

Work Load Analysis dengan Full Time Equivalent Sebagai Pertimbangan Pembagian Beban Kerja Karyawan

M. Nur Muchlisin

Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia.

Email: m.nurmuchlisin@gmail.com

Abstract

PT TTA is a coal concession company that is part of the AIS Group. The HCGS Department as the manager responsible for managing human resources at PT TTA is one of the factors that can improve organizational performance. Management and planning of human resources can be done with workload analysis. Workload analysis is a method used to determine the amount or quantity of labor required. Full time equivalent is a workload calculation method by comparing the time used to complete various jobs and the available effective working time. Based on the results of these measurements, workload analysis was carried out on 6 HCGS employees, 3 of whom were overloaded, one employee was overloaded, and 2 employees had normal workloads. An even distribution of workload to employees is expected to improve organizational performance and reduce employee work stress.

Keyword: *Work Load Analysis, Full Time Equivalent.*

Abstrak

PT TTA merupakan perusahaan konsesi batubara yang tergabung dalam AIS Group. Departemen HCGS sebagai pengelola yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang ada di PT TTA menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan performa organisasi. Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan analisis beban kerja. Analisis beban kerja merupakan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah atau kuantitas tenaga kerja yang diperlukan. Full time equivalent merupakan sebuah metode perhitungan beban kerja dengan membandingkan antara waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dan waktu kerja efektif yang tersedia. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut workload analisis yang dilakukan pada karyawan HCGS yang berjumlah 6 orang terdapat 3 yang mengalami overload, satu karyawan underload, dan 2 karyawan yang memiliki workload normal. Pembagian beban kerja yang merata kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan performa organisasi serta mengurangi stress kerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Load Analysis, Full Time Equivalent.*

1. Pendahuluan

Organisasi yang telah berkembang akan membagi pekerjaannya kedalam kelompok kelompok kerja. Kelompok kerja tersebut diorganisasi secara sadar untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kelompok menurut Robbins [1] didefinisikan sebagai dua individu atau lebih, yang berinteraksi dan saling bergantung, bergabung untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Istilah efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan- kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan

sumber daya manusia yang menjalankannya dibandingkan dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Soeprihatno [2] menyatakan bahwa sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif.

PT TTA merupakan perusahaan konsesi batubara yang tergabung dalam AIS Group. Sebagai pengelola kepemilikan dari beberapa perusahaan tambang batubara milik AIS Group. Departemen HCGS sebagai pengelola yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang ada di PT TTA menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan performa organisasi. Departemen human capital and general service dibagi kedalam dua bagian, yaitu *human capital development (HCD)* dan *human capital industrial relation and service*. HCD berfungsi dalam merencanakan kebutuhan, pencarian, dan pengembangan karyawan. Sementara itu HCIS bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Jika sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik dan seluruh proses berjalan secara efektif, maka seluruh *stakeholder* cenderung lebih puas, dan membuat perusahaan menjadi lebih inovatif dan memiliki produktivitas yang lebih besar.

Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan analisis beban kerja. Analisis beban kerja merupakan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah atau kuantitas tenaga kerja yang diperlukan. Menurut Moekijat [3], mengungkapkan bahwa beban kerja yang didistribusikan secara tidak merata dapat mengakibatkan ketidaknyamanan susasna kerja karena karyawan merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan atau bahkan kekurangan. 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 [4].

Penelitian yang dilakukan oleh Amrita [5] mengatakan bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan efektifitas kelompok kerja. Hal hal yang perlu diperhatikan dalam pembagian kerja antara lain penempatan karyawan yang tepat, rincian aktifitas yang jelas akan melancarkan alur pekerjaan yang harus dilakukan antara karyawan, beban kerja yang merata antar karyawan dan penciptaan sistem informasi manajemen yang dapat mempermudah pengawasan karyawan. Pembagian kerja harus memperhatikan komposisi anggota organisasi. Kemampuan dari setiap anggota organisasi dapat memetakan kekuatan organisasi dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Pekerjaan yang rinci dapat menggambarkan bagaimana beban kerja dalam organisasi dapat dibagi secara adil dan merata berdasarkan kemampuan, proses belajar dan adaptasi dari setiap anggota organisasi. Disisi lain pembagian kerja juga berkaitan dengan bagaimana alur koordinasi dan pembagian tugas dan tanggung jawab yang disepaati antar

anggota kelompok. Diharapkan dengan pembagian kerja yang adil dapat meningkatkan efektivitas kelompok dalam bekerja.

Full time equivalent menurut Tridoyo dan Sriyanto [6] merupakan sebuah metode perhitungan beban kerja dengan membandingkan antara waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dan waktu kerja efektif yang tersedia. Selain itu menurut Oesman [7] mengungkapkan full time equivalent merupakan cara untuk menghitung jumlah orang di suatu populasi atau organisasi. Full time equivalent menurut Adawiyah dan Sukmawati [8] bertujuan untuk menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2004, 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 [9].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Satriya [10] dalam melakukan analisis beban kerja dengan metode FTE (Full Time Equivalent) terdapat lima langkah yang perlu dilakukan yaitu :

1. Menetapkan unit kerja beserta kategori tenaganya.
2. Menetapkan waktu kerja yang tersedia selama satu tahun. Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja dalam setahun adalah hari kerja, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional, ketidakhadiran kerja, dan waktu kerja
3. Menyusun Standar Kelonggaran.

Tujuan dari menyusun data ini adalah untuk mengetahui faktor kelonggaran (allowance) karyawan yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan pokoknya. Kegiatan yang tidak terkait langsung contohnya adalah istirahat, sholat atau ke toilet dan beberapa kegiatan lainnya.

4. Menetapkan standar beban kerja. standar beban kerja merupakan volume beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (rata-rata waktu).
5. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja Pada tahap ini peneliti berusaha memperoleh jumlah dan kategori karyawan kerja yang sesuai dengan beban kerja.

Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Total Hours} = \frac{\text{Frekuensi} \times \text{process time} \times \text{working days current years}}{60}$$

Kemudian hasil dari perhitungan total hours sebagai acuan perhitungan FTE dimana

$$\text{FTE} = \frac{\text{Total Hours}}{\text{Effectife/ years}}$$

Hasil dari beban kerja pada masing masing jabatan ditentukan penetapan hasil beban kerja dengan menggunakan norma beban kerja. Berikut ini norma beban kerja yang ditentukan berdasarkan perhitungan beban kerja:

Tabel Kategori Perhitungan Beban Kerja

Kategori	Nilai FTE
Underload	0 – 0,99
Inload	1 – 1,28
Overload	>1,28

2. Metode

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi. Menurut Riyanto [11] observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung. Observasi yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional dan time motion study* yang bertujuan untuk melihat aktivitas atau kegiatan secara menyeluruh dari karyawan pada level officer dan administrator. Observasi 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. 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 sesuai. Subjek penghitungan beban kerja adalah seluruh karyawan departemen HCGS yang berjumlah 10 orang.

3. Hasil & Pembahasan

Berdasarkan pengambilan data yang telah dilakukan selama 6 hari kerja dengan durasi 8 jam kerja dan wawancara yang telah dilakukan kemudian dilakukan penghitungan FTE kepada karyawan department HCGS yang berjumlah 6 orang. Namun demikian tidak seluruh karyawan HCGS dilakukan penghitungan karena dephead HCGS dan sehead HCS sedang dinas luar selama 2 minggu, serta sehead sedang cuti melahirkan.

Table Hasil Pengukuran FTE HCGS Departement

Jabatan	Periodical Workload (ManHour)	Effective Working Hour 1 Year	Full Time Equivalent (FTE)	Employee Based On Workload	Existing Number Of Employee
IR Officer	1994	1410	1,41	Overload	1
HCS Officer	1978	1410	1,40	Overload	1
HCD Officer 1	1899,3	1410	1,35	Overload	1
HCD Officer 2	1022,3	1410	0,73	Underload	1
GS Officer	1542,5	1410	1,09	Normal	1
GS Admin	1642,1	1410	1,16	Normal	1

Hasil dari perhitungan tersebut didapatkan hasil bahwa untuk IR officer nilai FTE nya sebesar 1,41 yang berarti overload. Sedangkan untuk HCS officer mendapatkan nilai FTE sebesar 1,41 artinya beban kerja HCS officer overload. Untuk HCD officer

mendapatkan nilai FTE sebesar 1,35 yang berarti overload, HCD admin FTEnya sebesar 0,73 yang berarti underload, GS admin mendapatkan nilai FTE 1,16 yang berarti inload dan terakhir admin HCIS mendapatkan nilai 1,09 yang berarti inload.

Hal tersebut diketahui berdasarkan hasil analisis beban kerja yang telah dilakukan diketahui bahwa beban kerja yang tidak sama antar karyawan. Disisi lain pembagian beban kerja yang tidak adil tersebut memberikan dampak pada over time yang harus dijalani oleh beberapa anggota dalam kelompok tersebut. Selain itu menyebabkan kurangnya koordinasi dalam penyelesaian tugas karena telah dibagi berdasarkan fungsi dari kelompok tersebut. Tugas dari setiap fungsi yang memiliki beban yang berbeda membuat distribusi beban kerja tidak merata kepada seluruh anggota kelompok. Strategi perusahaan melakukan efisiensi, juga memaksa perusahaan untuk tidak melakukan recruitment karyawan baru pada tahun berikutnya membuat perulunya peninjauan kembali distribusi beban kerja untuk seluruh karyawan HCGS department. Perbedaan beban kerja antar karyawan HCGS departemen masih perlu pembagian beban kerja agar beban kerja officer dapat berkurang dan meningkatkan load seluruh admin.

Menurut Mokijat [3], beban kerja yang didistribusikan secara tidak merata dapat mengakibatkan ketidaknyamanan suasana kerja karena karyawan merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan atau bahkan kekurangan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja dan salah satu penyebab stress kerja yaitu beban kerja yang dirasakan karyawan [12]. Diharapkan dengan melakukan pembagian beban kerja yang lebih merata kepada seluruh karyawan dapat mendistribusikan beban kerja dan mengurangi stress kerja karyawan. Diharapkan dengan melakukan proses pembagian beban kerja yang baik menimbulkan suasana kerja yang baik bagi karyawan. Secara keseluruhan dari pembagian kerja dapat meningkatkan efektifitas kelompok kerja. Disisi lain organisasi dapat mengetahui kebutuhan jumlah dan jenis sumber daya yang dibutuhkan sehingga tumbuh kepastian bahwa mereka melaksanakan pekerjaan pada tempat dan waktu yang tepat demi memenuhi tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Human Capital and General Service merupakan department support yang membantu jalannya proses organisasi. HCGS berfungsi untuk menunjang kebutuhan dasar dari seluruh anggota organisasi terkait dengan benefit, industrial relations, talent management, management proses, maupun general support organisasi. Pembagian tugas yang dilakukan dalam department HCGS berdasarkan pilar dan fungsi setiap section baik itu dalam HCD maupun HCIS. Pembagian tugas tersebut juga berdasarkan komposisi dari karyawan department tersebut. Dengan mempertimbangkan beban kerja karyawan diharapkan dapat mengurangi dampak negative dari kelebihan beban kerja, salah satunya stress kerja.

Proses pembagian beban kerja yang baik menimbulkan suasana kerja yang baik bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kelompok kerja. Selain itu dampak dari pembagian kerja bagi organisasi dapat mengetahui kebutuhan jumlah dan

jenis sumber daya yang dibutuhkan. Pembagian kerja juga berdampak pada tumbuhnya kepastian bahwa mereka melaksanakan pekerjaan pada tempat dan waktu yang tepat demi memenuhi tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- [1] Robbins, S.P. (2007). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- [2] Suprihanto, J. 2001. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta :BPFE
- [3] Moekijat (2008). *Analisis Jabatan*. Bandung : Mandar Maju
- [4] Anyim, C. Chidi, O. & Badejo, A. (2012). *Motivation and Employees' Performance in the Public and*
- [5] Amrita, D., Sutaryadi, dan Ninghardjanti, P. (2011) *Pembagian kerja dalam rangka meningkatkan efektifitas kerja karyawan*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.
- [6] Tridoyo dan Sriyanto. (2013). *Analisis beban kerja dengan metode full time equivalent untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT Astra International TBK-Honda Sales Operation Regional Semarang*. Fakultas Teknik. Universitas Diponegoro
- [7] Oesman, O. 2012 *Penerapan Penggunaan FTE RACI dan Head Count Analysis dalam Pengelolaan SDM*. *Pengelolaan SDM Dalam Rangka Modernisasi Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi*. Jakarta
- [8] Adawiyah & Sukmawati. (2013). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama)*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol 04. No. 2. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian
- [9] *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.
- [10] 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*. Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok
- [11] Riyanto, Y., (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya : Penerbit SIC.
- [12] Dhanita, D. R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. *Jurnal Psikologis Universitas Muria Kudus*.