

Evaluation of Labor Needs in the HR and General Services Division of Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) with the Full Time Equivalent (FTE) Method Approach

Evaluasi Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Divisi Pelayanan SDM dan Umum Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (FTE)

Muhammad Taufik Hasibuan^{1*}, Maidalena², Rahmat Daim Harahap³
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3}
mhdtaufikhasbers@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to examine in depth the needs of employees. Researchers have conducted an analysis, and found, that, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) has not implemented workload measurements for each position. This causes a mismatch between the workload and the number of workers. Based on these problems, it is necessary to measure workload as a basis for calculating optimal labor requirements. Workload analysis is very important to calculate exactly how much labor is needed to complete all tasks in a section or department in the company. In this study, identification of the job activity description of each worker is carried out, analyzing the workload for each worker and the number of labor requirements for the division head of human resource services using the FTE (Full Time Equivalent) method. Based on the results of the analysis using the FTE method, it is found that the workload in the human resource service head department is 58%, the general head department is 186%, the household procurement head department is 89% and the legal and public relations head department is 35%. Based on the results of these calculations, the appropriate number of workers in the human resource services head department is 1 worker, the general head department is 2 workers, the household procurement head department is 1 worker, the legal and public relations head department is 1 worker.

Keywords: Workload, Labor requirements, FTE method

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam terkait kebutuhan karyawan. Peneliti telah melakukan analisis, dan mendapati, bahwa, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) belum menerapkan pengukuran beban kerja pada setiap posisi. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan pengukuran beban kerja sebagai dasar perhitungan kebutuhan tenaga kerja yang optimal. Analisis beban kerja sangat penting untuk menghitung tepatnya berapa banyak tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan semua tugas di bagian atau departemen pada perusahaan. Dalam penelitian ini dilakukan identifikasi uraian aktivitas pekerjaan setiap pekerja, menganalisis beban kerja bagi setiap tenaga kerja dan jumlah kebutuhan tenaga kerja bagian *division head* pelayanan sumber daya manusia yakni dengan menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode FTE didapat bahwasanya beban kerja pada *departement head* pelayanan sumber daya manusia sebesar 58%, *departement head* umum sebesar 186%, *departement head* pengadaan rumah tangga sebesar 89% dan *departement head* hukum dan humas sebesar 35%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah tenaga kerja yang sesuai pada *departement head* pelayanan sumber daya manusia, jumlahnya 1 tenaga kerja, *departement head* umum 2 tenaga kerja, departemen *head* pengadaan rumah tangga 1 tenaga kerja, departemen *head* hukum dan humas berjumlah 1 tenaga kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Kebutuhan tenaga kerja, Metode FTE

1. Pendahuluan

Persaingan antar bisnis dan perusahaan saat ini semakin intens. Semua perusahaan bersaing untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan beberapa strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah mempekerjakan personel yang memenuhi persyaratan lapangan yang diperlukan (Zainal & Ramadhanti, 2019). Salah satu sumber daya atau variabel perusahaan yang paling penting untuk memanfaatkan sumber daya internal lainnya adalah sumber daya manusia (Utamy et al., 2020). Sumber daya manusia menentukan apakah suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya (Kurnia Sari & Manafe, 2021). Dalam sebuah bisnis yang dijalankan oleh perusahaan, sumber daya manusia harus diperhitungkan karena sumber daya merupakan kunci untuk menghasilkan barang dan jasa terbaik (Kurniawan, 2020). Sumber daya manusia atau lebih tepatnya tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan tugas untuk menghasilkan barang atau yang memiliki kemampuan untuk memperoleh keuntungan (Puspa et al., 2022).

Tenaga kerja yang berkualitas dan produktif diperlukan untuk memberikan hasil dan kinerja terbaik bagi perusahaan (Sakban et al., 2019). Setelah mengidentifikasi struktur jabatan dan menentukan deskripsi kerja untuk setiap jabatan dalam struktur organisasi, perencanaan tenaga kerja merupakan komponen penting dalam perencanaan organisasi (Rizkiyani et al., 2019). Perencanaan tenaga kerja menurut Milkovich dan Nystrom (1969) adalah suatu proses peramalan, pengembangan, penerapan, dan pengendalian yang menjamin organisasi/perusahaan memiliki jumlah pegawai yang tepat, penempatan tenaga kerja yang tepat, dan waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zainal & Ramadhanti, 2019). Perencanaan tenaga kerja sangat penting di era saat ini dan masa depan sebagai bagian dari proses analisis kebutuhan organisasi (Harahap & Syahriza, 2022) untuk menghadapi kondisi yang bergejolak, dinamis, dan penuh ketidakpastian (Mawadda et al., 2023).

Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas sangatlah penting (Nasution et al., 2020). Ketiga faktor ini sangat terkait dengan beban kerja yang diemban oleh tenaga kerja (Fardila & Adawyah, 2021). Untuk menghindari kemungkinan terburuk yang dialami oleh perusahaan maka pengelolaan sumber daya manusia mutlak dibutuhkan oleh sebuah perusahaan (Cahyaningrum et al., 2021). Merencanakan dan mengelola sumber daya manusia dalam hal ini ialah tenaga kerja dapat dilakukan melalui analisis beban kerja sehingga nantinya dapat memberikan gambaran tentang berapa pekerja atau tenaga kerja yang dibutuhkan (Hudaningsih & Prayoga, 2019). Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang tepat baik dari segi kuantitas, waktu, maupun kualitas, suatu instansi pasti harus merencanakan kebutuhan tenaga kerjanya (Sulistyaningrum & Nurkertamanda, 2022). Perencanaan terkait dengan tenaga kerja yang dibutuhkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang dirinci menurut jabatan dan unit kerja (Marpaung & Harahap, 2022) dapat dilakukan dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja (Anisa & Prastawa, 2019).

PT. Pelabuhan Indonesia yang berlokasi di Belawan, Medan merupakan salah satu badan usaha milik Negara yang bergerak dibidang kepelabuhan. Hadirnya PT. Pelabuhan Indonesia menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Berdirinya PT. Pelabuhan ini dilandasi dengan potensi geografis serta peluang bisnis yang besar bagi Indonesia dikarenakan pelabuhan ini berhadapan langsung dengan selat Malaka yang merupakan perairan tersibuk didunia. Pada PT. Pelabuhan Indonesia terdapat salah satu divisi yakni Divisi Pelayanan SDM dan Umum. Dimana divisi ini memiliki tugas dan tanggung jawab mengenai segala hal yang terkait dengan sumber daya manusia, hukum, humas serta tugas dan tanggung jawab lainnya.

Berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang tidak sedikit yang diemban oleh divisi tersebut maka dibutuhkan jumlah anggota staf yang cukup dan memadai agar dapat menghasilkan pelayanan dan kinerja terbaik terhadap perusahaan. Kinerja adalah bagaimana rencana yang ditetapkan dilaksanakan. Pelaksanaan kinerja ditangani oleh sumber daya manusia yang memiliki bakat, keterampilan, motivasi, dan minat yang diperlukan (Sudiyanto, 2020). Kinerja akan semakin maksimal apabila diimbangi dengan kebutuhan tenaga kerja yang tepat. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kebutuhan tenaga kerja yang tepat baik dari segi kuantitas, waktu, maupun kualitas, maka perusahaan harus merencanakan kebutuhan tenaga kerjanya. Sayangnya badan usaha milik Negara ini tepatnya PT Pelabuhan Indonesia belum menerapkan pengukuran beban kerja pada setiap posisi. Sehingga masih terdapat beban kerja yang melebihi batas. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara beban kerja dan jumlah pekerja yang berdampak pada kinerja serta produktivitas tenaga kerja tersebut. Maka dari itu hadirnya penelitian ini dapat menjadi pertimbangan serta masukan bagi PT. Pelabuhan Indonesia dalam menentukan jumlah pegawai agar memiliki beban kerja dan aktivitas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang tersedia, dan yang terpenting dengan hadirnya penelitian ini dapat memberikan masukan sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dengan beban kerja yang sesuai pada PT. Pelabuhan Indonesia.

2. Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dimulai dengan melaksanakan proses pengumpulan data yang nantinya akan diolah dalam penelitian ini (Rahmani, 2016). Proses pengumpulan data ditempuh dengan cara melakukan wawancara serta observasi terhadap masing-masing head departemen pada divisi Pelayanan SDM dan Umum Regional 1 pada PT. Pelabuhan Indonesia. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yakni data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi yang dilakukan secara langsung pada PT. Pelabuhan Indonesia. Adapun wawancara yang dipertanyakan mengenai jumlah frekuensi kerja serta durasi Pekerjaan. Sementara itu data sekunder diperoleh melalui dokumentasi perusahaan terkait dengan nama seluruh departemen pada perusahaan, jumlah tenaga kerja setiap departemen. Selain itu juga data sekunder diperoleh dari berbagai literature seperti artikel jurnal, buku, penelitian terdahulu dan lainnya.

Analisis Data

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya ialah membuat peta operasi kondisi eksisting. Peta operasi kerja ini bertujuan untuk mengetahui tugas serta kegiatan maupun tugas yang dilakukan pada setiap departemen *head* pada **Divisi Pelayanan SDM dan Umum Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero)**. Pada peta operasi kerja dicantumkan informasi tentang waktu nama operasi serta waktu yang digunakan untuk melaksanakan setiap aktivitas kerja. Pada tahap analisis data, dilakukan perhitungan beban kerja menggunakan metode *full time equivalent*, yaitu membandingkan jam kerja dengan waktu kerja efektif untuk menentukan tenaga kerja ideal yang dibutuhkan dalam setahun. Dari tahap pengolahan data akan dibuat presentasi beban kerja. Hasil dari pengolahan data tersebut kemudian diverifikasi, maka dapat menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal. Setelah melakukan perhitungan pada masing-masing sub departemen, maka dilakukan analisis dan interpretasi data terhadap hasil dari pengolahan data yang dilakukan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal di setiap departemen pada PT. Pelabuhan Indonesia. Analisis dan interpretasi data dilakukan dengan tujuan untuk memperjelas dan menginterpretasikan hasil yang diperoleh melalui pengolahan data yang digunakan dengan metode *full time equivalent* (FTE).

Metode Full Time Equivalent

Metode ini menghitung beban kerja berdasarkan waktu kerja (Bakhtiar et al., 2021). Oesman (2012) mencatat bahwa *full time equivalent* adalah metode untuk menghitung jumlah orang dalam suatu populasi atau organisasi (Kabul & Febrianto, 2022). Dengan mengukur berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, metode *full time equivalent* mengubah waktu tersebut menjadi nilai indeks *full time equivalent*. *Full Time Equivalent* bertujuan untuk menerjemahkan jumlah jam tenaga kerja menjadi orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Kusmindari & Setiawan, 2021). Dengan mengkonversi jam beban kerja menjadi jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, *full time equivalent* berupaya membuat proses pengukuran pekerjaan menjadi lebih mudah (Daniel et al., 2022).

Adapun proses analisis data dengan menggunakan metode *full time equivalent* (FTE) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$FTE = \frac{\text{Total Waktu Aktivitas} + \text{Allowance}}{\text{Total waktu kerja efektif dalam setahun}}$$

Keterangan

Total waktu aktivitas : waktu kerja utama + waktu kerja pendukung + waktu kerja insidental

Allowance : Kelonggaran x jumlah hari efektif setahun x jam kerja sehari

Total waktu kerja efektif dalam setahun : 60 menit x jam kerja sehari x hari kerja efektif dalam setahun

Tabel 1. Tabel Kebutuhan Tenaga Kerja Terhadap Nilai FTE (*Full Time Equivalent*)

No	Standar FTE	Kebutuhan Tenaga Kerja
1	0-1,0	1 orang
2	1-2,0	2 orang
3	2-3,0	3 orang
4	3-4,0	4 orang
5	4-5,0	5 orang

Berdasarkan tabel diatas bahwasanya nilai *FTE* 0 sampai 1,0 memerlukan 1 orang tenaga kerja, kemudian nilai *FTE* dari 1 sampai 2,0 membutuhkan 2 orang tenaga kerja, nilai *FTE* dari 2 sampai 3,0 membutuhkan 3 orang tenaga kerja, nilai *FTE* dari 3 sampai 4,0 membutuhkan 4 orang tenaga kerja, nilai *FTE* dari 4 sampai 5,0 membutuhkan 5 orang tenaga kerja (Hudaningsih & Prayoga, 2019).

Allowance

Sebagaimana yang tertuang dalam peraturan KEPMEN/75/M.PAN/7/2004 kelonggaran yang diberikan kepada pegawai seperti buang air, melepas lelah, istirahat makan, dan sebagainya pada saat bekerja adalah sebesar 30% dari jam kerja (Kepmenpan No. 75 Tahun 2004 Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai, 2004). untuk memperoleh nilai *allowance* dengan cara mengalikan nilai kelonggaran dikali dengan jumlah hari efektif setahun dikali dengan jam kerja sehari. Maka dalam hal ini nilai kelonggaran yang diterima oleh tenaga kerja pada PT. Pelabuhan dalam waktu satu tahun ialah sebagai berikut.:

$Allowance = 30\% \times \text{jumlah hari efektif setahun} \times \text{jam kerja sehari}$

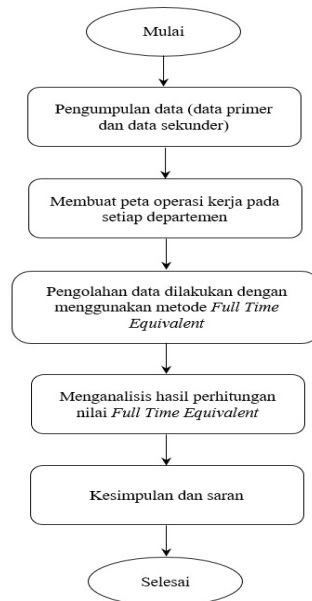
$Allowance = 30\% \times 246 \times 480 = 14760$

Waktu Tersedia

Waktu tersedia merupakan total waktu kerja efektif selama satu tahun. Untuk memperoleh nilai waktu tersedia dapat dilakukan dengan mengalikan jam kerja dalam satu hari yang dikalikan dengan jumlah hari kerja efektif selama satu tahun. Pada PT. Pelabuhan Indonesia selama satu tahun memiliki total hari kerja efektif yang berjumlah 246 hari. Sehingga waktu tersedia yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Waktu Tersedia} &= 60 \text{ menit} \times 8 \times 246 \\ &= 118.080 \end{aligned}$$

Berikut ini akan ditampilkan alur atau *flow chart* proses penelitian yang dilaksanakan di Divisi Pelayanan SDM dan Umum Regional PT. Pelabuhan Indonesia.



Gambar 1. Alur Penelitian

3. Hasil Dan Pembahasan

Setiap tenaga kerja atau karyawan berhak mendapatkan tunjangan sesuai dengan persentase yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal ini demi kenyamanan antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan. Penentuan *allowance* tersebut merupakan suatu kebijakan yang dibuat dan diterapkan dari perusahaan terhadap para tenaga kerja dalam menginisiasi waktu atau memberikan toleransi waktu dalam bekerja. Segala hal yang berkaitan dengan hak tenaga kerja harus mampu dipenuhi oleh pihak perusahaan demi berlangsungnya kesejahteraan yang dari kedua belah pihak. Begitu pula halnya dengan para tenaga kerja yang sebisa mungkin harus mampu memenuhi hal-hal yang sudah menjadi tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan saat memutuskan berapa banyak sumber daya manusia yang diperlukan untuk divisi pelayanan SDM dan Umum pada PT. Pelabuhan Indonesia adalah beban kerja, deskripsi pekerjaan, dan jam kerja perusahaan. Berikut ini merupakan nama-nama posisi atau devisa beserta jumlah tenaga kerja yang ada pada divisi pelayanan sumber daya manusia (SDM) dan umum regional 1 di PT Pelabuhan Indonesia (Persero).

Tabel 2. Jumlah tenaga kerja Devisi Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Umum Regional 2. PT Pelabuhan Indonesia (Persero)

No	Nama Jabatan	Jumlah Tenaga Kerja
1	<i>departement head</i> Pelayanan Sumber Daya Manusia	1
2	<i>departement head</i> Umum	1
3	<i>departement head</i> Pengadaan	1
4	<i>departement head</i> Hukum dan Humas	1

Berdasarkan dari hasil pengukuran waktu kerja yang sudah dilaksanakan, maka diperoleh sebuah data yang berupa waktu kerja utama, waktu kerja pendukung, dan waktu kerja insidental.

Tabel 3. Kegiatan Departement Head Pelayanan Sumber Daya ManusiaNama Bagian: *departement head* Pelayanan Sumber Daya Manusia

No	Kegiatan	Periode	Kegiatan dengan Tugas			Frekuensi	Durasi (Menit)	Konversi 1 Tahun	Beban Kerja/Tahun (Orang/ Menit)		
			Utama	Pendukung	Insidental				Utama	Pendukung	Insidental
1	Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai	Bulanan	1	0	0	1	2100	12	25200	0	0
2	Rekapitulasi absen kehadiran pegawai	Harian	1	0	0	1	60	246	14760	0	0
3	Menyiapkan kegiatan olahraga untuk kesehatan tenaga kerja	Mingguan	1	0	0	2	90	52	9360	0	0
4	Melakukan medical check-up bagi seluruh tenaga kerja perusahaan	Tahunan	1	0	0	1	2400	1	2400	0	0
5	Menyediakan pakaian kerja untuk para tenaga kerja	Tahunan	1	0	0	1	2880	1	2880	0	0
TOTAL									54600		

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwasanya *departement head* pelayanan sumber daya manusia memiliki 5 kegiatan. Dimana kegiatan pertama yaitu elakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dengan jumlah beban kerja pertahun sebesar 25200. Sementara itu pada kegiatan kedua yakni melakukan rekapitulasi absen kehadiran pegawai memperoleh beban kerja pertahun sebesar 14760. Selanjutnya pada kegiatan ketiga departemen ini yaitu menyiapkan kegiatan olahraga untuk kesehatan tenaga kerja dengan beban kerja pertahun sebesar 9360. Kemudian kegiatan keempat yakni melakukan medical check-up bagi seluruh tenaga kerja perusahaan dengan beban kerja pertahun sebesar 2400. Dan kegiatan terakhir ialah Menyediakan pakaian kerja untuk tenaga kerja dengan beban kerja pertahun sebesar 2880. Sehingga dengan begitu head pelayanan dan SDM memperoleh beban kerja total selama satu tahun sebesar 54600.

Tabel 4. Kegiatan Departement Head UmumNama Bagian: *departement head* Umum

No	Kegiatan	Periode	Kegiatan dengan Tugas			Frekuensi	Durasi (Menit)	Konversi 1 Tahun	Beban Kerja/Tahun (Orang/ Menit)		
			Utama	Pendukung	Insidental				Utama	Pendukung	Insidental
1	Memproses surat masuk dan surat keluar dari perusahaan	Harian	1	0	0	20	20	246	98400	0	0
2	Memproses permintaan ATK (alat tulis kantor)	Harian	1	0	0	15	20	246	73800	0	0
3	Menyediakan sarapan pagi/buah-buahan dan makan siang tenaga kerja	Harian	1	0	0	1	15	246	3690	0	0
4	Menyiapkan penyambutan tamu dan kunjungan-kunjungan dari direksi atau pejabat-pejabat pemerintah	Tahunan	0	0	1	25	1200	1	0	0	30000
TOTAL									205890		

Berdasarkan tabel 4 yang disajikan diatas diketahui bahwasanya *departement head* umum memiliki 4 kegiatan. Kegiatan pertama yakni memproses surat masuk dan surat keluar dari perusahaan dengan beban kerja pertahun sebesar 98400. Kegiatan kedua yaitu memproses permintaan ATK (alat tulis kantor) dengan beban kerja pertahun sebesar 73800. Selanjutnya kegiatan ketiga yakni menyediakan sarapan pagi/buah-buahan dan makan siang tenaga kerja dengan beban kerja pertahun sebesar 3690. Dan kegiatan terakhir yaitu menyiapkan penyambutan tamu dan kunjungan-kunjungan dari direksi atau pejabat-pejabat

pemerintah dengan beban kerja selama satu tahun sebesar 30000. Sehingga total beban kerja yang ditanggung oleh *department head* umum selama satu tahun yaitu sebesar 205890.

Tabel 5. Kegiatan *Department Head* Pengadaan Rumahtangga

Nama Bagian: *department head* Pengadaan Rumah Tangga

No	Kegiatan	Periode	Kegiatan dengan Tugas			Frekuensi	Durasi (Menit)	Konversi 1 Tahun	Beban Kerja/Tahun (Orang/ Menit)		
			Utama	Pendukung	Insidental				Utama	Pendukung	Insidental
1	Rapat persiapan pemilihan penyedia (RP3)	Triwulan	1	0	0	36	150	4	21600	0	0
2	Pelaksanaan pilihan penyedia	Triwulan	1	0	0	36	150	4	21600	0	0
3	Membuat draft kontrak	Triwulan	1	0	0	36	150	4	21600	0	0
4	Menyelenggarakan penilaian kinerja penyedia	Triwulan	1	0	0	36	180	4	25920	0	0
TOTAL									90720		

Merujuk pada informasi yang disajikan pada tabel 5 tampak bahwasanya *department head* pengadaan rumah tangga memiliki 4 kegiatan. Sehingga total beban kerja yang ditanggung departemen ini selama satu tahun ialah sebesar 90720 dengan rincian kegiatan pertama yaitu Rapat persiapan pemilihan penyedia (RP3) dengan beban kerja pertahun sebesar 21600. Kegiatan kedua yaitu pelaksanaan pilihan penyedia dengan beban kerja pertahun sebesar 21600. Selanjutnya kegiatan ketiga yakni membuat draft kontrak dengan beban kerja pertahun sebesar 21600. Dan kegiatan terakhir ialah menyelenggarakan penilaian kinerja penyedia dengan beban kerja pertahun sebesar 25920.

Tabel 6. Kegiatan *Department Head* Hukum dan Humas

Nama Bagian: Departemen Hukum dan Humas

No	Kegiatan	Periode	Kegiatan dengan Tugas			Frekuensi	Durasi (Menit)	Konversi 1 Tahun	Beban Kerja/Tahun (Orang/ Menit)		
			Utama	Pendukung	Insidental				Utama	Pendukung	Insidental
1	TJSL (Tanggung Jawab Sosial Lingkungan)	Triwulan	1	0	0	14	210	4	11760	0	0
2	Penyerahan bantuan dan sponsorship yang dilakukan perusahaan	Triwulan	1	0	0	10	120	4	4800	0	0
3	Peyelesaian perkara dan urusan hukum yang terkait	Tahunan	0	0	1	7	1500	1	0	0	10500
TOTAL									27060		

Atas dasar informasi yang disajikan pada tabel 6 terlihat bahwasanya *department head* hukum dan humas mempunyai tiga kegiatan. Kegiatan pertama yakni TJSL (Tanggung Jawab Sosial Lingkungan) dengan beban kerja pertahun sebesar 11760. Kegiatan kedua yaitu penyerahan bantuan dan sponsorship yang dilakukan perusahaan dengan beban kerja pertahun sebesar 4800. Dan kegiatan ketiga yaitu peyelesaian perkara dan urusan hukum yang terkait dengan beban kerja pertahun sebesar 10500. Dengan demikian total beban kerja yang ditanggung oleh departemen ini selama satu tahun yaitu sebesar 27060.

Dengan menggunakan rumus FTE yang ada maka didapatkan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 7. Perhitungan Nilai FTE pada *Divison Head* Pelayanan Sumber Daya Manusia dan Umum

Nama Bagian	Total Waktu Kerja	Allowance	Total Waktu Tersedia	FTE
<i>department head</i> Pelayanan Sumber Daya Manusia	54600	14760	118.080	0,587
<i>department head</i> Umum	205890	14760	118.080	1,868
<i>department head</i> Pengadaan	90720	14760	118.080	0,893

<i>departement head</i> Hukum dan Humas	27060	14760	118.080	0,354
---	-------	-------	---------	-------

Dengan perhitungan *Full Time Equivalent* di atas menghasilkan total waktu kerja di *departement head* pelayanan sumber daya manusia sebanyak 54600 menit, *departement head* umum sebanyak 205890 menit, *departement head* pengadaan 90720 menit dan *departement head* hukum dan humas sebanyak 27060 menit. Sedangkan *Allowance* selama satu tahun ialah 14760. Adapun total waktu efektif bekerja dalam satu tahun ialah 118.080. Nilai hasil akhir dari perhitungan FTE pada *departement head* pelayanan sumber daya manusia yaitu 0,587, pada *departement head* umum 1,868, pada *departement head* pengadaan 0,893 dan pada *departement head* hukum dan humas sebanyak 0,354.

Sehingga jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh divisi ini berdasarkan perhitungan beban kerja dengan menggunakan metode *full time equivalent* disajikan dalam tabel berikut

Tabel 8. Perhitungan Workload Analysis

No	Nama Bagian	Beban Kerja	Jumlah Tenaga Kerja Aktual (Orang)	Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Perhitungan (Orang)
1	<i>departement head</i> Pelayanan Sumber Daya Manusia	58%	1	1
2	<i>departement head</i> Umum	186%	1	2
3	<i>departement head</i> Pengadaan	89%	1	1
4	<i>departement head</i> Hukum dan Humas	35%	1	1

Berdasarkan hasil dari perhitungan FTE yang telah dilaksanakan maka didapatkan sebuah informasi bahwa posisi *departement head* pelayanan sumber daya manusia, *departement* umum, departemen pengadaan rumah tangga, dan *departement* hukum dan humas memiliki nilai sebesar 58%, 186%, 89%, dan 35%. Berdasarkan dari nilai persentase tersebut maka dapat diketahui bahwa bagian yang memiliki beban kerja paling tinggi adalah bagian *departement head* umum. Sedangkan pada bagian yang lainnya masih berada di bawah departemen umum. Hal ini menunjukkan jika beban kerja pada masing-masing posisi di setiap *departement* tidak memiliki kesamaan.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental) (Handoko & Sunardi, 2020). 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) (Matiro et al., 2021). Apabila diamati secara teliti, maka nilai FTE pada posisi *departement head* umum daripada posisi yang lain terlihat cukup signifikan. Hal ini dikarenakan oleh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang memiliki durasi paling lama serta frekuensi paling banyak jika dibandingkan dengan posisi yang lain. Pada posisi *departement head* hukum dan humas dan *departement head* sumber daya manusia terbilang kecil karena lebih fokus pada permasalahan sosial dari perusahaan dan kebutuhan terhadap SDM yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat diperoleh kebutuhan tenaga kerja pada setiap posisi yang ada. Posisi *departement head* pelayanan sumber daya manusia memerlukan 1 orang tenaga kerja *departement* pelayanan umum memerlukan 2 orang tenaga kerja, *departement* pengadaan rumahtangga memerlukan 1 orang tenaga kerja dan departemen hukum dan humas memerlukan 1 orang tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja tersebut sudah sesuai dengan analisis yang dilakukan sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh masing-masing divisi.

Namun karena nilai FTE pada posisi *departement head* pelayanan hukum dan humas dan *departement* sumber daya manusia memiliki nilai FTE yang kecil, maka kedua posisi ini dapat dilebur menjadi 1 bagian saja. Sehingga tenaga kerja dapat dikurangi 1 orang. Hal ini dilakukan sebagai upaya dan sebagai alternatif untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja yang ada di perusahaan. Karena produktivitas tenaga kerja sangat bergantung pada

Menyikapi keadaan tersebut maka perusahaan membutuhkan penambahan tenaga kerja pada posisi departemen pelayanan umum berjumlah 1 orang. Adapun penambahan ini dilakukan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan pada posisi tersebut. Beban kerja yang berlebihan atau yang lebih berat mampu menjadi salah satu penyebab menurunnya produktivitas para tenaga kerja, selain itu pula dapat menyebabkan kecelakaan kerja akibat tenaga kerja yang terlalu kelelahan dalam bekerja. Dibutuhkannya penambahan tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan tindakan semena-mena yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja atas beban kerja yang berlebihan.

Tujuan penambahan tenaga kerja adalah untuk melakukan suatu tugas tertentu dengan penambahan jumlah pekerja per satuan tenaga kerja bukan dengan penambahan jam kerja. Karena penambahan tenaga kerja pada satu kegiatan tidak boleh mengganggu pemanfaatan tenaga kerja untuk kegiatan lain yang berjalan bersamaan. Meskipun jumlah tenaga kerja atau karyawan sudah dilakukan penambahan, maka dalam prakteknya pihak perusahaan harus tetap melakukan penyesuaian-penyesuaian demi keefesiensian mutu kerja para tenaga kerja. Jika segala aspek sudah dapat terpenuhi, maka hal tersebut dapat menjadi upaya untuk meminimalisir resiko-resiko dalam lapangan pekerjaan. Sehingga para tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.

4. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data beban kerja yang menggunakan metode FTE pada PT. Pelabuhan Indonesia pada posisi *departement head* pelayanan sumber daya manusia dengan beban kerja sebesar 58%, *departement* umum dengan beban kerja sebesar 186%, departemen pengadaan rumah tangga dengan beban kerja sebesar 89%, dan *departement* hukum dan humas dengan beban kerja sebesar 35% Dari keempat *departement head* tersebut tampak bahwasanya departemen head umum yang memiliki nilai terbesar. Hal ini dikarenakan *departement head* umum memiliki durasi yang paling lama serta frekuensi yang paling banyak apabila dibandingkan dengan departemen lainnya. Berdasarkan perhitungan beban kerja dengan metode FTE tersebut jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan perhitungan ialah *departement head* sumber daya manusia dengan jumlah 1 tenaga kerja. Departemen head umum dengan jumlah 2 tenaga kerja. *Departement head* pengadaan rumah tangga dengan 1 karyawan. Serta *departement head* hukum dan humas dengan 1 tenaga kerja. Analisis beban kerja sangat penting untuk semua tugas di bagian atau departemen pada perusahaan. Sehingga dengan penempatan tenaga kerja yang tepat pada bagian atau departemen perusahaan maka segala tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Jurnal Teknik Industri*, 3(3), 1–8.
- Bakhtiar, B., Syarifuddin, S., & Putri, M. P. (2021). Pengukuran Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Dan Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Efektif Menggunakan Workload Analysis. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management*, 4(1). <https://doi.org/10.31602/jieom.v4i1.5332>
- Cahyaningrum, D. T., Siswanto, N., & Firmanto, H. (2021). Penentuan Tenaga Kerja Optimal pada Packaging Kopi dengan Menggunakan Analisis Beban Kerja Metode Work Sampling. *Jurnal Ilmiah Inovasi*, 21(1), 46–49.
- Daniel, Widowati, I., Diem, D. A. R., & Sutardjo. (2022). Analisa Beban Kerja Pembuatan Lemari

- Kaca Aluminium Dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (Fte). *Jurnal Teknologika (Jurnal Teknik-Logika-Matematika)*, 12(2), 246–253.
- Fardila, D., & Adawyah, N. R. (2021). Optimasi Biaya dan Waktu Proyek Konstruksi dengan Lembur dan Penambahan Tenaga Kerja. *INERSIA Informasi Dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil Dan Arsitektur*, 17(1), 35–46. <https://doi.org/10.21831/inersia.v17i1.39499>
- Handoko, M. S., & Sunardi. (2020). Perencanaan Pegawai Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pajak Daerah Kota XYZ. *Juminten : Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi*, 01(02), 129–139.
- Harahap, M. R., & Syahriza, R. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Agen dalam Mempertahankan Loyalitas Nasabah di PT BRI Life Syariah Cabang Gatot Subroto. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 1534–1547.
- Hudaningsih, N., & Prayoga, R. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica. *Jurnal Tambora*, 3(2), 98–106.
- Kabul, E. R., & Febrianto, M. N. (2022). Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 162–168.
- Kepmenpan No. 75 Tahun 2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai, (2004).
- Kurnia Sari, N., & Manafe, L. A. (2021). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset*, 2(2), 48–56.
- Kurniawan, H. S. (2020). Analisis Beban Kerja Karyawan PT XYZ Indonesia pada Bagian Insulation Menggunakan Metode Full Time Equivalent. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 5(2), 144. <https://doi.org/10.30998/string.v5i2.7783>
- Kusmindari, C. D., & Setiawan, H. (2021). Ergo-Workload Pekerja Ukm Pempek Glory Berbasis Metode Full Time Equivalent. *Jurnal TEKNO (Civil Engineering, Elektrical Engineering and Industrial Engineering)*, 18(1).
- Marpaung, K., & Harahap, M. I. (2022). Pentingnya Strategi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Pelayanan Jasa untuk Menciptakan Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Medan Adam Malik Khairani. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 1(1), 518–528.
- Matiro, M. A. D., Mau, R. S., Rasyid, A., & Rauf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.37905/jirev.1.1.30-39>
- Mawadda, S., Aslami, N., & Harahap, R. D. (2023). Analisis Dampak Pembangunan Sektor Pariwisata Halal dalam Meningkatkan Pendapatan dan Jumlah Tenaga Kerja (Studi Kasus Kecamatan Bahorok). *S E I K O : Journal of Management & Business*, 6(2), 328–341. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5143>
- Nasution, Y. S. J., Syahriza, R., & Marliyah. (2020). Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan dalam Pemenuhan Kesejahteraan Keluarga di PTKIN seSumatera. *Kafaah: Journal of Gender ...*, 10(2), 145–158.
- Puspa, M., Arif, M., & Imsar. (2022). Pengaruh Modal dan Tenaga Kerja terhadap Upah Kerja Pengrajin Rotan di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan Sumatera Utara. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 151–165.
- Rahmani, N. A. B. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. FEBI UINSU Press.
- Rizkiyani, S., Triwibisono, C., & Suwarsono, L. W. (2019). Usulan Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent Pada Divisi Finance Accounting and Tax PT XYZ. *E-Proceeding of Engineering*, 6(2), 7501–7508.
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104.

- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115.
- Sulistyaningrum, A., & Nurkertamanda, D. (2022). *Evaluasi Beban Kerja Pada Karyawan Central Control Room Jetty PT Arpeni Ocean Line Tbk. di Pelabuhan Khusus Tanung Jati B Jepara Dengan Metode Full Time Equivalent*. vol.11-3.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.
- Zainal, R. I., & Ramadhanti, R. (2019). Need Analysis of Non-Permanent Employees With Full Time Equivalent (Fte) Method. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(3), 267–285. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i3.257>