

Analisis Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Cell 31 D1 (Studi Kasus PT Panarub Industry)

Workload Analysis With Full Time Equivalent Method To Optimize Employee Performance Cell 31 D1 (Case Study of PT Panarub Industry)

Tri Widodo¹, Ismail Fardiansyah², Seftin Iudfita sari³

Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang

tiga_wd@yahoo.co.id, fardiansyahismail@yahoo.com, seftinludfitasari87@gmail.com

ABSTRACT

Human resources (HR) need to be considered in a company, because HR is the most important factor in producing a quality product. Human resource management (HRM) is one of the fields of general management which includes aspects of planning, organizing, implementing and controlling. In a company, it can be said that one of the most important resources is a human being who is an employee, laborer or worker. At PT. In Panarub Industry, there are employees who are overloaded with work and some are underworked. The distribution of orders is different but the time to complete is the same so that it makes working hours increase (overtime), this causes less concentration at work and can reduce product quality. The current workload allocation from the FTE calculation results is 1 position below 1.28 and 6 positions above 1.28. The optimal need for people from the actual total FTE calculation is 156 to 163. Recommendations for PT. Panarub Industry In the D1 building, 7 people are recruited. This will have an impact on reducing the value of overtime in achieving future targets, and can minimize unwanted risks. With this research, the allocation of the performance burden of PT. Panarub Industry's employees will be in accordance with production needs and will run smoothly, so that productivity can reach the target.

Keywords: Human resource management, Full time equivalent, Human Resources, Workload Allocation, Workload Analysis.

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena SDM merupakan faktor terpenting dalam menghasilkan suatu produk yang berkualitas. manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi - segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Pada perusahaan dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Pada PT. Panarub Industry terdapat karyawan yang mengalami kelebihan beban kerja serta dan ada juga yang kekurangan beban kerja. Pembagian order yang berbeda namun waktu untuk menyelesaikan sama sehingga membuat jam kerja bertambah (lembur), hal tersebut menyebabkan kurang konsentrasi saat bekerja dan dapat menurunkan kualitas produk. Alokasi beban kerja saat ini dari hasil perhitungan FTE terdapat 1 jabatan yang dibawah 1,28 dan 6 jabatan yang di atas 1,28. Kebutuhan orang yang optimal dari perhitungan FTE total aktual 156 menjadi 163. Rekomendasi untuk PT. Panarub Industry Pada gedung D1 adalah dilakukan *recruitment* sebanyak 7 orang. Hal ini akan berdampak pengurangan nilai *overtime* dalam pencapaian target kedepannya, dan dapat meminimalis resiko yang tidak diinginkan. Dengan ada nya penelitian ini alokasi beban kinerja karyawan PT. Panarub Industry akan sesuai dengan kebutuhan produksi dan akan berjalan dengan lancar, sehingga produktivitas bisa mencapai target.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, Setara penuh waktu, Sumber Daya Manusia, Alokasi Beban Kerja, Analisis Beban Kerja.

PENDAHULUAN

Pada perusahaan dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh atau pun pekerja. Bagaimana pun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Hal ini mengakibatkan beberapa karyawan

PT. Panarub *Industry* mengalami kelelahan dalam bekerja, yang dapat menimbulkan menurunnya tingkat produktiitas dan dapat menimbulkan resiko kecelakaan dalam bekerja meningkat. Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan karyawan dituntut untuk bekerja seefektif mungkin untuk menghasilkan produk berstandar yang terbaik. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan untuk melihat beban kerja dan kinerja karyawan PT.Panarub *Industry* beban kerja merupakan hal yang palng mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja

karyawan atau perusahaan tersebut mengalami kelebihan beban kerja serta dan ada juga yang kekurangan beban kerja.Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dilakukan untuk melihat beban kerja dan kinerja karyawan PT.Panarub *Industry* beban kerja merupakan hal yang palng mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan atau perusahaan tersebut. Berikut adalah data tabel hasil pencapaiann tahunan yang dilakukan dari tahun 2017 :

Tabel 1. Tabel Pengukur hasil pencapaian produksi cell 31 2017-2020

Jenis Sepatu	Target	Pencapaian Produksi			
		2017	2018	2019	2020
Predator freak 1.FG	1.200.000	1.195.000	1.175.000	1.170.000	1.120.000
Predator freak 3.FG	1.200.000	1.180.000	1.120.000	1.090.000	1.085.000

Data tersebut mengatakan bahwa untuk pencapaian target produksi semakin menurun setiap tahunnya hal ini disebabkan oleh peraturan baru perusahanyang menekan kinerja karyawannya halini dimaksudkan untuk mengikuti zaman yaitu kinerja 4.0, selain itu ada pula data yang menunjukkan bahwa ada beban kerja yang tidak optimal dan mempengaruhi kualitas produksi. Dari fenomena diatas maka penulis akan berfokus pada “Analisis Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Cell 31 D1 (Studi Kasus Pt Panarub *Industry*)”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Beban Kerja

MENPAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. PERMENDAGRI No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah tanggung jawab berupa tugas pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan. Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu

B. *Full Time Equivalent*

Ada beberapa definisi FTE (*Full Time Equivalent*), menurut Dewi dan Satria (2012), *Full Time Equivalent* adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasis waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010, total nilai indeks FTE yang berada di atas nilai 1,28 dianggap *overload*, beradadiantara nilai 1 sampai dengan 1,28 dianggap normal sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 sampaidengan 0,99 dianggap *underload* atau beban kerjanya masih kurang.

Menurut Gidion (2014) Untuk mendapatkan nilai FTE adalah sebagai berikut :

$$FTE = \frac{\text{Total Working hours per years} + \text{allowance}}{\text{effective working hours per years}}$$

Menurut dewi dan satrya (2014) dalam melakukan analisis beban kerja dengan menggunakan metode FTE terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan :

1. Menetapkan unit kerja beserta kategori tenaganya
2. Menetapkan waktu kerja yang tersedia selama satu tahun

Gidion (2014) Penentuan waktu kerja yang efektif adalah sebagai berikut :

- a. Hari kerja
- b. Cuti tahunan
- c. Pendidikan dan pelatihan
- d. Hari libur nasional
- e. Ketidakhadiran kerja

Waktu kerja efektif = $(a-(b+c+d+e))$

3. Menyusun standar kelonggaran

Menurut sutalaksana (1979) Standar kelonggaran disusun berdasarkan kelonggaran-kelonggaran yang terdiri dari: Tenaga yang dikeluarkan, sikap kerja, gerakan kerja, kelelahan mata, keadaan temperature tempat kerja, keadaan atmosfer, keadaan lingkungan, kelonggaran kebutuhan pribadi.

4. Menetapkan beban kerja dengan mencari nilai indeks FTE
5. Menghitung kebutuhan tenaga kerja ideal per unit kerja.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian. yang pertama adalah pengumpulan data *primer* yang dilakukan dengan melakukan observasi mengenai *flow process* dan *interview* karyawan serta pengukuran waktu kerja pada line produksi cell 31 mulai dari *cutting*, *sewing*, dan *assembling*. Selanjutnya pengumpulan data secara sekunder yaitu dengan mempelajari literatur seperti referensi-referensi terkait analisa beban kerja melalui buku-buku, jurnal, dan situs internet, serta data perusahaan. Data sekunder yang didapat dan selanjutnya dipakai untuk penelitian adalah data faktor kelonggaran serta data perusahaan tentang jam kerja karyawan.

Pengolahan Data

Setelah data primer dan data sekunder terkumpul, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Penentuan unit kerja dan jumlah karyawan pada kondisi saat ini
2. Penentuan Faktor Kelonggaran.
Faktor Kelonggaran yang digunakan menurut standar sutalaksana sebesar 15%.
3. Penentuan waktu kerja Efektif dalam satu tahun
Waktu kerja efektif tahun 2021 didapat melalui jumlah hari dalam satu tahun dikurangi hari libur, libur nasional, cuti tahunan, jumlah rata-rata ketidakhadiran karyawan, dan rencana training dari perusahaan.
4. Perhitungan beban kerja menggunakan FTE
Pada tahap ini dilakukan pengukuran waktu yang dibutuhkan masing-masing tenaga kerja untuk menyelesaikan seluruh tugasnya berdasarkan *job description*. Pengukuran waktu yang selanjutnya akan digunakan untuk menentukan beban kerja karyawan dengan menggunakan metode FTE atau *Full Time Equivalent*.
5. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja ideal.
Pada tahap ini dihitung jumlah tenaga kerja yang ideal atau optimal untuk posisi tertentu dengan pendekatan tugas pertugas yang diperoleh dari perhitungan jumlah waktu penyelesaian tugas dibagi dengan jumlah jam kerja efektif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan menggunakan metode FTE didapatkan usulan tenaga kerja / karyawan pada masing masing jabatan seperti tabel berikut :

Tabel 2. Hasil pengolahan data beban kerja karyawan cell 31

No	Nama Jabatan	Beban Kerja (menit)	Jumlah Karyawan Awal (aktual)	Rata-rata sampel	Jumlah Karyawan Berdasarkan Perhitungan	Selisih Karyawan
1	<i>Section Head</i>	1,73	1	1	2	-1
2	<i>Supervisor cutting</i>	1,11	1	1	1	0
3	<i>Operator cutting</i>	1,46	25	3	26	-1
4	<i>Supervisor sewing</i>	1,87	1	1	2	-1
5	<i>operator sewing</i>	1,71	82	8	83	-1
6	<i>Supervisor assembling</i>	1,33	1	1	2	-1
7	<i>operator assembling</i>	2,29	45	6	47	-2
TOTAL			156	3	163	-7

keterangan dari tabel diatas antara lain :

1. Beban kerja merupakan hasil beban kerja *full time equivalent* berdasrkan perhitungan tiap tiap cell.
2. Jumlah awal karyawan (aktual) adalah nilai jumlah aktual berdasarkan sop dan tugas masing-masing.
3. Rata-rata sampel adalah jumlah pengukuran yang diambil pada karyawan di cell 31.
4. Jumlah karyawan berdasarkan perhitungan adalah hasil perhitungan jumlah karyawan berdasarkan bobot dari hasil perhitungan dari metode *full time equivalent*.
5. Selisih karyawan adalah selisih jumlah karyawan (aktual) setelah diperhitungkan berdasarkan nilai beban karyawan setiap cell.

Pembahasan dari tabel hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa :

Hasil perhitungan FTE no. 1 untuk jabatan *section head* adalah sebesar 1,73. Dimana jumlah saat ini pada jabatan tersebut sebanyak 1 orang. Dengan nilai FTE sebesar 1,73 maka dapat dikategorikan bahwa jabatan tersebut *overload* karena nilai FTE berada diatas 1,28. Sehingga didapatkan jumlah karyawan ideal berdasarkan perhitungan sebanyak 2 orang. begitu juga dengan Hasil perhitungan FTE no. 3 untuk jabatan *operator cutting* adalah sebesar 1,46. Dimana jumlah saat ini pada jabatan tersebut sebanyak 25 orang. Dengan nilai FTE sebesar 1,46 maka dapat dikategorikan bahwa jabatan tersebut *overload* karena nilai FTE berada diatas 1,28. Sehingga didapatkan jumlah karyawan ideal berdasarkan perhitungan sebanyak 26 orang. Dan begitu seterusnya untuk semua jabatan yang diukur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai jumlah tenaga kerja menggunakan metode analisa beban kerja sebagai berikut :

1. Alokasi beban kerja saat ini dari hasil perhitungan FTE terdapat 1 jabatan yang dibawah 1,28 dan 6 jabatan yang di atas 1,28.
2. Kebutuhan orang yang optimal dari perhitungan FTE total aktual 156 menjadi 163.
3. Rekomendasi untuk PT. Panarub *Industry* Pada gedung D1 adalah dilakukan *recruitment* sebanyak 7 orang. Hal ini akan berdampak pengurangan nilai *overtime* dalam pencapaian target kedepannya, dan dapat meminimalisresiko-resiko yang tidak diinginkan.

Saran

1. Melakukan menelitian bebankerja secara periodik sehingga dapat *equivalent* antara beban kerja dan *man power* yang dibutuhkan. Dengan metode analisis *full time equivalent* (FTE) sehingga dapat mengoptimalkan kinerjakaryawan gedung D1 dan meminimalkan nilai *overtime*.
2. Melakukan pengawasan secaramerata selama proses produksi dan melakukan pengecekan data-data yang ada di tiap *line*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dewi, U. dan Satrya, A. 2012. *Analisa Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jurusan Manajemen SDM. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok.
- Hariandja.(2012). *Manajemen SumberDaya Manusia*. PT.Grasindo.Jakarta
- Karokaro, G., & Adianto, E. 2014. *Pengukuran Produktivitas Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) PT. Astra International TBK Divisi Astra Motor Penempatan Jakarta Honda Center*. Journal Of Industrial Engineering & Management System, Vol.7, No.1.
- Nawawi . (2011). *Manajemen SumberDaya Manusia untuk bisnisyang kompetitif*. Gajah Mada University Press.Yogyakarta.
- Sinambela. 2016. *Manajemen SumberDaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- yamsul, Jasril. (2014). *The MeansurmeanOf Wordload And OptimalNumber Of Education Personel Using Work SamplingAnd Task Per Job Methods (A Case Study At PT X.)*, Vol.11, No.18, 2014.
- Widya, S. (2017). Analisis Beban KerjaKaryawan Bagian Produksi dengan Menggunakan Metode Full Timee Equeivalent(FTE) Di UD Roti Alvine. 11 No. 2. 2017.
- Yusuf. (2015). *Workload Analysis For Planning Needs Of Employee In PT.Batuwangi Putera Sejahtera*, Vol. 6, No.2, 2015.
- Zaskia, A.Y. Silvi,A .(2018). *Analisis Beban Kerja Pada Maintenance BD CHECK Dengan Metode Full time equivalent*.Vol. 6 No.1, 2018.

