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Sample Handling* menunjukkan nilai 0,54 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *underload* karena angka menunjukkan di bawah standar beban kerja. Pada *Sample Handling* berjumlah satu sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka tidak perlu melakukan perubahan sumber daya manusia. Penulis menyarankan untuk *job description* jabatan *Sample Handling* dapat diperkaya agar memaksimalkan produktivitas karyawan.

Teknisi Strength Test

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Teknisi Strength Test* menunjukkan nilai 4,69 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *overload* karena angka menunjukkan melebihi standar beban kerja. Pada *Teknisi Strength Test* berjumlah empat sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka sumber daya manusia yang ideal adalah berjumlah lima karyawan.

Teknisi Compaction & CBR

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Teknisi Compaction & CBR* menunjukkan nilai 0,73 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *underload* karena angka menunjukkan di bawah standar beban kerja. Pada *Teknisi Compaction & CBR* berjumlah dua sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka perlu melakukan efisiensi sumber daya manusia menjadi satu karyawan.

Teknisi Consolidation Test

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Consolidation Test* menunjukkan nilai 4,27 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *fit* karena angka menunjukkan sesuai standar beban kerja. Pada *Sample Handling* berjumlah satu sumber daya manusia, dengan jumlah empat sumber daya manusia aktual tersebut maka tidak perlu melakukan perubahan sumber daya manusia. Kelebihan 27% bisa dilakukan lembur oleh jabatan *Teknisi Consolidation*.

Teknisi Index Properties

Analisis beban kerja menggunakan metode FTE di departemen *laboratory* jabatan *Teknisi Index Properties* menunjukkan nilai 5,92 yang dapat diklasifikasikan terjadinya *underload* karena angka menunjukkan di bawah standar beban kerja. Pada *Teknisi Index Properties* berjumlah tujuh sumber daya manusia aktual tersebut maka perlu melakukan efisiensi sumber daya manusia menjadi enam karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan data beban kerja dengan metode *full time equivalent* Departemen *Laboratory* menunjukkan beberapa temuan dan beberapa pembenahan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan beban kerja, ada beberapa jabatan yang berstatus *underload*, *fit*, dan *overload*. Untuk jabatan yang berstatus *underload* terdiri dari *Data Processing*

dengan nilai beban kerja 144%, *Sample Handling* dengan nilai beban kerja 54%, Teknisi *Compaction & CBR* dengan nilai beban kerja 73%, Teknisi *Index Properties* dengan nilai beban kerja 592%. Untuk jabatan yang berstatus *fit* terdiri jabatan *Supervisor Laboratory* dengan nilai beban kerja 105% dan Teknisi *Consolidation* dengan nilai beban kerja 427%. Untuk jabatan yang berstatus *overload* terdiri dari *Vice President Laboratory* dengan nilai beban kerja 340%, *Senior Manager Laboratory* dengan nilai beban kerja 146%, Teknisi *Strength Test* dengan nilai beban kerja 4,69%.

2. Perlunya distribusi pekerjaan pada jabatan tertentu. Untuk jabatan *Vice President Laboratory* menunjukkan status *overload* yang sangat tinggi yang dimana beban pekerjaan tersebut seharusnya dipikul tiga karyawan. Solusi dalam memecahkan permasalahan tersebut adalah menambah satu sumber daya manusia di jabatan *Senior Manager Laboratory* dan mengalokasikan *job description* yang dipikul oleh *Vice President Laboratory* ke jabatan *Senior Manager Laboratory*. *Job description* yang dipikul oleh *Vice President Laboratory* dapat didistribusikan kepada jabatan *Supervisor Laboratory* guna menekan beban kerja agar *fit*.
3. Terdapat usulan perubahan jumlah karyawan dalam beberapa jabatan, perubahan jumlah karyawan tersebut terjadi beberapa jabatan seperti *Senior Manager Laboratory* dengan karyawan aktual berjumlah 1 karyawan menjadi 2 karyawan, *Data Processing* dengan karyawan aktual berjumlah 3 karyawan menjadi 2 karyawan, Teknisi *Strength Test* dengan karyawan aktual berjumlah 4 karyawan menjadi 5 karyawan, Teknisi *Compaction & CBR* dengan karyawan aktual berjumlah 2 karyawan menjadi 1 karyawan, dan Teknisi *Index Properties* dengan jumlah 7 karyawan menjadi 6 karyawan.

Saran

Setelah melakukan penghitungan data beban kerja pada departemen *Laboratory*, ada beberapa saran yang dapat diberikan bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Perusahaan ketika terjadi perubahan dan pembaruan *job description* perlu menghitung kisaran jumlah kebutuhan sumber daya manusia dengan beban kerja yang akan dipikul oleh karyawan.
2. Perusahaan rutin melakukan evaluasi penghitungan beban kerja dengan metode *full time equivalent*.
3. Perusahaan wajib memperhatikan beban kerja yang dipikul oleh karyawan agar terhindar karyawan mengalami stres kerja ataupun terjadinya fenomena *turnover* yang tinggi.
4. Perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian beban kerja yang diterima oleh karyawan dengan besaran kompensasi yang diterima karyawan agar karyawan tetap termotivasi dan terhindar dari ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta PT. Macanan Jaya.
- Dewi, U. dan Satrya, A. (2012). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Depok : Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah
- Rusilowati, U. (2023) *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Meraih Kesuksesan Melalui SDM yang Unggul)*, PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains.
- Susan, Eri 2008, L. G. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* Eri Susan 1.

- Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962.
- Rusilowati, U. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia (Meraih Kesuksesan Melalui SDM yang Unggul). In PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains (Vol. 2, Issue 39).
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Tj, H. W. (2010). Tinjauan Teoritis Atas Audit Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 10(1), 98019.
- Widagdo, G. U. (2013). Jurnal PASTI Volume XII No. 1, 119 - 136 ANALISIS PERHITUNGAN WAKTU BAKU DENGAN MENGGUNAKAN METODE JAM HENTI PADA PRODUK PULLEY DI CV. PUTRA MANDIRI JAKARTA. XII(1), 119–136.
- Wignjosoebroto, S. (2003). BAB 2 LANDASAN TEORI 2.1. Pengukuran Kerja (Work Measurement). 25–89.