

## **ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK MENENTUKAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA MENGGUNAKAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE) PADA PT SO GOOD FOOD**

**Akbar Gunawan<sup>1\*)</sup>, Kee Evelyne<sup>2</sup>, Ade Irman M<sup>3</sup>, Hadi Setiawan<sup>4</sup>, Dhena Ria Barleany<sup>5</sup>, Maria Ulfah<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3,4,6</sup>*Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Jl. Jend Sudirman Km3, Kota Cilegon, Banten,42435, Indonesia*

<sup>5</sup>*Program Studi Teknik Kimia Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Jl. Jend Sudirman Km3, Kota Cilegon, Banten,42435, Indonesia*

*a68ar@untirta.ac.id<sup>1\*)</sup>, keeevelen@gmail.com<sup>2</sup>, irman@untirta.ac.id<sup>3</sup>,  
hadi@untirta.ac.id<sup>4</sup>, ria.barleany@untirta.ac.id<sup>5</sup>,  
maria.ulfah@untirta.ac.id<sup>6</sup>  
\*)Corresponding Author*

### **ABSTRACT**

Qualified human resources are the most important factor in an organization or company. Human resources are one of the factors that can be a source of excellence for an organization or company to achieve efficiency, effectiveness and productivity in carrying out its business. The role of human resources is very important at PT So Good Food. Efficiency in the field of human resources is related to the workload that must be borne by an organizational unit. Planning and managing human resources can be done by making an appropriate analysis of the activities that occur and the resulting workload or by optimizing the number of employees so that they carry out their work activities properly. One of the workload calculation methods is the Full Time Equivalent (FTE) method. This study aims to determine the workload received by each employee and determine the optimal number of workers at PT So Good Food using the Full Time Equivalent (FTE) method. Based on the results of calculations that have been carried out using the FTE method, purchasing and logistics managers obtained an FTE index of 1.25, which means less than 1.28, the workload is normal or fit, while the purchasing staff has a workforce of 3 people so that the total owned FTE index of 3.75 which is rounded to 4, in the finance and accounting staff which totaled 3 people, a total FTE index of 3.75 was obtained which was rounded to 4, and the account receivable staff had a total workforce of 3 people so that the total index Owned FTE is 3.75 which is rounded to 4, so the workload is overloaded so that an additional 1 worker is needed.

Keywords: Organization, Efficiency, Workload, FTE

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia yang mumpuni merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber keunggulan organisasi atau perusahaan untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan usahanya. Peran sumber daya manusia sangat penting pada PT So Good Food. Efisiensi dalam bidang sumber daya manusia ini terkait dengan beban kerja yang harus ditanggung suatu unit organisasi. Untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan membuat suatu analisis yang tepat terhadap aktivitas-aktivitas yang terjadi dan beban kerja yang ditimbulkan ataupun dengan lebih mengoptimalkan jumlah karyawan agar melakukan aktivitas pekerjaannya secara tepat. Salah satu metode perhitungan beban kerja adalah metode *Full Time Equivalent* (FTE). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja yang

diterima oleh masing-masing karyawan serta mengetahui jumlah tenaga kerja optimal pada PT So Good Food menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Berdasarkan hasil perhitungan

yang telah dilakukan dengan metode FTE, manajer *purchasing* dan *logistic* diperoleh indeks FTE sebesar 1,25 yang artinya kurang dari 1,28 maka beban kerja yang dimiliki normal atau fit, sedangkan pada *staff purchasing* memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 3 orang sehingga total indeks FTE yang dimiliki sebesar 3,75 yang dibulatkan menjadi 4, pada *staff finance* dan *accounting* yang berjumlah 3 orang diperoleh total indeks FTE sebesar 3,75 yang dibulatkan menjadi 4, serta pada *staff account receivable* memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 3 orang sehingga total indeks FTE yang dimiliki sebesar 3,75 yang dibulatkan menjadi 4, maka beban kerja yang dimiliki *overload* sehingga diperlukan penambahan 1 orang tenaga kerja.

Kata kunci : Organisasi, Efisiensi, Beban kerja, FTE

## 1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan saat ini, perkembangan zaman sudah tidak dapat terbendung lagi. Perkembangan tersebut terjadi pada berbagai sektor di belahan dunia, termasuk di Indonesia. Salah satu contoh perkembangan sektor di Indonesia terjadi pada sektor industri. Dalam sektor industri, kebutuhan manusia terus meningkat seiring dengan perkembangan yang terjadi pada sektor tersebut. Hal ini memicu persaingan yang semakin berat pada sektor industri, baik dalam industri skala kecil maupun skala besar. Maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni karena merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber keunggulan organisasi atau perusahaan untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan usahanya karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya (rasio, rasa dan karsa) dan pemikiran-pemikiran yang inovatif yang akan menghasilkan kreativitas.

PT So Good Food berada dibawah naungan Japfa *Group* yang memiliki banyak pabrik untuk produksi, kantor dan depo untuk mendistribusikan produknya. Untuk menunjang aktivitasnya, peran sumber daya manusia sangat penting pada PT So Good Food. Efisiensi dalam bidang sumber daya manusia ini terkait dengan beban kerja yang harus ditanggung suatu unit organisasi. Untuk melakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan membuat suatu analisis yang tepat terhadap aktivitas-aktivitas yang terjadi dan beban kerja yang ditimbulkan ataupun dengan lebih mengoptimalkan jumlah karyawan agar melakukan aktivitas pekerjaannya secara tepat. Salah satu metode perhitungan beban kerja adalah metode *Full Time Equivalent* (FTE).

Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah, 2013). beban kerja untuk menentukan jumlah tenaga kerja optimal yang dibutuhkan di PT So Good Food guna meningkatkan kualitas perencanaan, penyusunan formasi dan penempatan pegawai di PT So Good Food. Analisis ini akan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dimana identifikasi beban kerja dilakukan dengan beberapa indikator, diantaranya yaitu jam kerja, objek kerja, lingkungan kerja, dan tugas setiap jabatan yang ada di PT So Good Food dengan harapan agar memberikan hasil pengukuran yang lebih detail dan kuantitatif serta membantu dalam penyusunan formasi tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya. Tujuan yang akan dilakukan, sebagai berikut Mengetahui beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan, Mengetahui jumlah tenaga kerja optimal pada berdasarkan beban kerja yang diterima menggunakan metode *full time equivalent* (FTE). Data yang diambil 15 orang pada departemen *purchasing* dan *logistic* serta 10 orang departemen *finance* dan *accounting* yang terdapat di PT So Good Food Cengkareng

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘*input*’ untuk diubah menjadi ‘*output*’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Priyono, 2010). Menurut Rivai dan Sagala (2009), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

### 2.2 Analisis Jabatan

Menurut Sugijono (2016), analisis jabatan atau pekerjaan (*job analysis*) sebagai bagian dari MSDM dalam suatu organisasi merupakan suatu penentuan dari isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas pekerjaan dalam jabatan yang diembannya dengan baik. Melalui analisis jabatan akan diperoleh berbagai ukuran yang merupakan dasar bagi kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi manajemen lainnya. Analisis jabatan diperlukan untuk mengumpulkan informasi-informasi guna menyusun deskripsi pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*) dan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Sedangkan menurut Sofyandi (2008) analisis jabatan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan, dan kondisi kerja, serta mengenai syarat-syarat kualifikasi dari suatu jabatan (*job specification*) yang dibutuhkan seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik.

Analisis jabatan memiliki kaitan dengan berbagai fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dapat menghasilkan deskripsi jabatan atau pekerjaan yang berisi gambaran mengenai isi dari suatu jabatan baik yang menyangkut tugas atau pekerjaan, standar kinerja (*performance standard*), dan bobot jabatan (*job value*), maupun persyaratan pemangku jabatan (*job specification*) yang akan dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pekerjaan dalam lingkup penarikan karyawan (*recruitment*).

### 2.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar profesional, kemampuan, penilaian, ketepatan, pengetahuan dan kreativitas (Kristianto dkk, 2012). Menurut Djanning (2017), indikator dari kinerja karyawan adalah faktor kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan, keandalan, dan kerjasama.

Menurut Radita dan Netra (2017), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut Lovrida (2016), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi Devita (2017).

## 2.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi pegawai. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan (Kep. Men. PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004).

Dalam metode ini, terdapat tiga tahapan utama sebagai berikut:

1. Menentukan *output* utama dari suatu fungsi atau sub fungsi dan kemudian mengidentifikasi rangkaian aktivitas kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output* tersebut.
2. Menjabarkan rangkaian aktivitas menjadi satuan tugas yang lebih spesifik.
3. Menghitung jumlah waktu total yang dibutuhkan untuk menyelesaikan per kelompok tugas tersebut.

## 2.5 Full Time Equivalent (FTE)

*Full Time Equivalent* (FTE) 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. Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia (Muhardiansyah dan Widharto, 2018). FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah, 2013).

FTE adalah rasio yang menggambarkan jumlah jam dimana seorang karyawan bekerja selama 40 jam. Dengan kata lain, jumlah jam kerja karyawan per 40 jam tersebut diasumsikan selama 1 minggu. Dewi dan Satrya (2012) mengungkapkan implikasi dari nilai FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu *overload*, normal, dan *underload*. 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*, 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. Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut:

$$FTE = \frac{\text{Total working hours/year} + \text{allowance}}{\text{Effective working hours/year}}$$

Untuk 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 serta 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 yang kerja sesuai dengan beban kerja.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yaitu menggunakan data lapangan dan menggunakan teori yang sudah ada sebagai pendukung. Data yang telah dikumpulkan

sebelumnya kemudian diolah untuk menghitung waktu kerja aktif, beban kerja dengan metode FTE, dan kebutuhan tenaga kerja optimal pada PT So Food. Data yang telah diolah kemudian dianalisis untuk menjelaskan hasil dari pengolahan data yang telah diperoleh. Tahapan penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1.



**Gambar 1.** Tahapan Penelitian

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan penelitian dengan metode FTE (*Full Time Equivalent*) dibutuhkan beberapa data penunjang, data tersebut diantaranya adalah:

#### 4.1. Job Description

Berikut merupakan *job description* karyawan pada beberapa Departemen yang terdapat di PT So Good Food yaitu:

##### **Departemen Purchasing & Logistic**

Berikut merupakan *job description* karyawan pada Departemen *Purchasing & Logistic* yaitu:

##### a. Manager *Purchasing & Logistic*

Berikut ini adalah tugas dan wewenang manager *purchasing & logistic* yaitu:

- a.1. Membawahi dan mengawasi divisi *logistic* dan *purchasing*.
- a.2. Membuat dan menyetujui surat-surat yang berhubungan dengan pembelian dan persediaan barang.
- a.3. Memonitor dan memprediksi *stocks levels*
- a.4. Melakukan riset dan mencari barang serta *supplier* baru
- a.5. Menerima laporan keluar masuknya barang dari divisi *logistic*.

b. Supervisor *Logistic*

Tugas dan wewenang yang dimiliki oleh supervisor *logistic* yaitu:

- a.1. Bertanggung jawab atas kegiatan penyimpanan dan distribusi barang
- a.2. Mengkoordinir dan memonitor pelaksanaan penerimaan, penataan, pengiriman dan muat barang
- a.3. Melakukan pengecekan secara rutin terhadap perlengkapan, jumlah dan kondisi barang yang terdapat di dalam gudang
- a.4. Mengawasi, mengontrol dan mendisiplinkan karyawan gudang
- a.5. Melakukan koordinasi dengan staff *logistic*

c. Staff *Logistic*

Tugas dan wewenang yang dimiliki oleh staff *logistic* antara lain:

- a.1. Menerbitkan order lines pengiriman berdasarkan rencana pengiriman.
- a.2. Merencanakan dan mengatur pengiriman barang, agar segera terkirim ke pelanggan, sesuai dengan SPM (Surat Perintah Muat) yang diterima.
- a.3. Memerintahkan proses muat barang ke kendaraan angkutan sesuai dengan prioritas.
- a.4. Memastikan bukti serah terima barang atau DN (*Delivery Note*) asli dikembalikan oleh pengirim barang (*Truck Driver* internal atau perusahaan angkutan eksternal) sesegera mungkin.
- a.5. Pelayanan serta informasi data inventaris gudang perusahaan.

d. Supervisor *Purchasing*

Tugas dan wewenang yang dimiliki seorang supervisor *purchasing* yaitu:

- a.1. Menetapkan dan memelihara prosedur pembelian untuk mengendalikan aktivitas pembelian
- a.2. Mengesahkan dokumen pembelian sebelum dikirim ke pemasok.
- a.3. Memilih dan mengevaluasi pemasok yang telah ditetapkan.
- a.4. Melakukan negosiasi harga dan menyetujui kontrak.
- a.5. Mengelola anggaran pembelian kebutuhan material sesuai dengan forecast penjualan sales yang di susun oleh PPIC.

e. Staff *Purchasing*

Tugas dan wewenang yang dimiliki oleh staff *purchasing* adalah:

- a.1. Menyusun list pembelian barang atau jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan
- a.2. Mengkategorikan list pembelian antara pembelian barang bulanan dan sekali beli
- a.3. Menghubungi supplier untuk mendapatkan tawaran harga
- a.4. Melakukan negosiasi harga, fitur, servis dan waktu yang diperoleh dari supplier
- a.5. Melakukan pengecekan kualitas barang atau jasa sesuai dengan kontrak penjualan.
- a.6. Mediasi dengan divisi logistik untuk pendataan barang masuk
- a.7. Melakukan review performa proses pembelian

**Departemen *Finance & Accounting***

Berikut merupakan *job description* karyawan pada Departemen *Finance & Accounting* yaitu:

a. Manager *Finance & Accounting*

Tugas dan wewenang yang dimiliki pada manager *finance & accounting* yaitu:

- a.1. Merencanakan, menyiapkan budget dan planning (AOP) untuk menentukan tujuan yang harus dicapai.
- a.2. Memonitor kegiatan operasional dalam hal aspek financial agar sejalan dengan AOP.
- a.3. Menandatangani bank instrument (Cheque, Giro dan Transfer) sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- a.4. Verifikasi setiap pengeluaran biaya atau pembelian asset dan penggunaan dana lainnya.
- a.5. Menetapkan pelaksanaan sistem dan prosedur yang berkaitan dengan keuangan

b. Supervisor *Finance & Accounting*

Berikut ini tugas dan wewenang yang dimiliki supervisor *finance & accounting* yaitu:

- a.1. Membantu Manager *Finance & Accounting* dalam menjalankan fungsi pembukuan dan pengontrolan.
- a.2. Melakukan verifikasi untuk setiap pengeluaran yang terdapat di perusahaan.
- a.3. Mengkoordinir setiap kegiatan transaksi perusahaan secara up to date.
- a.4. Melaksanakan pembayaran pajak dan laporan pajak sesuai ketentuan pemerintah.

c. Staff *Finance & Accounting*

Berikut ini adalah tugas dan wewenang yang dimiliki oleh staff *finance & accounting* yaitu:

- a.1. Mempersiapkan pembayaran dan melakukan PPh dan PPn
- a.2. Membuat rekonsiliasi PPh dan PPn
- a.3. Verifikasi segala jenis pembayaran yang berkaitan dengan uang yang dikeluarkan oleh pemerintah
- a.4. Melakukan *stock opname* dan *cash opname*

d. Supervisor Account Receivable

Berikut tugas dan wewenang supervisor account receivable yaitu:

- a.1. Melakukan update sistem penagihan
- a.2. Menghasilkan dan mengirimkan faktur penjualan
- a.3. Menindaklanjuti, mengumpulkan dan mengalokasikan pembayaran
- a.4. Melakukan penagihan, pengumpulan dan pelaporan kegiatan sesuai tenggat waktu tertentu
- a.5. Memantau rincian akun pelanggan untuk non-pembayaran, pembayaran tertunda dan penyimpangan lainnya

e. Staff *Account Receivable*

Berikut merupakan tugas dan wewenang yang dimiliki yaitu:

- a.1. Melakukan pengecekan dan analisa tagihan bulanan para kolektor terlaksana dengan baik
- a.2. Memastikan alokasi data penagihan bulanan pelanggan tersedia untuk diproses selanjutnya
- a.3. Memastikan update perkiraan cashflow penerimaan dan tunggakan AR tersedia.
- a.4. Memastikan data balance AR tersedia dengan data lapangan.
- a.5. Memastikan pelanggan yang masuk daftar tagihan ditagih sesuai perjanjian yang berlaku.
- a.6. Memastikan syarat dan ketentuan perjanjian finansial dengan para pelanggan diimplementasikan dengan baik.

## 4.2. Waktu Kerja

Tabel 1 merupakan data waktu kerja karyawan PT So Good Food pada departemen *purchasing & logistic* serta departemen *finance & accounting*. Berdasarkan tabel 1, maka dapat diketahui bahwa seluruh karyawan PT So Good Food bekerja selama 8 jam per hari.

**Tabel 1.** Data Waktu Kerja Karyawan PT So Good Food

No	Nama	Jabatan	Waktu Kerja
1.	Octavianus Henry	Manager <i>Purchasing &amp; Logistic</i>	8 Jam
2.	Eko Setio	Supervisor <i>Logistic</i>	8 Jam
3.	Metro Prince Jaya	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
4.	Canur Wibowo	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
5.	Endang Kurniawan	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
6.	Achmad Taufiq	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
7.	Beny Sodikin	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
8.	Danang Susanto	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
9.	Nurdinyanto	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
10.	Saepul Maluku	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
11.	Didi Maryadi	Staff <i>Logistic</i>	8 Jam
12.	Dian Lestariningsih	Supervisor <i>Purchasing</i>	8 Jam

13.	Dita Melati	Staff <i>Purchasing</i>	8 Jam
14.	Sularmi	Staff <i>Purchasing</i>	8 Jam
15.	Yantoro	Staff <i>Purchasing</i>	8 Jam
16.	Ibrahim Azis Hasbi	Manager <i>Finance &amp; Accounting</i>	8 Jam
17.	Ainia Salsabila	Supervisor <i>Finance &amp; Accounting</i>	8 Jam
18.	Novi Yulianti	Staff <i>Finance &amp; Accounting</i>	8 Jam
19.	Aulia Assyahidin	Staff <i>Finance &amp; Accounting</i>	8 Jam
20.	Ristia Putri Utami	Staff <i>Finance &amp; Accounting</i>	8 Jam
21.	Rian Rangga	Supervisor <i>Account Receivable</i>	8 Jam
22.	Luina Zariatini	Staff <i>Account Receivable</i>	8 Jam
23.	Edy Siswanto	Staff <i>Account Receivable</i>	8 Jam
24.	Amelianti	Staff <i>Account Receivable</i>	8 Jam
25.	Risky Pralistiartu	Staff <i>Account Receivable</i>	8 Jam

#### 4.3. Allowance atau Kelonggaran

Nilai *allowance* atau kelonggaran untuk karyawan level administrator dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.** Allowance atau Kelonggaran

No.	Faktor <i>Allowance</i>	Persentase (%)
1	Bekerja di Meja	4.0
2	Posisi Duduk	1.0
3	Pandangan yang Hampir Terus-menerus	7.0
4	Temperatur Sedang	3.0
5	Kebutuhan Pribadi	5.0
<b>Total</b>		<b>20</b>

*Allowance* atau kelonggaran pada penelitian ini ditentukan berdasarkan standar menurut Sutaalaksana, dkk (1979) dan tabel ILO (*International Labour of Organization*) menurut Niebel dan Freivalds (2003).

#### 4.4. Waktu Kerja Aktif

Tabel 3 berikut merupakan perhitungan waktu kerja efektif berdasarkan KEP/75/M.PAM/7/2004.

**Tabel 3.** Waktu Kerja Efektif Tahun 2020

Perhitungan	Jumlah	Satuan
Hari Kerja Tahun 2020	229	Hari
Minggu Kerja	45.8	Minggu
Bulan Kerja	11.45	Bulan
Total Hari Kerja dalam Jam	1832	Jam
Faktor Kelonggaran	20	%
Faktor Efektivitas Rata-rata	80	%
	1465.6	Jam/Tahun
	128	Jam/Bulan
Total Jam Kerja Efektif	32	Jam/Minggu
	6.4	Jam/Hari
	384	Menit/Hari

Berikut merupakan perhitungan beban kerja dengan metode FTE (*Full Time Equivalent*) pada karyawan Departemen *Purchasing* dan *Logistic* serta Departemen *Finance* dan *Accounting* di PT So Good Food.

a. Manajer *Purchasing* dan *Logistic*

Dibawah ini adalah beban kerja Manajer *Purchasing* dan *Logistic* pada Departemen *Purchasing* dan *Logistic* PT So Good Food yaitu:

**Tabel 4.** Beban Kerja Manajer *Purchasing* dan *Logistic*

Nama	Indeks FTE	Keterangan
Octavianus Henry	1.25	Normal/ <i>Fit</i>

b. Supervisor *Logistic*

Dibawah ini adalah beban kerja *Supervisor Logistic* pada Departemen *Purchasing* dan *Logistic* PT So Good Food yaitu:

**Tabel 5.** Beban Kerja *Supervisor Logistic*

Nama	Indeks FTE	Keterangan
Eko Setio	1.25	Normal/ <i>Fit</i>

c. Staff *Logistic*

Dibawah ini adalah beban kerja *Staff Logistic* pada Departemen *Purchasing* dan *Logistic* PT So Good Food yaitu:

**Tabel 6.** Beban Kerja *Staff Logistic*

Nama	Indeks FTE	Keterangan
Metro Prince Jaya	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Catur Wibowo	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Endang Kurniawan	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Achmad Taufiq	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Beny Sodikin	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Danang Susanto	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Nurdinyanto	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Saepul Muluk	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
Didi Maryadi	1.25	Normal/ <i>Fit</i>
<b>Total</b>	<b>11.25</b>	

Penentuan kebutuhan tenaga kerja optimal pada PT So Good Food dilakukan dengan cara mempertimbangkan nilai indeks FTE total dan beban kerja setiap karyawan pada masing-masing jabatan. Tabel dibawah merupakan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada PT So Good Food.

**Tabel 7.** Kebutuhan Tenaga Kerja Optimal

Jabatan	Total FTE	Jumlah Tenaga Kerja Aktual	Jumlah Tenaga Kerja Dibutuhkan	Rata-rata FTE
Manajer <i>Purchasing &amp; Logistic</i>	1,25	1	1	1,25
Supervisor <i>Logistic</i>	1,25	1	1	1,25
Staff <i>Logistic</i>	11,25	9	11	1,02
Supervisor <i>Purchasing</i>	1,25	1	1	1,25
Staff <i>Purchasing</i>	3,75	3	4	0,94
Manajer <i>Finance &amp; Accounting</i>	1,25	1	1	1,25
Supervisor <i>Finance &amp; Accounting</i>	1,25	1	1	1,25
Staff <i>Finance &amp; Accounting</i>	3,75	3	4	0,94
Supervisor <i>Account Receivable</i>	1,25	1	1	1,25
Staff <i>Account Receivable</i>	5	4	5	1

Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga kerja dengan metode FTE, diperoleh jumlah usulan tenaga kerja dibutuhkan untuk masing-masing jabatan seperti tabel diatas. Pada jabatan Manajer *Purchasing* dan *Logistic* di Departemen *Purchasing* dan *Logistic* diperoleh nilai total FTE sebesar  $1,25 \approx 1$  dengan jumlah tenaga kerja aktual sebanyak 1 orang yang artinya normal atau *fit* sehingga tidak membutuhkan penambahan tenaga kerja. Lalu pada jabatan *Supervisor Logistic* di Departemen *Purchasing* dan *Logistic* diperoleh nilai total FTE sebesar  $1,25 \approx 1$  dengan jumlah tenaga kerja aktual sebanyak 1 orang yang artinya normal atau *fit* sehingga tidak membutuhkan penambahan tenaga kerja. Pada jabatan *Staff Logistic* di Departemen *Purchasing* dan *Logistic* diperoleh nilai total FTE sebesar  $11,25 \approx 11$  dengan jumlah tenaga kerja aktual sebanyak 9 orang, hal ini dirasa kurang tepat, karena jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebanyak 11 orang agar tidak terjadi *overload* sehingga perusahaan perlu menambah 3 orang tenaga kerja pada *Staff Logistic*. Pada jabatan *Supervisor Purchasing* di Departemen *Purchasing* dan *Logistic* diperoleh nilai total FTE sebesar  $1,25 \approx 1$  dengan jumlah tenaga kerja aktual sebanyak 1 orang yang artinya normal atau *fit* sehingga tidak membutuhkan penambahan tenaga kerja. Serta pada jabatan *Staff Purchasing* di Departemen *Purchasing* dan *Logistic* diperoleh nilai total FTE.

Pada suatu pekerjaan tentunya dibutuhkan *allowance* atau kelonggaran waktu untuk karyawan beristirahat sejenak, menghilangkan rasa *fatigue*, kebutuhan pribadi dan beberapa hal lainnya. Dalam penelitian ini tentunya dibutuhkan pula *allowance* atau kelonggaran untuk karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *allowance* atau kelonggaran bagi karyawan level administrator. Faktor tersebut yaitu bekerja di meja sebesar 4% karena merupakan pekerjaan seorang administrator dan duduk tanpa beban. Lalu posisi duduk sebesar 1% karena bekerja duduk ringan. Pandangan yang hampur terus menerus sebesar 7% karena membutuhkan ketelitian dan selalu berada didepan PC atau Komputer dalam waktu cukup lama sehingga menyebabkan kelelahan mata. Temperatur sedang sebesar 3% karena bekerja pada ruangan ber-AC dengan suhu berkisar pada 13-22°C. Serta untuk melaksanakan kebutuhan pribadi seperti buang air kecil, buang air besar dan sebagainya sebesar 5%.

Pada Tahun 2020 memiliki total hari dalam satu tahun sebanyak 366 hari. Lalu terdapat total hari sabtu dan minggu dalam satu tahun sebanyak 104 hari, cuti tahunan sebanyak 12 hari dan hari libur lain sebanyak 21 hari. Sehingga hari kerja aktif dalam satu tahun sebanyak 229 hari. Dengan jam kerja 8 jam kerja per hari. Dari 8 jam kerja dalam hari tersebut tidak termasuk dengan 1 jam beristirahat kemudian terdapat *allowance* atau kelonggaran sebesar 20% sehingga diperoleh waktu kerja aktif sebesar 32 jam per minggu, dan 6,4 jam per hari. Lalu jam kerja aktif dalam satu bulan sebesar 128 jam sehingga dalam satu tahun memiliki jam kerja aktif sebesar 1465,6 jam tidak termasuk istirahat dan *allowance*.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan metode FTE, pada manajer *purchasing* dan *logistic* diperoleh indeks FTE sebesar 1,25 yang artinya kurang dari 1,28 maka beban kerja yang dimiliki normal atau *fit* sehingga tidak membutuhkan penambahan ataupun pengurangan tenaga kerja. Lalu pada *supervisor logistic* diperoleh indeks FTE sebesar 1,25 atau kurang dari 1,28 dengan arti bahwa beban kerja yang dimiliki normal atau *fit* sehingga tidak memerlukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja. Serta pada *staff logistic* yang berjumlah 9 orang, diperoleh total indeks FTE sebesar 11,25 yang dapat dibulatkan menjadi 11, hal ini berarti beban kerja yang dimiliki mengalami *overload* sehingga menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Purnomo (2018) FTE digunakan untuk menentukan kebutuhan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dari jumlah jam beban kerja. Karyawan yang masuk kategori *overload* dapat dilakukan perbaikan dengan cara menambah tenaga kerja. Maka idealnya pada *staff logistic* memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 11 orang, sehingga diperlukan penambahan tenaga kerja sebanyak 3 orang.

Pada *supervisor purchasing* memiliki indeks FTE 1,25 sehingga beban kerja yang dialami normal atau fit, oleh karena itu tidak diperlukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja. Dan pada *staff purchasing* memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 3 orang sehingga total indeks FTE yang dimiliki sebesar 3,75 yang dibulatkan menjadi 4, sehingga perusahaan perlu penambahan tenaga kerja sebanyak 1 orang tenaga kerja. Namun untuk nilai rata-rata indeks FTE yang diperoleh menjadi sebesar 0,94 yang artinya kurang dari 1 jika karyawan pada *staff purchasing* terdiri dari 4 orang tenaga kerja sehingga masuk kategori *underload* jika dilakukan penambahan tenaga kerja. Maka perusahaan dapat melakukan solusi dan alternatif agar beban kerja pada *staff purchasing* dapat meningkat dengan cara mendistribusikan beban kerja secara merata agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja (Anisa dan Prastawa, 2019).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan metode FTE, pada manajer *finance* dan *accounting* diperoleh indeks FTE sebesar 1,25 yang artinya memiliki beban kerja normal atau fit sehingga tidak membutuhkan penambahan ataupun pengurangan tenaga kerja. Lalu pada *supervisor finance* dan *accounting* diperoleh indeks FTE sebesar 1,25 dengan arti bahwa beban kerja yang dimiliki normal atau fit sehingga tidak memerlukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja. Serta pada *staff finance* dan *accounting* yang berjumlah 3 orang, diperoleh total indeks FTE sebesar 3,75 yang dibulatkan menjadi 4, hal ini berarti beban kerja yang dimiliki mengalami *overload* karena idealnya pada *staff finance* dan *accounting* memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 4 orang, sehingga diperlukan penambahan tenaga kerja sebanyak 1 orang.

Pada *supervisor account receivable* memiliki indeks FTE 1,25 sehingga beban kerja yang dialami normal atau fit, oleh karena itu tidak diperlukan penambahan atau pengurangan tenaga kerja. Dan pada *staff account receivable* memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 3 orang sehingga total indeks FTE yang dimiliki sebesar 3,75 yang dibulatkan menjadi 4, maka beban kerja yang dimiliki *overload* sehingga diperlukan penambahan 1 orang tenaga kerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan metode FTE untuk menentukan tenaga kerja optimal yang terdapat di PT So Good Food, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Beban kerja yang diterima oleh karyawan PT So Good Food antara lain pada Departemen *Purchasing* dan *Logistic* bagian Manajer *Purchasing* dan *Logistic* yang terdiri dari 1 orang karyawan memperoleh nilai indeks FTE sebesar 1,25 yang berarti beban kerja normal atau *fit*. Pada bagian *Supervisor Logistic* dengan 1 orang karyawan memperoleh nilai indeks FTE sebesar 1,25 dengan keterangan beban kerja normal atau *fit*. Pada bagian *Staff Logistic* yang terdiri dari 9 orang karyawan diperoleh total nilai indeks FTE sebesar 11,25 yang berarti beban kerja yang dialami berlebih atau *overload*. Lalu pada bagian *Supervisor Purchasing* dengan 1 orang karyawan memperoleh nilai indeks FTE sebesar 1,25 yang artinya beban kerja normal atau *fit*. Serta pada bagian *Staff Purchasing* yang terdiri dari 3 orang diperoleh nilai indeks FTE 3,75 dengan keterangan bahwa beban kerja tersebut berlebih atau *overload*. Dan pada Departemen *Finance* dan *Accounting* jabatan Manajer *Finance* dan *Accounting* yang terdiri dari 1 orang karyawan diperoleh indeks FTE sebesar 1,25 sehingga beban kerja tersebut normal atau *fit*. Pada bagian *Staff Finance* dan *Accounting* dengan 3 orang karyawan diperoleh total indeks FTE sebesar 3,75 yang berarti beban kerja berlebih atau *overload*. Lalu pada jabatan *Supervisor Account Receivable* dengan 1 orang karyawan memperoleh nilai indeks FTE sebesar 1,25 dengan keterangan beban kerja normal atau *fit*. Serta pada bagian *Staff Account Receivable* yang terdiri dari 4 orang diperoleh nilai indeks FTE 5 dengan keterangan bahwa beban kerja tersebut berlebih atau *overload*.

Jumlah tenaga kerja optimal pada PT So Good Food berdasarkan beban kerja yang diterima menggunakan metode *full time equivalent* (FTE) antara lain pada Departemen *Purchasing* dan *Logistic* jabatan Manajer *Purchasing* dan *Logistic*, Supervisor *Logistic* dan *Supervisor Purchasing* memiliki nilai indeks FTE normal atau *fit* sehingga tidak memerlukan penambahan tenaga kerja. Lalu pada jabatan *Staff Logistic* memerlukan penambahan tenaga kerja sebanyak 3 orang agar beban kerja untuk setiap tenaga kerja normal atau *fit*. Dan pada jabatan *Staff Purchasing* memerlukan penambahan tenaga kerja sebanyak 1 orang tenaga kerja agar beban kerja yang dimiliki normal atau *fit*. Serta pada Departemen *Finance & Accounting* jabatan manajer *Finance & Accounting*, *Supervisor Finance & Accounting* serta *Supervisor Account Receivable* tidak memerlukan penambahan tenaga kerja karena indeks FTE yang dimiliki normal atau *fit*. Lalu pada jabatan *Staff Finance & Accounting* serta *Staff Account Receivable* masing-masing membutuhkan penambahan 1 orang tenaga kerja agar beban kerja yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja normal atau *fit*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. 2013. Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama). Skripsi. Program Studi Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Anisa, N. H. dan Prastawa, H. 2019. Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Industrial Engineering Online Journal*. Vol 7 No 4: 7.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dewi, U. dan Satrya, A. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Seminar Nasional IENACO. Vol 6 No 1: 28.
- Dessler, G. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Devita, M. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restoran Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol 4 No 2: 2.
- Djanning, O. 2017. Penerapan Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Masama. Skripsi. Program Studi Administrasi Publik. Universitas Terbuka.
- Fadri, H. Analisis Kinerja Karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *JOM Fekon*. Vol 4 No 1: 415.
- Fatimah, CNY. 2019. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Program Studi Manajemen. Universitas Medan Area.
- Handika, F., Kusumawati, A., & Oktavia, R. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA MENTAL KARYAWAN DIVISI SUPPLY CHAIN AND IMPROVEMENT DENGAN METODE MODIFIED COOPER HARPER. *Jurnal Intent: Jurnal Industri Dan Teknologi Terpadu*, 4(1), 55-63.
- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristianto, D., Suharmono, dan Ratnawati, I. 2012. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Journal UMMGL*. Vol 02 No 4: 73 Lovrida Gida Theresia. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *EJME*. Vol 4 No 3: 358.
- Muhardiansyah, H. dan Widharto, Y. 2018. Workload Analysis dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja pada Dept. Produksi Unit Betalactam PT Phapros, Tbk. *Ejournal Undip*. Vol 5 No 1: 2.
- Oesman, O. 2012. Penerapan Penggunaan FTE RACI dan Head Count Analysis dalam Pengelolaan SDM. Jakarta: Pengelolaan SDM dalam Rangka Modernisasi Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber daya manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putri, N.S.H. dan Purnomo, H. 2018. Penentuan Jumlah Karyawan dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus : PT WY). Seminar Nasional IENACO. Vol 6 No 7: 176.

- Radita, N.P.Y. dan Netra, I.G.S.K. 2017. Pengaruh Job Rotation dan Job Performance Terhadap Organizational Commitment pada Karyawan Melia Bali. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 6 No 3: 1342.
- Rivai, V. dan Sagala, J.E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: Refika aditama.
- Sofyandi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugijono. 2016. Analisis Jabatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. ORBITH. Vol 12 No 1: 52 -54.
- Sutalaksana, Z.I. 1979. Teknik Perancangan Sistem Kerja. Bandung: ITB Press.
- Yuslistyari, E., Syarifudin, A., & Kurniawan, Z. (2021). PENENTUAN JUMLAH TENAGA KERJA BERDASARKAN WAKTU STANDAR DENGAN METODE WORK SAMPLING. Jurnal Intent: Jurnal Industri Dan Teknologi Terpadu, 4(1), 1-10.
- Zimmerman, P.G. 2002. Nursing Management Secrets. United Kingdom: Elsevier Health Sciences.