

# **Analisis Optimalisasi Kebutuhan Karyawan Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* (Studi kasus: Fakultas Teknik UNSUR)**

**Ai Yuni Cahyati<sup>1</sup>, Widy Setyawan<sup>2</sup>**

Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakencana

Jl. Pasir Gede Raya, Bojongherang Cianjur 43216, Indonesia

E-mail: aiyunicahyati@gmail.com, widyft@unsur.ac.id

## **ABSTRAK**

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dalam membangun sebuah organisasi, kekurangan karyawan akan mempengaruhi instansi dalam mencapai tujuannya serta kelebihan karyawan pun tentunya tidak baik karena akan menjadi sumber inefisiensi biaya bagi instansi. Dari hasil survei pendahuluan sebanyak 66% karyawan Fakultas Teknik Universitas Suryakencana merasakan beban kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui tugas dan tanggung jawab utama pekerjaan karyawan Fakultas Teknik, mengetahui penggunaan waktu kerja untuk mengetahui beban kerja karyawan Fakultas Teknik, serta mengetahui kebutuhan jumlah karyawan optimal. Ruang lingkup pada penelitian ini yaitu menganalisis beban kerja 13 karyawan tetap di Fakultas Teknik. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner, sedangkan metode pengolahan data menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) dan lembar catatan harian. Hasilnya diketahui bahwa terdapat 9 staf dengan kategori underload, 1 staf kategori normal dan 3 staf berkategori overload.

**Kata Kunci:** Analisis Beban Kerja, Sumber Daya Manusia, *Full Time Equivalent*

## **1. Pendahuluan**

Supardji (2009) menyatakan efisiensi dan efektifitas diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilakukan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia yang baik dengan membuat jumlah karyawan dengan beban kerjanya menjadi seimbang. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sesuatu yang penting dan perlu diperhatikan untuk membangun sebuah organisasi, kekurangan karyawan akan mempengaruhi instansi dalam mencapai tujuannya akan tetapi kelebihan karyawan pun tentunya tidak baik karena akan menjadi sumber pemborosan finansial atau terjadi inefisiensi biaya bagi Fakultas. Selain itu karyawan yang tidak mencukupi atau jumlah jabatan yang sedikit akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan (Windry, 2010). Berdasarkan dari hasil survei pendahuluan diperoleh hasil keluhan beban kerja seperti pekerjaan yang karyawan kerjakan memerlukan pengerjaan yang cepat dan penanganan yang tanggap (77% dari 13 responden), tidak puas terhadap beban kerja saat ini (66% dari 13 responden), sering merasa kewalahan dalam merespon ataupun membantu mahasiswa (65% dari 13 responden), pekerjaannya membutuhkan konsentrasi yang tinggi (63% dari 13 responden). Dapat diketahui dari persentase jawaban survei pendahuluan tersebut menunjukkan adanya keluhan kesah dan ketidakmerataan mengenai beban kerja yang dirasakan staf Fakultas Teknik Universitas Suryakencana. Maka dari itu, pembagian tugas kerja merupakan hal yang begitu penting dalam organisasi, dikarenakan pembagian kerja akan memberikan informasi yang jelas kepada karyawan, sehingga karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan benar berdasarkan dengan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Tia, 2018), dan pembagian beban kerja yang baik dan mencegah kemungkinan pekerjaan yang tumpang tindih. Berdasarkan hal tersebut, perlu adanya pengukuran beban kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent*, yang bertujuan menukar bentuk jam kerja menjadi jumlah orang yang dibutuhkan dengan cara menyederhanakan pengukuran kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Adawiyah, 2013). Sebagai dasar dalam menghitung kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, supaya dapat menjadi

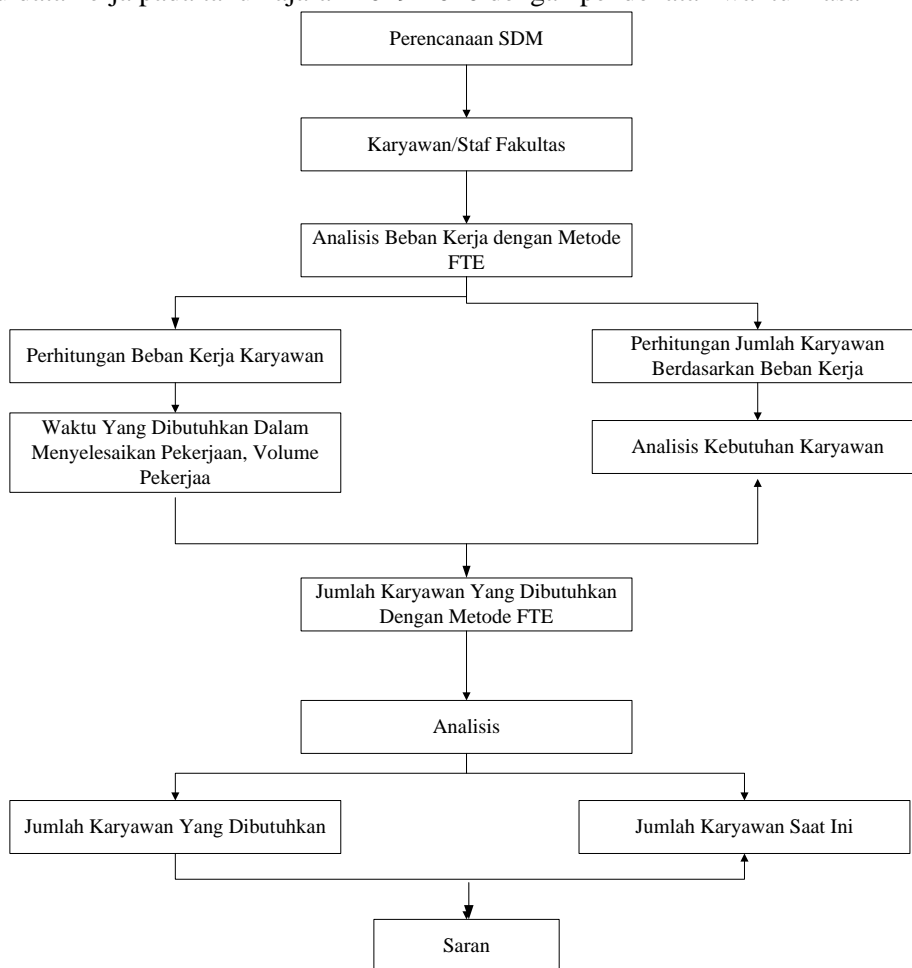
pertimbangan dalam menetapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia menjadi lebih baik dan mengetahui jumlah karyawan yang optimal.

## 2. Metode Penelitian

### *Full Time Equivalent (FTE)*

*Full Time Equivalent* merupakan metode analisa beban kerja yang berbasis waktu yang mengukur lamanya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan lalu mengubah waktu tersebut menjadi tiga indeks nilai FTE yaitu *undeload*, *fit*, dan *overload* (Dewi dan Satrya, 2012).

Penelitian ini menggunakan metoda analisis deskriptif, melalui pendekatan metode kuantitatif dan kualitatif. Kuantitatif disini berbentuk nilai seperti waktu bekerja satu tahun, waktu efektif, waktu untuk menyelesaikan tugas pokok. Sedangkan kualitatif disini berbentuk informasi tentang tugas dan tanggungjawab pekerjaan dari masing-masing karyawan atau staf di Fakultas Teknik Universitas Suryakencana. Data yang diambil dan diolah pada penelitian ini yaitu data kerja pada tahun ajaran 2019-2020 dengan pendekatan waktu masa kini.



**Gambar 1.** Flowchart Penelitian

Penelitian dilakukan di Fakultas Teknik Universitas Suryakencana untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diterima oleh setiap staf atau karyawan. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, kuesioner pendahuluan, pengukuran waktu standar kerja pada 13 staf atau karyawan tetap, wawancara, serta lembar catatan harian karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh berdasarkan tinjauan pustaka dan literatur yang memperkuat penelitian ini, seperti buku-buku yang berisi teori, skripsi, jurnal dan data pendukung yang diakses melalui *browsing internet*, serta beberapa data yang didapatkan dari

Fakultas Teknik UNSUR, analisis beban kerja dan menggunakan metode FTE. Adapun langkah yang dilakukan dalam perhitungan kebutuhan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Unit Kerja Dengan Kategori Kerjanya  
Unit kerja yang diteliti adalah seluruh Karyawan tetap Fakultas Teknik yang berjumlah 13 Karyawan.
2. Penentuan *Allowance*  
*Allowance* ditetapkan 30% dari jumlah waktu bekerja berdasarkan Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004).
3. Penentuan Waktu Kerja Efektif  
Pada tahap ini dilakukan penentuan waktu kerja efektif berdasarkan KEP/75/M.PAN/7/2004 yaitu mengurangi jumlah hari yang terdapat pada kalender dengan hari libur dan cuti. Perhitungan yang dilakukan adalah sebagai berikut :  
Hari Kerja Efektif =  $(A - (B + C + D))$  (1)  
Keterangan:  
A = Jumlah hari berdasarkan kalender  
B = Jumlah hari libur mingguan  
C = Jumlah hari libur dalam satu tahun  
D = Jumlah cuti pertahun  
Jika hari kerja efektif telah diketahui lalu tentukan jam kerja efektifnya yang didapatkan dari hasil pengurangan jumlah kerja formal dengan kelonggaran kerja.
4. Menyusun Waktu Menyelesaikan Tugas  
Tahap ini menggambarkan perhitungan banyaknya waktu yang dikeluarkan staf atau karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya baik yang pokok, penunjang maupun insidental dengan mengalikan waktu tersebut dengan hasil kerja (surat, laporan, dll) untuk selanjutnya diketahui nilai beban kerja/tahun dari masing-masing staf.
5. Perhitungan Beban Kerja  
Tahap pengukuran beban kerja dilakukan dengan menggunakan metode FTE. Menurut Dewi dan Satrya (2012) implikasi dari nilai FTE terbagi menjadi tiga jenis yaitu *underload*, *fit*, dan *overload*.  
$$FTE = \frac{(Total\ Waktu\ Aktivitas + Allowance)}{Total\ Waktu\ Tersedia}$$
 (2)
6. Penggunaan Waktu Kerja  
Dalam tahap ini akan dilakukan penjabaran waktu kerja untuk Karyawan, yang mana klasifikasi penggunaan waktu kerjanya dibagi atas 3 kategori yaitu, waktu produktif, waktu kelonggaran atau *allowance* dan waktu yang tersisa atau yang digunakan untuk hal *non*-produktif.
7. Penentuan Akan Kebutuhan Karyawan  
Pada tahap ini akan menghitung total waktu untuk menyelesaikan tugas satu periode dibagi dengan jumlah jam kerja efektif dalam satu periode, kemudian akan diperoleh kebutuhan tenaga kerja terbaik dan optimal untuk suatu posisi tertentu.
8. Mengukur Tingkat Produktivitas Karyawan Berdasarkan Lembar Catatan Harian  
Dalam tahap ini dilakukan dengan pengukuran pada tingkat produktivitas kerja dari masing-masing karyawan, dengan cara menghitung rata-rata produktivitas subjektif yang ditulis oleh karyawan di lembar catatan harian, dan rata-rata produktivitas objektif berdasarkan perhitungan waktu standar kerja oleh peneliti dan juga tingkat *error*-nya.
9. Membuat Diagram *Fishbone*  
Menjabarkan akar permasalahan terjadinya jumlah karyawan yang *underload* dan *overload*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Profil Fakultas Teknik UNSUR

Fakultas Teknik merupakan salah satu fakultas dari Universitas Suryakencana Cianjur yang terletak di Jalan Pasir Gede Raya Cianjur. Fakultas ini didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 100/D/O/2001 di Cianjur pada tanggal 2 Agustus 2001. Fakultas Teknik Universitas Cianjur Suryakencana saat ini memiliki tiga prodi yaitu Teknik Industri, Teknik Sipil dan Teknik Informatika

#### Unit Kerja Beserta Kategori Tenaganya

Seluruh unit kerja yang ada di Fakultas Teknik UNSUR dengan jumlah staf atau karyawan sebanyak 13 orang merupakan unit kerja yang akan diteliti yang meliputi staf Kepala TU, staf akademik, staf keuangan, staf administrasi umum, staf kemahasiswaan, staf perpustakaan, staf prodi, staf bagian umu, staf kebersihan (PU).

#### Allowance

*Allowance* atau kelonggaran adalah waktu yang hilang karena tidak melakukan pekerjaan, seperti melepas rasa lelah, istirahat, makan, ibadah, buang air serta lain sebagainya. Kelonggaran waktu yang ditetapkan 30% dari jumlah jam kerja.

#### Waktu Kerja Efektif

Waktu kerja efektif yang tersedia selama satu tahun, berdasarkan KEP/75/M.PAN/7/2004 ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Jam Kerja Efektif Tahun Ajaran 2019-2020

Perhitungan	Jumlah	Satuan
Hari Kerja 2019-2020	194	Hari
Minggu Kerja	38,8	Minggu
Bulan Kerja	9,7	Bulan
Total Hari Kerja Dalam Jam	1.531,5	Jam
Kelonggaran	30	%
Efektivitas Rata-rata	70	%
Total Jam Efektif Bekerja	1.072,05	Jam/Tahun
	1.10,52	Jam/Bulan
	27,63	Jam/Minggu
	5,53	Jam/Hari
	331,56	Menit/Hari

Hari kerja efektif untuk tahun ajaran 2019-2020 adalah sebanyak 194 hari, hal tersebut didapatkan dari menghitung jumlah hari yang ada pada TA 2019-2020 lalu mengurangi jumlah hari tersebut dengan total hari tidak bekerja/libur dan cuti karyawan. Jam kerja karyawan dimulai pukul 08.00 sampai pukul 16.00, kemudian dikurangi waktu istirahat sebanyak satu jam, terdapat lima hari kerja perminggunya.

Selain menghitung hari kerja, penetapan waktu kerja juga mencakup jam kerja efektif, dimana jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja atau yang biasa disebut kelonggaran (*allowance*), seperti untuk beribadah, istirahat makan, minum, melepas lelah, dan lain sebagainya. Untuk itu peneliti memperkirakan rata-rata *allowance* untuk karyawan di Fakultas Teknik itu sekitar 30%, hal tersebut mengikuti kepada acuan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Tahun 2004 No: KEP/75/M.PAN/7/2004. Dengan demikian, jam kerja efektif untuk karyawan Fakultas Teknik UNSUR setelah dikurangi dengan *allowance* menjadi 5,53 jam perhari atau 64.323 menit/tahun.

### Beban Kerja Setiap Unit Kerja

Menurut ketentuan analisis beban kerja yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam penelitian Dewi & Satrya (2012) terdapat 3 kategori penilaian beban kerja, nilai 0 - 0,99 masuk dalam kategori *underload* sedangkan nilai 1 - 1,28 masuk dalam kategori *fit* dan nilai >1,28 masuk dalam kategori *overload*.

Tabel 2. Beban Kerja Setiap Unit Kerja

Unit Kerja	Total Waktu Kerja (minute)	Allowance (minute)	Effective working/years (minute)	Indeks Full Time Equivalent	Keterangan
Kepala TU	12.408,39	27.567	64.323	1.31	Overload
Staf Akademik	16.601,73	27.567	64.323		
Staf Keuangan	38.562,88	27.567	64.323	1.03	Fit
Staf Kemahasiswaan	14.117,61	27.567	64.323	0.65	Underload
Staf Admin. Umum	21.144,62	27.567	64.323	0.76	Underload
Staf Perpustakaan	21.254,13	27.567	64.323	0.76	Underload
Perlengkapan	7.811,01	27.567	64.323	0.55	Underload
Staf Teknik Industri	29.399,25	27.567	64.323	0.89	Underload
Staf T. Informatika	80.254	27.567	64.323	2.10	Overload
		27.567	64.323		
Staf Teknik Sipil	33.764,75	27.567	64.323	0.95	Underload
PU	16.011,24	27.567	64.323	0.68	Underload
	20.745,61	27.567	64.323	0.75	Underload
	16.036	27.567	64.323	0.68	Underload

Contoh perhitungan FTE unit kerja staf keuangan

$$\begin{aligned}
 \text{FTE} &= \frac{(\text{Total Waktu Aktivitas} + \text{Allowance})}{\text{Total Waktu Tersedia}} \\
 &= \frac{(38.562,88 + 27.567)}{64.323} = 1,03 \text{ atau } \textit{fit}
 \end{aligned}$$

*Underload* atau beban kerja terlalu rendah menunjukkan terlalu banyak karyawan yang dipekerjakan, sehingga dalam hal tingkat produktivitas yang sama, Fakultas perlu mengalokasikan lebih banyak biaya untuk gaji karyawan, karena karyawan pada kategori ini mendapat tugas yang sedikit dan banyak waktu produktif bekerja yang tidak digunakan. Kategori *underload* sangat mendominasi status beban kerja karyawan di Fakultas Teknik, dengan jumlah persentase sebesar 69% atau setara dengan 9 orang. *Fit*, merupakan kategori yang diharapkan oleh organisasi karena jumlah ini tidak memberikan kerugian baik dari segi waktu dan juga keuangan, ciri karyawan yang ada dikategori ini dapat memaksimalkan waktu yang ada untuk tanggungjawab kerja yang dibebankan, pada kategori ini hanya 1 karyawan saja yang berkategori *fit*. Sedangkan *overload* atau beban kerja terlalu berlebih menunjukkan bahwa karyawan bekerja melebihi kapasitas kerjanya, sehingga karyawan berpotensi besar merasakan kelelahan fisik maupun psikologis yang mengakibatkan terhadap efisiensi kerja. Karyawan dengan beban kerja *overload* sebesar 23% atau 3 orang.

### Penggunaan Waktu Kerja

Setiap karyawan memiliki waktu kerja efektif yang ditetapkan sebelumnya, yaitu sebesar 936,25 jam/tahun atau 56.175 menit/tahun, tetapi waktu tersebut tentunya akan ada perbedaan dari masing-masing staf dalam menggunakan waktu tersebut, baik dipergunakan untuk kegiatan kerja, kelonggaran waktu untuk aktivitas pribadi atau hal lainnya. Hasil perhitungan pada

penggunaan waktu kerja produktif yang digunakan oleh karyawan Fakultas Teknik UNSUR dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Penggunaan Waktu Kerja

Unit Kerja	Total Waktu (menit)			Jumlah	Presentase (%)			Total %
	1 (menit)	2 (menit)	3 (menit)		1 (%)	2 (%)	3 (%)	
K. TU	12408,39	27567	51914,61	91890	14%	30%	56%	100%
Akademik	16601,73	27567	47721,27	91890	18%	30%	52%	100%
Keuangan	38562,88	27567	25760,12	91890	42%	30%	28%	100%
Kemahasiswaan	14117,61	27567	50205,39	91890	15%	30%	55%	100%
Admin	21144,62	27567	43178,38	91890	23%	30%	47%	100%
Perpus	21254,13	27567	43068,87	91890	23%	30%	47%	100%
Perlengkapan	7811,01	27567	56511,99	91890	9%	30%	61%	100%
S.TI	29399,25	27567	34923,75	91890	32%	30%	38%	100%
S.TIF	32963	27567	31360	91890	36%	30%	34%	100%
	32963	27567	31360	91890	36%	30%	34%	100%
S.SI	33764,75	27567	30558,25	91890	37%	30%	33%	100%
PU 1	16011,24	27567	48311,76	91890	17%	30%	53%	100%
PU 2	20745,61	27567	43577,39	91890	23%	30%	47%	100%
PU 3	16036	27567	48287	91890	17%	30%	53%	100%
Rata-rata	22413,09	27567	41909,91	91890	24%	30%	46%	100%

Keterangan:

1 = Jenis kegiatan produktif/ total waktu yang dipergunakan untuk bekerja

2 = Jenis kegiatan *allowance*/kelonggaran waktu berdasarkan, 30% dari total jam kerja selama setahun

3 = Waktu kegiatan yang tersisa/terbuang, merupakan sisa waktu dari waktu kerja yang tidak digunakan. Total jam kerja di Fakultas Teknik untuk Karyawan adalah sebanyak 1.531,5 jam atau setara dengan 91.890 menit/tahun.

Menurut (Ilyas, 2004) waktu kerja produktif optimal seseorang harus mencapai 80%. Berdasarkan hal maka dapat disimpulkan bahawasanya karyawan belum menggunakan waktu kerja produktifnya atau total waktu kerjanya di TA 2019-2020 masih belum optimum.

#### **Kebutuhan Karyawan**

Penentuan staf atau karyawan untuk seluruh unit kerja dilakukan dengan mempertimbangkan indeks FTE.

**Tabel 4.** Kebutuhan Karyawan

Jumlah Karyawan Aktual	Kebutuhan Jumlah Karyawan
13	15

Meski jumlah karyawan optimal telah diketahui, dalam pelaksanaannya tetap harus dilakukan penyesuaian dan pertimbangan. Kelebihan jumlah karyawan dapat diatasi dengan penambahan karyawan di beberapa unit kerja yang dirasa perlu atau dengan cara memberikan aktivitas kerja atau tugas tambahan kepada karyawan yang beban kerjanya rendah tetapi dengan level pekerjaan yang sama sehingga dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk produktif dan mempunyai tanggungjawab yang baru tanpa memberatkan satu dengan yang lainnya.

#### **Tingkat Produktivitas Karyawan Berdasarkan Lembar Catatan Harian**

Lembar catatan harian karyawan atau lebih dikenal dengan buku kerja harian adalah salah satu *tools* yang digunakan untuk perhitungan waktu kerja pada setiap karyawan yang diisi secara mandiri atau *self assesment* yang bisa menjadi acuan dalam penilaian kinerjanya masing-masing dengan menyertakan waktu yang berdasarkan perhitungan *stopwatch* atau jam untuk melihat tingkat produktivitas dan mengetahui ada atau tidaknya peningkatan kinerja karyawan disetiap hari kerjanya selama 1 minggu kerja (5 hari)

**Tabel 5.** Tingkat Produktivitas Karyawan

No	Nama/ Unit Kerja	Rata-rata produktivitas Subjektif (minggu)	Rata-rata produktivitas Objektif (minggu)	Rata-rata tingkat <i>error</i>	Keterangan
1	(K.TU & Bag. Akademik)	16%	17%	32%	Staf menyelesaikan pekerjaannya sedikit lambat dari waktu standar, selisih waktu sebesar 1%
2	(Adm. Umum dan kepegawaian)	5%	3%	140%	Staf menyelesaikan pekerjaannya lambat dari waktu standar, selisih waktu sebesar 2%
3	(Staf Perpustakaan)	75%	39%	98%	Staf menyelesaikan pekerjaannya sangat lambat dari waktu standar, selisih waktu sebesar 36%
4	(Staf Prodi Teknik Industri)	6%	9%	31%	Staf menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu standar, selisih waktu sebesar 3%
5	(Staf Prodi Teknik Sipil)	58%	25%	147%	Staf menyelesaikan pekerjaannya sangat lambat dari waktu standar, selisih waktu sebesar 33%
6	(Staf Prodi Teknik Informatika)	19%	14%	55%	Staf menyelesaikan pekerjaannya lambat dari waktu standar, selisih waktu sebesar 5%
7	(Staf Kemahasiswaan)	10%	11%	21%	Staf menyelesaikan pekerjaannya sedikit lambat

No	Nama/ Unit Kerja	Rata-rata produktivitas Subjektif (minggu)	Rata-rata produktivitas Objektif (minggu)	Rata-rata tingkat <i>error</i>	Keterangan
					dari waktu standar, selisih waktu sebesar 1%
8	(Staf Perlengkapan Umum)	51%	55%	21%	Staf menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu standar, selisih waktu sebesar 4%

Keterangan:

- Jika persentase subjektif > persentase objektif, maka kegiatan/ pekerjaan/ aktivitas kerja yang dilakukan oleh Karyawan termasuk kategori lambat.
- Jika persentase objektif < persentase subjektif, maka kegiatan/ pekerjaan/ aktivitas kerja yang dilakukan oleh Karyawan termasuk kategori cepat
- Jika persentase objektif = persentase subjektif, maka sesuai atau staf bekerja dengan baik

Contoh perhitungan staf K.TU:

- Persentase produktivitas subjektif =  $\frac{\text{Total waktu bekerja /hari}}{\text{Waktu efektif bekerja/hari}} \times 100\%$
- Persentase produktivitas subjektif =  $\frac{55.4}{331,56} \times 100\%$   
= 17 %
- Persentase produktivitas objektif =  $\frac{\text{Total waktu bekerja /hari}}{\text{Waktu efektif bekerja/hari}} \times 100\%$
- Persentase produktivitas objektif =  $\frac{97.85}{331,56} \times 100\%$   
= 30 %
- Rata-rata produktivitas subjektif/mg =  $\frac{\text{presentase produktivitas per hari kerja}}{1 \text{ minggu kerja}}$
- Rata-rata produktivitas subjektif/mg =  $\frac{17\%+23\%+15\%+4\%+23\%}{5}$   
= 16%
- Rata-rata produktivitas objektif/mg =  $\frac{\text{presentase produktivitas per hari kerja}}{1 \text{ minggu kerja}}$
- Rata-rata produktivitas objektif/mg =  $\frac{30\%+18\%+15\%+6\%+16\%}{5}$   
= 17%
- Tingkat *error* = waktu staf mengerjakan tugas – waktu standar  
= 75,2 – 53,2  
= 22  
=  $\frac{\text{tingkat kesalahan}}{\text{total waktu standar}} \times 100\%$   
=  $\frac{22}{53,2} \times 100\%$   
= 41 %
- Rata-rata tingkat *error*/mg =  $\frac{43\%+29\%+5\%+43\%+41\%}{5}$   
= 32%

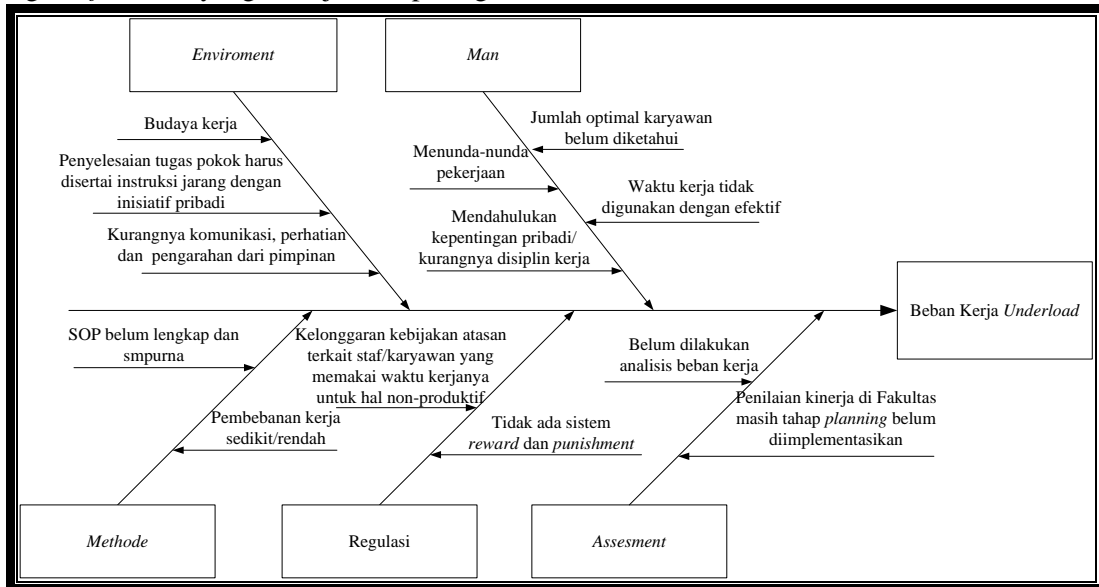
Tingginya persentase produktivitas pada masing-masing karyawan tidak akan sama, dikarenakan perbedaan kegiatan dan prioritas kerjanya masing-masing. Tetapi lembar catatan harian ini tidak bisa dijadikan acuan utama produktivitas karyawan karena pencatatan yang dilakukan hanya satu minggu, yang mana dalam satu minggu itu karyawan bisa dalam keadaan tingkat produktivitas yang tinggi ataupun sebaliknya, tetapi dengan adanya catatan harian itu



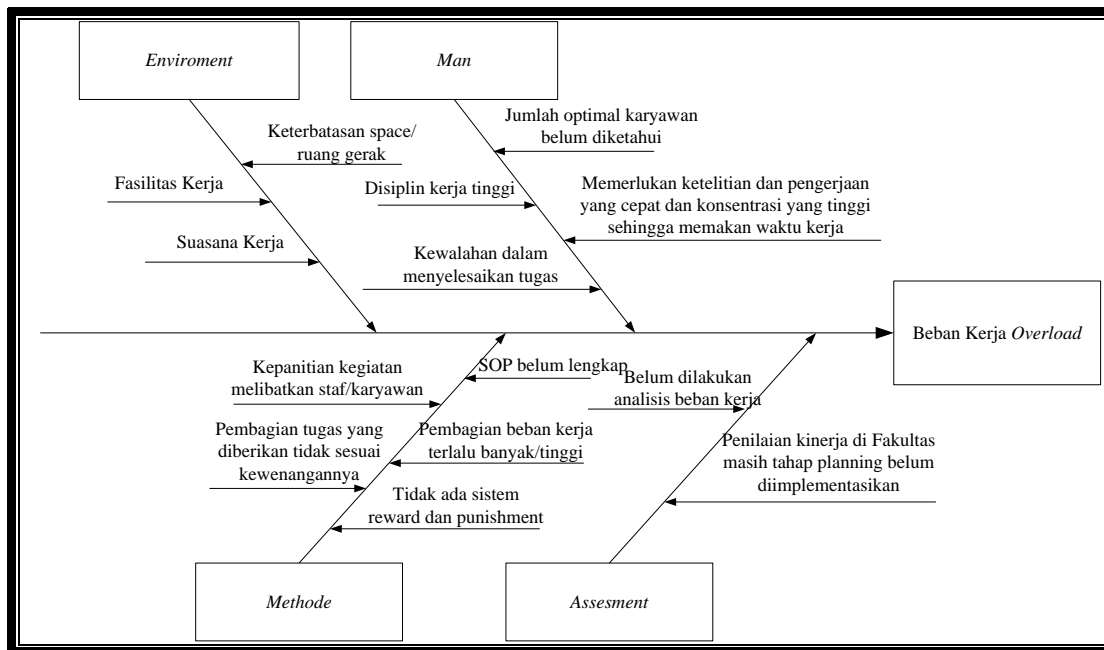
bisa menjadi gambaran tingkat produktivitas perhari dalam satu minggu tersebut, dan menjadi cara penilaian pribadi oleh masing-masing karyawan.

**Analisis sebab Akibat (Diagram fishbone)**

Dari semua unit kerja di Fakultas Teknik UNSUR masih terjadi perbedaan kategori beban kerja, yaitu masih terdapat beban kerja yang diterima dengan kategori *underload* dan juga *overload*, hal tersebut disebabkan karena beberapa faktor yang diuraikan dengan menggunakan diagram *fishbone* yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 2. Fishbone Beban Kerja Underload



Gambar 3. Fishbone Beban Kerja Overload

#### 4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Fakultas Teknik Universitas Suryakencana adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa pekerjaan, diperoleh inti tugas-tugas pokok pekerjaan dari setiap Karyawan di Fakultas Teknik Universitas Suryakencana, yakni inti berhubungan dengan pelayanan akademik, penyelenggaraan kuliah mahasiswa, pengarsipan, surat-menyurat, koordinasi dengan mahasiswa dan dosen serta bagian lain yang terkait dengan sarana prasana penunjang kegiatan perkuliahan.
2. Untuk mengetahui optimalisasi beban kerja karyawan dilakukan melalui perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE), yang mana perhitungan dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*. Waktu kerja yang digunakan dalam aktivitas kerja Karyawan di Fakultas Teknik UNSUR berdasarkan analisa beban kerja menggunakan perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE) masih belum optimal, hal ini terbukti dengan hasil yang signifikan pada penggunaan waktu kerja dan banyaknya karyawan yang diperlukan terhadap jumlah aktual karyawan, dapat dilihat dari angka/nilai beban kerja FTE Karyawan yang masih banyak dikategorikan *underload* dan *overload* yang mengindikasikan bahwa jumlah beban kerja Karyawan masih belum optimal, dikarenakan masih berada dibawah dan ada yang diatas indeks normal FTE yaitu 1,00 – 1,28, hal ini ditunjukkan dengan masih adanya 9 Karyawan yang dikategorikan *underload* yaitu staf administrasi dan kepegawaian mempunyai beban kerja 0,76, staf kemahasiswaan mempunyai beban kerja 0,65, staf prodi teknik industri mempunyai beban kerja 0,89, staf prodi teknik sipil mempunyai beban kerja 0,95, staf perpustakaan mempunyai beban kerja 0,76, staf pengadaan umum mempunyai beban kerja 0,55, dan 3 staf kebersihan yang mempunyai total beban kerja 2,11, serta 3 lainnya Karyawan yang dikategorikan *overload* yaitu beban kerja untuk unit kerja staf prodi teknik informatika sebesar 2,10, beban kerja PLT K.TU dan staf akademik sebesar 1,31, sedangkan hanya 1 unit kerja saja yang memiliki indeks kerja normal atau *fit* yaitu staf keuangan yang mempunyai beban kerja 1,03.
3. Berdasarkan jumlah kebutuhan karyawan optimal berdasarkan beban kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) adalah sebanyak 15 Karyawan, dari yang mulanya 13 Karyawan, hal ini karena masih terdapat unit kerja yang berkategori *overload*.

### Daftar Pustaka

- Adawiyah, W., & Sukmawati, A. (2013) : Analisis beban kerja sumber daya manusia dalam aktivitas produksi komoditi sayuran selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 128-143.
- Dewi, U., & Satria, A. (2012) : Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. *Jakarta: Universitas Indonesia*.
- Hermawan, T. (2018). Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 76-87.
- Ilyas, Y. 2004. Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metoda, dan Formula. Depok. FKM-UI.
- NEGARA, M. P. A. (2004). Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Novera, W. (2010) : *Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik Dan Kemahasiswaan Departemen Manajemen* (Doctoral dissertation, Tesis Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor).
- Supardji & Suherlin, Y. (2009). Pengaruh Efektivitas Penerapan Anggaran terhadap Penilaian Kinerja Pusat Laba, Studi Kasus pada PT. Rahayu Santosa. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 9, 97-103.