

Full Time Equivalent Sebagai Acuan Dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja

Sananta Malde Wijaya¹, Robertus Bima Adhi Nugraha², Eko Agus Setiawan³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55165

Email: sanantamalde55@gmail.com, bima039@gmail.com, ekoagussetiawan.mm@gmail.com

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah mengevaluasi beban kerja menggunakan metode Full-Time Equivalent (FTE) untuk memahami kebutuhan ideal sumber daya manusia pada setiap tahap Pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi masalah manajemen beban kerja karyawan dalam dinamika bisnis yang terus berubah di Biro Sumber Daya Manusia Perusahaan X. Analisis beban kerja menjadi penting karena meningkatnya kompleksitas tugas, kemajuan teknologi, dan tuntutan efisiensi operasional. Studi ini mengidentifikasi tujuh tahap utama Projab yang menjelaskan tugas, durasi, dan hasil kerja. Kebutuhan total tenaga kerja diperkirakan sekitar 2.22 FTE berdasarkan perhitungan FTE. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menjalankan proses dengan efisiensi penuh dengan menggunakan sekitar dua pekerja penuh waktu. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu Perusahaan X dalam mengelola sumber daya manusia serta meningkatkan pemahaman tentang pendekatan FTE untuk analisis beban kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, FTE, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The focus of this research is to evaluate workload using the Full-Time Equivalent (FTE) method to understand the ideal human resource needs at each stage of Open Position Promotion Implementation. This research aims to overcome the problem of employee workload management in the ever-changing business dynamics at the Human Resources Bureau of Company X. This study identified seven main stages of the Job Project that describe tasks, duration, and work outcomes. The total workforce requirement is estimated at around 2.22 FTE based on FTE calculations. This allows the company to run the process at full efficiency using approximately two full-time workers. It is hoped that the results of this research can help Company X in managing human resources and increase understanding of the FTE approach to workload analysis.

Keywords: Workload, FTE, Human Resource

Pendahuluan

Perusahaan X dibiro sumber daya manusia menghadapi tantangan besar dalam manajemen beban kerja karyawan dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah. Ini karena peningkatan kompleksitas tugas, kemajuan teknologi, dan kebutuhan untuk menjaga efisiensi operasional. Beban kerja berdampak langsung pada produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, jadi penting untuk memahaminya dengan baik. Salah satu komponen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan.[1]

Sumber daya manusia adalah komponen utama kemajuan bisnis, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting[2]. Sehingga sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi, karena merupakan pilar utama kemajuan bisnis. Perencanaan sumber daya manusia mencakup beban kerja, pengembangan dan pertimbangan sumber daya manusia sangat penting[2]. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan perhitungan beban kerja, pengembangan karyawan, dan pertimbangan sumber daya manusia lainnya untuk memastikan kelancaran operasional dan pertumbuhan organisasi. Sumber daya harus digunakan secara optimal untuk membuat bisnis berkembang dan maju dengan cepat[3]. “Karyawan yang produktif akan melakukan pekerjaannya dengan optimal”[3] sehingga perlu adanya analisis beban kerja karyawan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan.

Masalah utama yang dihadapi adalah bagaimana mengelola beban kerja karyawan dengan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan kemampuan karyawan. Karena dinamika pekerjaan yang berubah, tuntutan pelanggan yang berubah, dan kemajuan teknologi yang terus berubah. Di perlukan perencanaan sumber daya manusia [4]. Dalam hal ini, penelitian akan berfokus pada analisis beban kerja dengan menggunakan metode Full-Time Equivalent (FTE) di Biro SDM perusahaan X. Beban kerja sendiri didefinisikan “kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan”[5]. Pekerja dapat merasa tidak nyaman karena beban kerja yang

tidak seimbang[6], sehingga akan mempengaruhi produktifitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan full time equivalent merupakan salah satu metode penilaian beban kerja[7], FTE adalah sarana untuk menghitung jumlah waktu yang diperlukan pekerja untuk menyelesaikan tugasnya[8]. Selanjutnya, jumlah waktu tersebut diubah menjadi indeks nilai FTE[9].

Analisis jam kerja, produktivitas per jam, atau jumlah tugas yang diselesaikan adalah beberapa metode yang umum digunakan untuk mengukur beban kerja karyawan. Namun, Full-Time Equivalent (FTE) menawarkan pendekatan yang lebih luas dan menyeluruh untuk mengevaluasi beban kerja. FTE mempertimbangkan tidak hanya jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh karyawan, tetapi juga kompleksitas dan tingkat tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini memungkinkan sumber daya manusia untuk memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang seberapa besar kontribusi setiap karyawan terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Keunggulan utama FTE adalah kemampuannya untuk memberikan gambaran yang lebih akurat tentang bagaimana beban kerja didistribusikan di antara karyawan, yang memungkinkan sumber daya manusia untuk melakukan alokasi sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif. Dengan demikian, FTE dapat menjadi alat yang sangat berharga dalam perencanaan tenaga kerja dan pengambilan keputusan strategis HR perusahaan.

Penelitian ini akan menggunakan metode Full-Time Equivalent (FTE) sebagai pendekatan utama, untuk menilai beban kerja di Biro SDM perusahaan X. Metode ini dianggap sesuai karena memberikan pengukuran yang jelas tentang waktu dan kemampuan karyawan, serta memberikan hasil yang dapat diukur dan dibandingkan. FTE merupakan penyederhanaan pengukuran beban kerja[10]. Keuntungan dari pendekatan FTE ini adalah bahwa ia meningkatkan produktivitas bisnis[10]. FTE sendiri memiliki tiga kategori yaitu underload, inload dan overload, dalam model penilainnya[11]. Untuk mengukur jumlah pekerjaan yang diperlukan, penelitian ini melakukan analisis menyeluruh terhadap tugas, durasi, dan perhitungan FTE akan dilakukan. Analisis ini akan mencakup membagi Tugas menjadi subtugas, menghitung berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas, dan akhirnya menentukan jumlah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan semua tugas. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menambah wawasan baru dan kontribusi besar dalam pengelolaan SDM melalui penggunaan pendekatan FTE dalam analisis beban kerja di Biro SDM perusahaan X. Ini karena penelitian sebelumnya masih terdapat perbedaan-perbedaan hasil penelitian antar beban kerja yang telah sesuai (Inload)[12]–[14], masih kurang (underload) [15]–[20], serta beban kerja yang berlebihan (overload)[21]–[24]. Sehingga peneliti tertarik meneliti kembali. penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan X meningkatkan cara mereka mengelola beban kerja mereka sehingga mereka dapat mencapai tingkat produktivitas dan kesejahteraan yang optimal.

Metode Penelitian

1. Model dan jenis data

Penelitian ini merujuk pada penelitian model *action research*, dimana *action research* menurut Sudaryono (2017) [25] di gunakan untuk menetapkan strategi layanan dan hasil kerja organisasi. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersifat kualitatif dan kuantitatif, serta data sekunder. Data primer di hasilkan dari wawancara serta data-data yang didapatkan secara langsung dari manajer Biro SDM perusahaan X. data sekunder dapat di peroleh dari literatur literatur ilmiah, buku serta hasil kajian ilmiah lainnya.

2. Metode

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan Metode Full Time Equivalent. Langkah-langkah yang diambil untuk menganalisis beban kerja setiap karyawan didasarkan pada penelitian Dewi dan Satriya (2012) dalam [26], yang didasarkan pada teori Full Time Equivalent[27]. Teori ini kemudian disesuaikan dengan peraturan pemerintah, KEPMEN/75/MPAN/7/ 2004 [27] dengan langkah sebagai berikut berikut:

1. Menyusun unit tugas dan output yang akan dilakukan
2. Menghitung waktu kerja dalam setahun
3. Menghitung beban kerja yang akan di terima pekerja
4. Menentukan jumlah pekerja optimal.

Dengan formula FTE[26]:

$$FTE = \frac{\text{total waktu kerja/tahun}}{\text{waktu kerja efektif pertahun}} \quad (1)$$

Waktu kerja efektif dalam setahun adalah 1920 jam pertahun

Dengan ketentuan hasil nilai:

0.00-0.99 = Underload

1.00-1.28 = Inload

>1.28 = Overload

Hasil Dan Pembahasan

1. Output dan Unit Tugas

Tabel 1. Work output dan rangkaian tugas

Work Output
<i>Pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka sebanyak 1 kali per tahun</i>
Rangkaian Tugas
<i>Promosi Jabatan Terbuka dapat dikelompokkan menjadi tujuh satuan tugas, yaitu:</i>
<i>- Persiapan Pelaksanaan Projab</i>
<i>- Pemeriksaan Administrasi</i>
<i>- Persiapan Uji Kompetensi Manajerial</i>
<i>- Peklaksanaan UKM</i>
<i>- Penyusunan laporan UKM</i>
<i>- Pelaksanaan Uji Kompetensi Bidang</i>
<i>- Penentuan Hasil</i>

Tabel 1 berisi informasi tentang posisi dan tanggung jawab yang terkait dengan Pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka. Promosi Jabatan Terbuka, yang dilakukan setiap tahun, adalah pekerjaan utama yang dihasilkan. Proses ini membagi rangkaian tugas menjadi tujuh satuan tugas, yang masing-masing memiliki fungsi khusus. Pertama, persiapan pelaksanaan proyek melibatkan mempersiapkan promosi jabatan. Langkah berikutnya, Pemeriksaan Administrasi, berfokus pada pemeriksaan administratif yang berkaitan dengan promosi jabatan. Salah satu tugas yang harus dilakukan adalah mempersiapkan uji kompetensi manajer, yang merupakan bagian penting dari proses promosi. Pelaksanaan Uji Kompetensi Manajer (UKM) adalah langkah berikutnya dalam proses. Langkah ini diikuti oleh Penyusunan Laporan UKM, yang mencakup pembuatan laporan yang berkaitan dengan uji kompetensi manajerial. Proses selanjutnya adalah Pelaksanaan Uji Kompetensi Bidang, yang diikuti oleh langkah terakhir, yaitu Penentuan Hasil, yang mencakup penentuan hasil akhir dari keseluruhan proses promosi jabatan. Dengan rinci, tabel ini memberikan gambaran menyeluruh tentang langkah-langkah dan tugas yang terlibat dalam menjalankan Pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka.

a. Tugas Persiapan Pelaksanaan Projab

Tabel 2. Tugas satu persiapan pelaksanaan projab

Jenis Tugas	Task Breakdown	Durasi (Hours)
Tugas Satu	Persiapan Pelaksanaan Projab	
Sub Task 1	Menetapkan job target Assessment melalui survey	24
Sub Task 2	Menyusun pengumuman	12
Sub Task 3	Distribusi Pengumuman	4
Sub Task 4	Kompulir Pendaftar	84
Total Waktu		124

Tabel ini memberikan rincian singkat tentang Jenis Tugas yang berkaitan dengan Persiapan Pelaksanaan Projab. Tugas pertama, Persiapan Pelaksanaan Projab, dibagi menjadi empat tugas terpisah. Tugas pertama mencakup menetapkan target penilaian pekerjaan melalui survei selama 24 jam; Tugas kedua mencakup pembuatan pengumuman, yang membutuhkan 12 jam; Tugas ketiga adalah distribusi pengumuman, yang membutuhkan 4 jam; dan Tugas keempat adalah pengumpulan pendaftar, yang membutuhkan 84 jam. Secara keseluruhan, waktu yang dibutuhkan adalah 124 jam untuk persiapan pelaksanaan projab.

b. Tugas Pemeriksaan Administrasi

Tabel 3. Tugas dua pemeriksaan administrasi

Jenis Tugas	Task Breakdown	Durasi (Hours)
Tugas 2	Pemeriksaan Administrasi	
Sub Task 1	Pemeriksaan Berkas Administrasi	48
Sub Task 2	Membuat Berita Acara Pemeriksaan Administrasi	12
Total Waktu		60

Detail tentang Jenis Tugas kedua Pemeriksaan Administrasi diberikan dalam Tabel ini sebagai bagian dari proses Promosi Jabatan Terbuka. Dibagi menjadi dua subtugas, Tugas 1 mencakup pemeriksaan berkas administrasi dan membutuhkan 48 jam. Tugas 2 membahas pembuatan berita acara pemeriksaan administrasi, yang membutuhkan 12 jam. Total, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan Tugas pemeriksaan administrasi adalah 60 jam. Rincian ini memberikan gambaran singkat tentang jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan langkah-langkah proses pemeriksaan administrasi.

c. Tugas Persiapan Pelaksanaan Uji Kompetensi Manajerial

Tabel 4. Tugas tiga persiapan pelaksanaan uji kompetensi manajerial

Jenis Tugas	Task Breakdown	Durasi (Hours)
Tugas 3	Persiapan Pelaksanaan Uji Kompetensi Manajerial	
Sub Task 1	Melaksanakan survey ke stake holder	32
Sub Task 2	Menyusun laporan hasil survey	12
Sub Task 3	Menyusun pemberitahuan/penawaran pelaksanaan Assessment	12
Sub Task 4	Menyusun Asesor yang akan dilibatkan dalam Assessment	6
Sub Task 5	Menetapkan blueprint, kompetensi yang diukur, dan tools simulasi	16
Sub Task 6	Menyusun tools dan ujicoba tools	42
Sub Task 7	Mempersiapkan form penilaian	16
Sub Task 8	Menyusun jadwal dan rundown pelaksanaan Assessment	3
	Total Waktu	139

Jenis Tugas ketiga persiapan untuk pelaksanaan uji kompetensi manajerial untuk promosi jabatan terbuka digambarkan dalam tabel ini. Subtugas ini terdiri dari delapan subtugas. Subtugas 1 hingga 8 mencakup kegiatan seperti melakukan survei ke stakeholder, membuat laporan hasil survei, membuat pemberitahuan atau proposal tentang pelaksanaan penilaian, membuat asesor yang akan dilibatkan, membuat blueprint dan kompetensi yang diukur, membuat dan menguji alat, membuat formulir penilaian, dan membuat jadwal dan rundown penilaian. Tugas 3 ini membutuhkan 139 jam waktu, dan detailnya menunjukkan berapa banyak waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap langkah yang diperlukan untuk melakukan uji kompetensi manajerial sebagai bagian dari proses promosi jabatan terbuka.

d. Pelaksanaan Uji Kompetensi Manajerial

Tabel 5. Tugas empat pelaksanaan uji kompetensi manajerial

Jenis Tugas	Task Breakdown	Durasi (Hours)
Tugas empat	Pelaksanaan Uji Kompetensi Manajerial	
Sub Task 1	Sosialisasi UKM	1
Sub Task 2	Pengambilan data Inray/In-basket	2
Sub Task 3	Penilaian hasil Inray	12
Sub Task 4	Pengambilan data psikometri	2
Sub Task 5	Pelaksanaan LGD	2
Sub Task 6	Wawancara BEI	6
Sub Task 7	Integrasi Gabungan	1
	Total Waktu	26

Jenis Tugas keempat, Pelaksanaan Uji Kompetensi Manajer, termasuk dalam Program Promosi Jabatan Terbuka, digambarkan dalam tabel ini. Terdiri dari tujuh subtugas, Subtugas 1 hingga Subtugas 7 mencakup kegiatan seperti sosialisasi Uji Kompetensi Manajerial (UKM), pengambilan data inray/in-basket, penilaian hasil inray, pengambilan data psikometri, pelaksanaan Diskusi Grup Pemimpin (LGD), wawancara dengan Dewan Penilai dan Pewawancara (BEI), dan integrasi hasil uji kompetensi manajerial secara keseluruhan. Jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan empat

tugas ini adalah 26 jam. Detail berikut memberikan gambaran singkat tentang berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk melakukan uji kompetensi manajer dalam proses promosi jabatan terbuka.

e. Tugas Menyusun Laporan Uji Kompetensi Manajerial

Tabel 6. Tugas lima menyusun laporan uji kompetensi manajerial

Jenis Tugas	Task Breakdown	Durasi (Hours)
Tugas lima	Menyusun Laporan Uji Kompetensi Manajerial	
Sub Task 1	Menyusun laporan Intrain	12
Sub Task 2	Menyusun laporan interpretasi psikometri	24
Sub Task 3	Menyusun laporan singkat LGD	32
Sub Task 4	Menyusun laporan singkat Wawancara BEI	32
Sub Task 5	Menyusun laporan individu	240
	Membuat Berita Acara Pelaksanaan	12
	Total waktu	352

Jenis Tugas kelima— membuat laporan uji kompetensi manajemen—dibahas dalam pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka dalam tabel ini. Terdapat lima subtugas dalam tugas ini. Subtugas 1 hingga 5 mencakup kegiatan seperti membuat laporan intray, membuat laporan interpretasi psikometri, membuat laporan singkat tentang diskusi kelompok pimpinan (LGD), membuat laporan singkat tentang wawancara dengan Dewan Penilai dan Pewawancara (BEI), dan membuat laporan individu. Ada tugas tambahan untuk membuat berita acara pelaksanaan. Tugas lima ini membutuhkan 352 jam waktu total. Jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyusun laporan uji kompetensi manajer sebagai bagian penting dari proses promosi jabatan terbuka digambarkan dalam detail ini.

f. Tugas Pelaksanaan Uji Kompetensi Bidang

Tabel 7. Tugas enam pelaksanaan uji kompetensi bidang

Jenis Tugas	Task Breakdown	Durasi (Hours)
Tugas enam	Pelaksanaan Uji Kompetensi Bidang	
Sub Task 1	Membuat konsep Penyusunan Makalah peserta	24
Sub Task 2	Presentasi Makalah	48
Sub Task 3	Wawancara	48
Sub Task 4	Membuat Berita Acara Pelaksanaan	12
	Total waktu	132

Jenis Tugas keenam—pelaksanaan Uji Kompetensi Bidang dalam rangka Promosi Jabatan Terbuka—digambarkan dalam tabel ini. Tugas ini terdiri dari empat subtugas. Subtugas 1 hingga 3 mencakup kegiatan seperti mengembangkan ide untuk makalah peserta, mempresentasikan makalah, dan melakukan wawancara untuk uji kompetensi bidang. Membuat Berita Acara Pelaksanaan juga merupakan tugas tambahan. Jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas keenam ini adalah 132 jam. Rinciannya menunjukkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk setiap langkah yang diperlukan untuk melakukan uji kompetensi bidang sebagai bagian dari proses penerimaan pekerjaan terbuka.

g. Tugas Penentuan Hasil

Tabel 8. Penentuan hasil

Jenis Tugas	Task Breakdown	Durasi (Hours)
Task 7	Penentuan Hasil	
Sub Task 1	Mengompulir Setiap tahapan Promosi Jabatan	12
Sub Task 2	Pembobotan nilai hasil Uji Kompetensi Manajerial dan Uji Kompetensi Bidang	12
Sub Task 3	Pelaksanaan Sidang DPK	6
Sub Task 4	Membuat Pengumuman Hasil Projab	12
	Total waktu	42

Jenis Tugas ketujuh Penentuan Hasil adalah bagian dari proses promosi jabatan terbuka, dan detailnya disajikan dalam tabel ini. Terdiri dari empat subtugas, tugas ini terdiri dari Subtugas 1 hingga 4. Subtugas-subtugas ini mencakup kegiatan seperti melakukan perbaikan pada setiap tahapan proses promosi jabatan; melakukan sidang Dewan Penilai Kompetensi (DPK); dan mengumumkan hasil uji kompetensi manajerial dan bidang. Jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas ketujuh ini adalah 42 jam. Rinciannya menunjukkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk setiap langkah yang terlibat dalam penentuan hasil, yang merupakan tahap terakhir dalam proses promosi jabatan terbuka.

2. Menghitung waktu kerja dalam setahun

Tabel 9. Waktu kerja setahun

Tugas	Waktu	Work Output	Waktu x Workoutput
- Persiapan Pelaksanaan Projab	124	4	496
- Pemeriksaan Administrasi	60	2	120
- Persiapan Uji Kompetensi Manajerial	139	8	1112
- Peklaksanaan UKM	26	7	182
- Penyusunan laporan UKM	352	5	1760
- Pelaksanaan Uji Kompetensi Bidang	132	4	528
- Penentuan Hasil	42	4	168
Total Waktu Dalam Setahun			4366

Tabel di atas menunjukkan analisis waktu dan output kerja untuk berbagai tahapan pelaksanaan Projab. Dalam tahap "Persiapan Pelaksanaan Projab," waktu yang dibutuhkan adalah 124 jam dengan output pekerjaan sebanyak 4 dengan total waktu 496 jam dala satu tahun. Pada tahap "Pemeriksaan Administrasi", dihabiskan enam puluh jam untuk menghasilkan dua output, dengan total waktu 120 jam. Tahap "Persiapan Uji Kompetensi Manajerial", di sisi lain, membutuhkan 139 jam dan menghasilkan 8 output dengan total waktu 1112 jam. Proses "Pelaksanaan Uji Kompetensi Manajerial" mengambil 26 jam dan menghasilkan 7 output dengan total waktu yang dibutuhkan 182 jam. Penyusunan laporan uji kompetensi manajerial memerlukan waktu terbanyak, yakni 352 jam, dengan output sebanyak 5 dengan jumlah waktu yang di butuhkan 1760 jam. Tahap "Pelaksanaan Uji Kompetensi Bidang" memakan waktu 132 jam dan menghasilkan hasil 4 dengan total waktu 528 jam. sementara fase "Penentuan Hasil" membutuhkan 42 jam dan 4 output dengan total waktu 168 jam. Secara keseluruhan, proses setahun memerlukan waktu total 4366 jam. Analisis ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kontribusi waktu dan produktivitas pada masing-masing tahap pelaksanaan Projab.

3. Menghitung bebaan kerja yang akan di terima pekerja

Tabel 10. Menghitung bebankerja menggunakan FTE

Tugas	Perhitungan	Hasil FTE
Tugas 1	Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 1	124
	Work output yang ingin diselesaikan	4
	Total Jumlah waktu yang diperlukan	496
Tugas 2	Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 2	60
	Work output yang ingin diselesaikan	2
	Total Jumlah waktu yang diperlukan	120
Tugas 3	Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 3	139
	Work output yang ingin diselesaikan	8
	Total Jumlah waktu yang diperlukan	1112
Tugas 4	Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 4	26
	Work output yang ingin diselesaikan	7
	Total Jumlah waktu yang diperlukan	182
Tugas 5	Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 5	352

	Work output yang ingin diselesaikan	5	
	Total Jumlah waktu yang diperlukan	1760	
	Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 6	132	
Tugas 6	Work output yang ingin diselesaikan	4	0.27
	Total Jumlah waktu yang diperlukan	528	
	Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 7	42	
Tugas 7	Work output yang ingin diselesaikan	4	0.08
	Total Jumlah waktu yang diperlukan	168	
Total FTE			2.22

Tabel di atas menunjukkan perhitungan beban kerja menggunakan FTE untuk tujuh kelompok tugas yang berbeda. Setiap kelompok memiliki data tentang jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan target work output yang ingin dicapai. FTE dihitung dengan mengalikan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut dan kemudian dibagi dengan 1920 jam waktu efektif pertahun,. Oleh karena itu, setiap tugas memiliki nilai FTE yang menunjukkan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Nilai FTE keseluruhan untuk semua tugas ini dijumlahkan untuk mencapai nilai akhir sebesar 2,22, yang menunjukkan beban kerja total dalam satuan FTE setara.

4. Jumlah pekerja optimal

Untuk menyelesaikan setiap tahapan Pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka (Projab), diperlukan 2.22 Full-Time Equivalent (FTE) untuk menyelesaikan seluruh proses dengan efisiensi optimal. Ini berarti bahwa organisasi dapat menyelesaikan semua tahapan Projab dengan efektif dengan memanfaatkan sekitar 2 orang pekerja penuh waktu dan sebagian kecil pekerja tambahan. Perencanaan sumber daya manusia dan alokasi tenaga kerja yang sesuai dapat dibantu dengan pemahaman tentang jumlah pekerja yang ideal ini. Ini memastikan bahwa setiap tahap proses promosi jabatan terbuka dijalankan dengan efisien dan efektif.

5. Implikasi terhadap Manajemen SDM

Penelitian ini memiliki dampak yang besar terhadap kebijakan sumber daya manusia perusahaan X. Dengan mengetahui berapa banyak Full-Time Equivalent (FTE) yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tahapan Pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka, perusahaan dapat membuat kebijakan sumber daya manusianya lebih efisien dan efektif. Dengan mengetahui berapa banyak FTE yang dibutuhkan, sumber daya manusia dapat mengatur jadwal kerja dan tugas dengan lebih baik, mengurangi risiko beban kerja yang tidak seimbang di antara karyawan. Temuan ini dapat berdampak pada tingkat kepuasan karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan mereka dengan memastikan beban kerja mereka seimbang dan tidak terlalu berat. Karyawan yang merasa beban kerja mereka dikelola dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Berdasarkan temuan ini, perusahaan X dapat mempertimbangkan untuk membuat kebijakan SDM yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawannya, yang mencakup komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan, pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, dan peningkatan dukungan. Pada akhirnya, ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung, yang pada gilirannya akan membantu perusahaan X berkembang dalam jangka panjang.

Simpulan

Perhitungan Full-Time Equivalent (FTE) untuk setiap tugas dalam pelaksanaan Promosi Jabatan Terbuka (Projab) menunjukkan bahwa total FTE yang diperlukan untuk menjalankan seluruh proses adalah sekitar 2,22 FTE. Ini menunjukkan bahwa dengan sekitar 2 orang pekerja penuh waktu dan sebagian kecil pekerja tambahan, proses ini dapat dijalankan dengan efisiensi penuh. Dengan menggunakan informasi ini, perusahaan dapat mengalokasikan tenaga kerja dengan bijak dan memastikan bahwa pelaksanaan Projab berjalan dengan optimal dan efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang beragam sepanjang proses. Peneliti mendorong penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan Full-Time Equivalent (FTE). Studi mendatang dapat menyelidiki bagaimana variasi beban kerja yang diukur dengan FTE

memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian yang juga membandingkan FTE dengan metode penilaian beban kerja lainnya.

Daftar Pustaka

- [1] A. Septian and A. E. Nurhidayat, "Analisis Produktifitas Teknisi Menggunakan Metode Full Time Equivalent Dan Objective Matrix Di Pt Eurokars Surya Utama," vol. 2, no. April, pp. 14–28, 2023.
- [2] R. Rismayani Deri, D. Cahyati, and N. Hidayati, "Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Pabrik Roti Sri Rejeki Menggunakan Metode FTE," *J. Teknol.*, vol. 16, no. 1, pp. 11–16, 2023, doi: 10.34151/jurtek.v16i1.4278.
- [3] G. K. Karo and E. Adianto, "Pengukuran Produktivitas Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) PT . Astra International Tbk Divisi Astra Motor Penempatan Jakarta Honda Center," *J. Ind. Eng. Manag. Syst.*, vol. 7, no. 1, pp. 81–87, 2014, [Online]. Available: <https://journal.ubm.ac.id/index.php/jiems/article/view/111>
- [4] N. Kanya, "Workload Analysis Using Full Time Equivalent Method To Optimize Employee Performance At Pt. Xyz," vol. 3, no. 3, p. 2023, [Online]. Available: <http://jecombi.seaninstitute.or.id/index.php/JECOMBI/index>
- [5] H. Hardiansyah, Suliawati, and S. R. Sibuea, "Analisis Beban Kerja dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (FTE) pada Pembuatan Meja Belajar di CV Setia Abadi," *Fact. J. Ind. Manaj. dan Rekayasa Sist. Ind.*, vol. 1, no. 2, pp. 67–73, 2022, doi: 10.56211/factory.v1i2.194.
- [6] N. K. Sumarniati, Trifandi Lasalewo, and Irwan Wunarlana, "Pengukuran Beban Kerja Pada Waktu Normal Di Divisi Operasional Pt. Pelindo Region Iv Gorontalo Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte)," *J. Vokasi Sains dan Teknol.*, vol. 2, no. 2, pp. 45–55, 2023, doi: 10.56190/jvst.v2i2.33.
- [7] A. Saputri Dilla, A. Ramadhani Putri Tahir, R. Febrianingsih, T. Sulastri, and F. Psikologi, "Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) pada Department Information Technology & Development System PT. Bosowa Berlian Motor," 2023.
- [8] I. Abdullah, G. Mohammad, D. R. Sulistyawati, and B. Lofian, "1 st Seminar Nasional dan Prosiding Scitech 2022 Fakultas Sains dan Teknologi Jepara," 2022, [Online]. Available: <https://conference.unisnu.ac.id/scitech>
- [9] A. I. Sabilah and D. Daonil, "Analisis Beban Kerja Karyawan dan kebutuhan Karyawan pada Divisi Pengelasan di PT TI," *Blend Sains J. Tek.*, vol. 1, no. 3, pp. 251–258, 2023, doi: 10.56211/blendsains.v1i3.207.
- [10] H. Kurniawan and R. Karmelia Shaura, "Enrichment: Journal of Management Workload Analysis Using the Full Time Equivalent (FTE) Method to Optimizing Labor," 2022.
- [11] R. I. Zainal and R. Ramadhanti, "Need Analysis of Non-Permanent Employees With Full Time Equivalent (Fte) Method," *J. Apresiasi Ekon.*, vol. 7, no. 3, pp. 267–285, 2019, doi: 10.31846/jae.v7i3.257.
- [12] A. A. Prima and T. Izzati, "Analisis Beban Kerja Terhadap Tenaga Kerja Analis Kimia Dengan Metode Full Time Equivalent Di Divisi Technology Development Departemen R&D-Analytical Development PT XYZ," *J. PASTI Vol. XII No. 2, 154 - 168*, vol. 12, no. 2, pp. 154–168, 2018.
- [13] K. Kustanti, S. H. Nurjannah, and B. A. Pratama, "Analisis Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja di Bagian Pendaftaran Rawat Jalan Rawat Jalan dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) di BBKPM Surakarta Periode Tahun 2019-2020," *Indones. J. Med. Sci.*, vol. 10, no. 2, 2023, doi: 10.55181/ijms.v10i2.450.
- [14] Mulyani, A. A. Tanjung, and Z. Imataya, "Jurnal Pendidikan dan Konseling," *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, pp. 1349–1358, 2022.
- [15] A. Rahman, M. Alamsyah, and R. Anwar, "Analisis Beban Kerja Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Unit Pemupukan Perkebunan Kelapa Sawit," *Sebatik*, vol. 27, no. 1, pp. 9–15, 2023, doi: 10.46984/sebatik.v27i1.2232.
- [16] A. Sulistyaningrum and D. Nurkertamanda, "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," *Ind. Eng. Online J.*, vol. 11, no. 3, p. vol.11-3, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/34569>
- [17] A. Y. Cahyati and W. Setyawan, "Analisis Optimalisasi Kebutuhan Karyawan Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent (Studi kasus: Fakultas Teknik UNSUR)," *Semin. dan Konf. Nas. IDEC*, pp. 2579–6429, 2021.
- [18] A. H. Perdana, "Analisis Beban Kerja Karyawan Administrasi Pada CV . XYZ TALENTA Conference Series Analisis Beban Kerja Karyawan Administrasi Pada CV . XYZ Menggunakan Metode Full Time Equivalent," vol. 6, no. 1, 2023, doi: 10.32734/ee.v6i1.1881.

- [19] Daniel, I. Widowati, D. A. R. Diem, and Sutardjo, "Analisa Beban Kerja Pembuatan Lemari Kaca Alumunium Dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (Fte)," *J. Teknol. (Jurnal Tek.,* vol. 12, no. 2, pp. 246–253, 2022.
- [20] H. S. Kurniawan, "Analisis Beban Kerja Karyawan PT XYZ Indonesia pada Bagian Insulation Menggunakan Metode Full Time Equivalent," *STRING (Satuan Tulisan Ris. dan Inov. Teknol.,* vol. 5, no. 2, p. 144, 2020, doi: 10.30998/string.v5i2.7783.
- [21] A. Gunawan, K. Evelyne, A. I. Mutakin, H. Setiawan, D. R. Barleany, and M. Ulfah, "Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Pt So Good Food," *J. Intent J. Ind. dan Teknol. Terpadu,* vol. 6, no. 1, pp. 80–92, 2023, doi: 10.47080/intent.v6i1.2652.
- [22] Alvin, Nazaruddin, and M. T. Sembiring, *Workload Analysis in Determining the Number of Employees of the Engineer Division and Development Division at Belawan Container Service Company.* Atlantis Press International BV. doi: 10.2991/978-94-6463-234-7.
- [23] M. Dahlan *et al.*, "Determination of the Optimal Number of Employees Using the Full Time Equivalent (Fte) Method At Pt. Xyz," *J. Ind. Eng. Manag.,* vol. 6, no. 3, pp. 74–81, 2021, doi: 10.33536/jiem.v6i3.1071.
- [24] M. Alfani, "Analisis Beban Kerja Mental Pada Kepala Pasar X Dengan Metode Nasa-Tlx," *PROFISIENSI J. Progr. Stud. Tek. Ind.,* vol. 11, no. 1, pp. 060–067, 2023, doi: 10.33373/profis.v11i1.5315.
- [25] H. P. S. Meliani, N. W. Sumetri, I. G. L. S. Artatanaya, and C. I. S. Widhari, "Analisis Beban Kerja pada Unit Human Resource Development di PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar," *J. Tata Sejuta,* vol. 8, no. 2, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnalstiamataram.ac.id>
- [26] A. Injavira and K. Hasanah, "Analisis Beban Kerja Melalui Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Madiun," *J. Ekon. dan Bisnis,* vol. 5, no. 1, pp. 29–35, 2022, doi: 10.37600/ekbi.v5i1.439.
- [27] M. K. Damayanti, N. Anindita, F. Ahmad, P. Stia, and L. Bandung, "Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja melalui Metode FTE (Full Time Equivalent) pada Instansi X," 2023.