

**PENGUKURAN BEBAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PPIC  
PT SEGATAMA LESTARI DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE)**

***Employee Workload Measurement at PPIC Department PT Segatama Lestari  
using Full Time Equivalent (FTE)***

\*Julia Dewi Ma'rifah<sup>1</sup>, Putri Isvani Rahayu<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Politeknik Industri Furnitur dan Pengolahan Kayu

<sup>1,2</sup>Manajemen Bisnis Industri Furnitur

[julia.dewi@poltek-furnitur.ac.id](mailto:julia.dewi@poltek-furnitur.ac.id), [isvanip83@gmail.com](mailto:isvanip83@gmail.com)

Received: 19 Juni 2024

Accepted: 28 Juni 2024

**ABSTRAK**

Pertumbuhan global diperkirakan melambat pada tahun 2023 sebagai salah satu dampak dari Covid-19 dan invasi Rusia-Ukraina yang menjadi salah satu isu paling signifikan dalam pertumbuhan ekonomi khususnya pada industri furnitur. Untuk mengatasi krisis tersebut dibutuhkan analisis kebutuhan tenaga kerja sebagai salah satu perencanaan sumber daya manusia yang tepat sehingga dapat memenuhi tujuan bisnis. PPIC pada perusahaan manufaktur termasuk ke dalam bagian yang penting dalam merencanakan dan mengendalikan proses produksi, sehingga proses tersebut bisa berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan mencapai tujuan. Pengukuran beban kerja merupakan sebuah perencanaan yang diperlukan untuk menentukan berapa tenaga kerja yang dibutuhkan. Beban kerja yang dilimpahkan pada pekerja terbagi dalam tiga kondisi yaitu, beban kerja normal, beban kerja berlebih, dan beban kerja yang rendah. Dari 6 tenaga kerja di Departemen PPIC, 2 di antaranya memiliki nilai FTE yang tidak normal. Satu orang Staf PPIC Kantor memiliki nilai FTE 0,93 (*underload*) dan satu orang Staf PPIC Lapangan memiliki nilai FTE 1,84 (*overload*). Untuk mencapai nilai beban kerja yang optimal, evaluasi tenaga kerja dengan FTE yang *underload* perlu dilakukan untuk mereview ulang jobdesk yang diberikan. Pekerja FTE *overload* dapat diatasi dengan pemindahan produksi dari Pabrik yang ada di Gresik ke Pare, sehingga mampu menciptakan beban kerja yang optimal.

**Kata kunci:** *beban kerja, Full Time Equivalent, PPIC*

**ABSTRACT**

*Global growth is expected to slow down in 2023 as one of the impacts of Covid-19 and the Russian-Ukrainian invasion which is one of the most significant issues in economic growth, especially in the furniture industry. To overcome this crisis, a workforce needs analysis is needed as part of appropriate human resource planning so that it can meet business goals. PPIC in manufacturing companies is an important part of planning and controlling the production process, so that the process can run according to predetermined plans and achieve goals. Measuring workload is a plan that is needed to determine how much labor is needed. The workload assigned to workers is divided into three conditions, namely, normal workload, excessive workload and low workload. Of the 6 workers in the PPIC Department, 2 of them have abnormal FTE values. One PPIC Office Staff has an FTE value of 0.93 (*underload*) and one PPIC Field Staff has an FTE value of 1.84 (*overload*). To achieve optimal workload values, evaluation of workers with *underload* FTE needs to be carried out to review the job desk provided. FTE worker *overload* can be overcome by moving production from the factory in Gresik to Pare, thereby creating an optimal workload.*

**Keywords:** *workload, Full Time Equivalent, PPIC*

**PENDAHULUAN**

Masih belum pulihnya dampak *pandemic* Covid 19 ditambah isu invasi Rusia ke Ukraina membuat hampir semua sektor industri mengalami pelemahan pertumbuhan (Uwais & Qarni, 2022). Disebutkan bahwa pertumbuhan global diperkirakan melambat di tahun 2023 sebesar

2,7% dan inflasi global diperkirakan meningkat secara signifikan sebesar 6,5%. Abdul Sobur, Ketua Presidium Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (HIMKI), menyebutkan bahwa adanya isu tersebut berdampak negatif terhadap permintaan produk furnitur dan kerajinan terutama di pasar tradisional serta ekspor negara maju (Alfinatuzzahro dkk., 2024). Hal ini terjadi sebab adanya hambatan rantai pasok ketersediaan bahan baku. Secara teknologi, Tiongkok sudah jauh lebih maju dibanding produksi dalam negeri. Adanya konflik Rusia - Ukraina tersebut membuat Tiongkok kesulitan mengakses bahan baku dari Rusia, sehingga Tiongkok akan mencari bahan baku ke negara lain di seluruh dunia. Kondisi ini diklaim rawan bagi industri furnitur Indonesia, sebab dikhawatirkan nantinya yang diekspor bukan lagi produk jadi namun malah hanya bahan baku atau bahan mentah saja, sehingga produk furnitur dalam negeri akan mengalami kemerosotan penjualan.

PT Segatama Lestari adalah perusahaan furnitur yang mendistribusikan produknya ke dalam maupun luar negeri seperti Belanda, Arab Saudi, Perancis, Jepang, Korea, USA, Kanada, dan Swiss. Perusahaan ini memiliki sebuah departemen yang mengatur pemrosesan bahan dan seluruh keperluan produksi yang bernama departemen PPIC. Dalam memaksimalkan keuntungan produksi, departemen PPIC ini sangatlah diperlukan oleh industri furnitur. Adanya isu global tersebut ditambah terdapat rencana penutupan produksi pada cabang Gresik, mengakibatkan mulai dilakukan pelimpahan produksi ke cabang Pare. Hal ini membuat PT Segatama Lestari memerlukan perencanaan sumber daya manusia, khususnya pada departemen PPIC agar tenaga kerja yang ada dapat bekerja dengan optimal. Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengukuran beban kerja. Metode yang banyak digunakan untuk mengukur atau menganalisa beban kerja secara obyektif adalah metode *Full Time Equivalent (FTE)* (Matiro dkk., 2021).

*Full Time Equivalent (FTE)* merupakan proses perhitungan beban kerja dengan menggunakan waktu kerja sebagai dasar acuan dalam penentuan beban kerja. Waktu dalam mengerjakan beban kerja yang ada selanjutnya dikonversikan menjadi jumlah tenaga kerja yang di butuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Pada prinsipnya, pengukuran FTE mengikuti deskripsi pekerjaan (*job description*) dari unit kerja dan fokus pada jumlah jam kerja yang digunakan dalam masa kerja aktif. Segala aktivitas yang dilakukan kemudian dicatat dan dihubungkan dengan tujuan dari organisasi. Aktivitas-aktivitas yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan (*job description*) tersebut kemudian dihitung waktunya untuk dibandingkan dengan pengukuran FTE. Guna mencapai produktivitas dan kinerja yang optimal, diperlukan penelitian untuk mengukur dan membagi beban kerja secara merata, khususnya pada tenaga kerja departemen PPIC. Departemen PPIC memiliki andil yang sangat besar karena menanggung kebutuhan alat serta bahan baku dalam proses produksi setiap harinya (Suherman, 2019). Untuk itu, PT Segatama Lestari membutuhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada bagian PPIC, sehingga tenaga kerja (*manpower*) yang dihasilkan dapat bekerja dengan optimal serta kualitas produk tetap terjaga. Berangkat dari isu dan tantangan yang dihadapi ini, maka dilakukan studi dengan judul "Pengukuran Beban Kerja Karyawan Departemen PPIC PT Segatama Lestari Dengan Metode *Full Time Equivalent (FTE)*".

## **METODE**

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), berupa angka-angka yang akan diukur sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Sehingga dalam penelitian ini, yang termasuk metode kuantitatif yaitu berupa data-data yang ada dalam perhitungan FTE. Metode kualitatif merupakan metode di mana peneliti adalah sebagai *instrument* kunci, dan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dan dokumentasi) dan hasil penelitian kualitatif dapat bersifat temuan potensi dan masalah, keunikan objek, makna suatu peristiwa, proses dan interaksi sosial, kepastian kebenaran data, konstruksi fenomena dan temuan hipotesis. Penggunaan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif dalam

penelitian ini sangat tepat dalam mendapatkan data dan gambaran yang mendalam mengenai pengukuran beban kerja dengan metode *Full Time Equivalent* (FTE) (Bakhtiar dkk., 2021).

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. Perhitungan beban kerja dengan FTE menggunakan waktu menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. Sehingga metode FTE ini bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan cara mengubah waktu beban kerja ke jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Yasmin & Ariyanti, 2018). FTE merupakan sebuah alat pengukur produktivitas dari seorang tenaga kerja. FTE dapat digunakan sebagai indikator beban kerja yang bisa dibandingkan dengan unit lain. Bila nilai FTE seorang pekerja adalah 1 maka pekerja ini termasuk sangat produktif. Dengan kata lain, seluruh waktu standar yang dimilikinya telah dipakai untuk menghasilkan *output* sesuai yang diharapkan. Dalam rangka mengukur produktivitas, nilai standar FTE ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Implikasi dari nilai FTE ini dibagi menjadi 3 jenis, yaitu *overload*, *fit* dan *underload* (Setyawan dkk., 2024).

Penambahan karyawan dapat dilakukan bila memang hasil perhitungan FTE ternyata lebih dari ambang toleransi (1–1,28). Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa jika nilai *Full Time Equivalent* seorang tenaga kerja >1,28 maka dapat dikategorikan sebagai beban kerja berlebih (*overload*), sedangkan jika nilai yang didapat berada di antara 1–1,28 maka beban kerja tersebut sudah sesuai/normal (*fit*), dan jika nilai FTE <1 maka beban kerja tersebut adalah kurang (*underload*). Indeks nilai FTE dapat digunakan sebagai acuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, yaitu bila nilai FTE >1,28 maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan adalah 2 (dua) orang. Jika nilai FTE >2.56 membutuhkan 3 orang tenaga kerja dan seterusnya. Pengukuran beban kerja dengan metode FTE ini terdapat 5 (lima) langkah yang perlu dilakukan yaitu (1) menetapkan unit kerja beserta kategori tenaga kerjanya, (2) menetapkan waktu kerja yang tersedia dalam satu tahun meliputi hari kerja, cuti tahunan, pendidikan dan pelatihan, hari libur nasional, ketidakhadiran, dan waktu kerja, (3) menyusun standar kelonggaran dengan tujuan untuk mengetahui faktor kelonggaran dari karyawan, yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan utamanya seperti istirahat, sholat, menggunakan toilet, dan beberapa kegiatan kelonggaran lainnya, (4) menetapkan standar beban kerja yang merupakan volume beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (rata-rata waktu), (5) menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja (Hudaningsih, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Departemen PPIC

PPIC adalah bidang pekerjaan yang bertanggungjawab dalam hal persiapan proses produksi mulai dari persiapan bahan baku sampai akhirnya bahan baku tersebut diproduksi menjadi bahan jadi (Arti dkk., 2024). Selain itu, menjaga efisiensi penggunaan bahan baku manufaktur juga termasuk sebagai jobdesk dari staf PPIC. Hal ini dikarenakan staf PPIC perlu mengecek informasi mengenai kualitas bahan baku hingga jumlah produksi barang yang dibutuhkan. Departemen PPIC juga bertanggung jawab pada dokumen yang berkaitan dengan surat pemesanan. Berikut daftar nama staf PPIC di PT Segatama Lestari:

- Effendi sebagai Kepala Bagian PPIC
- Yunia sebagai staf PPIC Kantor
- Istana sebagai staf PPIC Kantor
- Intana sebagai staf PPIC Kantor
- Beti sebagai staf PPIC Kantor
- Monica sebagai staf PPIC Lapangan
- Elok sebagai staf PPIC Lapangan

### 2. Perhitungan Hari Kerja

Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam setahun dikurangi dengan hari libur dan cuti (Edi dkk., 2024). Perhitungan hari kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Tabel Perhitungan Hari Kerja

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Hari</b>
Jumlah Hari dalam Setahun	365
Jumlah Hari Minggu	52
Jumlah Hari Libur Nasional	16
Jumlah Hari Cuti Tahunan	12
Jumlah Libur dan Cuti	80
Hari Kerja (Sabtu - Jumat)	233
Hari Kerja (Sabtu)	52

Sumber: Dokumen Pribadi/*Source: Personal Document*

### 3. Perhitungan Waktu Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang tertulis dalam Pasal 77, Nomor (2), waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. PT Segatama Lestari Pare mengaplikasikan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dengan perincian pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 didapat perhitungan waktu kerja seperti pada Tabel 3.

Tabel 2. Perhitungan Waktu Kerja

<b>Hari Kerja</b>	<b>Jam Kerja (jam)</b>
Senin	7
Selasa	7
Rabu	7
Kamis	7
Jumat	7
Sabtu	5
<b>Total</b>	<b>40</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/*Source: Personal Document*

Tabel 3. Perhitungan Hari Kerja

<b>Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Hari</b>	<b>Waktu Perhari (Jam)</b>	<b>Total Waktu (Jam)</b>
Senin - Jumat	233	7	1.631
Sabtu	52	5	260
<b>Total</b>			<b>1.891</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/*Source: Personal Document*

### 4. Allowance (Kelonggaran)

*Allowance* pada Departemen PPIC dibagi menjadi 2 yaitu *allowance* kantor dan *allowance* lapangan. Data tersebut masing-masing ditunjukkan pada Tabel 4 dan 5.

Tabel 4. *Allowance Office*

<b>Allowance</b>	<b>Categories</b>	<b>Persentase</b>	
<b>Constant Allowance</b>	<i>Personal Allowance</i>	5	
	<i>Basic Fatigue Allowance</i>	4	
<b>Variable Allowance</b>	<i>Bad Light</i>	Well Below	2
	<i>Mental Strain</i>	Complex	4
	<i>Monotony</i>	Medium	1
	<i>Noise</i>	<i>Intermittent – loud</i>	2
<b>Total</b>		<b>18</b>	

Sumber: Dokumen Pribadi/Source: Personal Document

Tabel 5. Allowance Lapangan

<b>Allowance</b>	<b>Categories</b>	<b>Persentase</b>
<b>Constant Allowance</b>	<i>Personal Allowance</i>	5
	<i>Basic Fatigue Allowance</i>	4
<b>Variable Allowance</b>		
<i>Bad Light</i>	Well Below	2
<i>Mental Strain</i>	Complex	4
<i>Atmospheric condition</i>		10
<i>Noise</i>	<i>Intermittent – very loud</i>	5
Total		30

Sumber: Dokumen Pribadi/Source: Personal Document

## 5. Perhitungan Jam Kerja Efektif per Tahun

Berdasarkan KEP/75/M.PAN/7/2004 penentuan hari kerja efektif yaitu jumlah hari kerja dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Efektivitas kerja didapatkan dari pengurangan nilai *allowance* dan kemudian dikali dengan jam kerja pertahun. Detail perhitungan dapat dilihat pada Tabel 6 dan 7.

Tabel 6. Perhitungan Jam Kerja Efektif per Tahun (Kantor)

	<b>Jumlah</b>	<b>Satuan</b>
Hari Kerja dalam Setahun	285	Hari
Jam Kerja Pertahun	1891	Jam
Efektivitas Kerja ( <i>Office</i> )	82	%
<b>Total Jam Kerja Efektif Pertahun</b>	<b>1550,6</b>	<b>Jam</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/Source: Personal Document

Tabel 7. Perhitungan Jam Kerja Efektif per Tahun (Lapangan)

	<b>Jumlah</b>	<b>Satuan</b>
Hari Kerja dalam Setahun	285	Hari
Jam Kerja Pertahun	1891	Jam
Efektivitas Kerja (Lapangan)	70	%
<b>Total Jam Kerja Efektif Pertahun</b>	<b>1323,7</b>	<b>Jam</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/Source: Personal Document

## 6. Perhitungan Total Waktu Karyawan Departemen PPIC

Perhitungan total waktu karyawan Departemen PPIC meliputi Effendi sebagai Kepala Bagian PPIC, Yunia sebagai staf PPIC Kantor, Istana sebagai staf PPIC Kantor, Intana sebagai staf PPIC Kantor, Beti sebagai staf PPIC Kantor, Monica sebagai staf PPIC Lapangan, dan Elok sebagai staf PPIC Lapangan. Tabel 8 - 13 menunjukkan perhitungan total waktu masing-masing karyawan Departemen PPIC.

Tabel 8. Perhitungan Total Waktu Kepala Bagian PPIC (Effendi)

<b>Deskripsi Pekerjaan</b>	<b>Periode</b>	<b>Parameter Periode</b>	<b>Waktu Proses (menit)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Total Waktu</b>
Membuat SPK	Harian	285	15	1	71,25
Membuat Jadwal Produksi	Harian	285	15	1	71,25
Membuat PO Bahan Baku	Harian	285	30	1	142,5
<i>Monitoring</i> Bahan Baku	Harian	285	60	2	570
<i>Monitoring</i> Produksi	Harian	285	60	2	570

Deskripsi Pekerjaan	Periode	Parameter Periode	Waktu Proses (menit)	Frekuensi	Total Waktu
Laporan Produksi	Harian	285	60	1	285
Persiapan Dokumen <i>Printing Box</i>	Mingguan	52	60	1	142,5
Persiapan Dokumen SPEK Kerja	Mingguan	52	60	1	142,5
<b>Total</b>					<b>1995</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/*Source: Personal Document*

Tabel 9. Perhitungan Total Waktu Staf PPIC Kantor (Yunia)

Deskripsi Pekerjaan	Periode	Parameter Periode	Waktu Proses (menit)	Frekuensi	Total Waktu
Membuat PO <i>BOX</i>	Harian	285	60	1	285
<i>Monitoring</i> Stok <i>Box</i>	Harian	285	30	1	142,5
<i>Monitoring</i> Stok Gabus	Mingguan	52	30	1	26
<i>Monitoring</i> Stok <i>Foam</i>	Mingguan	52	30	1	26
<i>Monitoring</i> Stok A1	Mingguan	52	30	1	26
<i>Monitoring</i> Surat Jalan	Harian	285	30	1	142,5
<i>Input Register</i> Bulanan	Bulanan	12	420	4	336
<i>Input</i> Laporan Stok Pembelian	Bulanan	12	420	4	336
<i>Input</i> Laporan Stok Penjualan	Bulanan	12	420	4	336
Cek Laporan Penerimaan Barang	Bulanan	12	120	1	24
Cek Laporan Bon Bahan	Bulanan	12	120	1	24
Membuat SPP	Mingguan	52	30	1	26
<b>Total</b>					<b>1730</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/*Source: Personal Document*

Tabel 10. Perhitungan Total Waktu Staf PPIC Kantor (Beti)

Deskripsi Pekerjaan	Periode	Parameter Periode	Waktu Proses (menit)	Frekuensi	Total Waktu
Membuat <i>Monitoring</i> Alat	Harian	285	30	2	285
Membuat SPP Alat	Harian	285	20	4	380
Membuat Laporan Stok	Mingguan	52	60	2	104
Mengambil Surat Jalan	Harian	285	30	1	142,5
Membuat Laporan Keluar Masuk	Mingguan	52	30	6	156
Menghitung Barang Datang	Harian	285	30	2	285
Mengecek Alat	Harian	285	20	1	95
<b>Total</b>					<b>1447,5</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/*Source: Personal Document*

Tabel 11. Perhitungan Total Waktu Staf PPIC Kantor (Intana)

Deskripsi Pekerjaan	Periode	Parameter Periode	Waktu Proses (menit)	Frekuensi	Total Waktu
Menghitung Kebutuhan Bahan	Mingguan	52	420	2	728

Deskripsi Pekerjaan	Periode	Parameter Periode	Waktu Proses (menit)	Frekuensi	Total Waktu
Membuat SPP	Mingguan	52	30	1	26
Monitoring Stok PB	Harian	285	30	1	142,5
Monitoring Stok MDK	Harian	285	30	1	142,5
Monitoring Stok PAPER	Harian	285	30	1	142,5
Monitoring Surat PVC	Harian	285	30	1	142,5
Membagikan SPK Turun	Mingguan	52	20	1	17,3
Membagikan SPEK	Mingguan	52	20	1	17,3
Membuat Laporan Bulanan Bahan	Bulanan	12	420	2	168
Membuat Laporan Bulanan Kayu	Bulanan	12	420	2	168
<b>Total</b>					<b>1694,6</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/Source: Personal Document

Tabel 12. Perhitungan Total Waktu Staf PPIC Lapangan (Monica)

Deskripsi Pekerjaan	Periode	Parameter Periode	Waktu Proses (menit)	Frekuensi	Total Waktu
Menghitung <i>Stock Packing</i>	Harian	285	30	1	142,5
Cek Hasil <i>Veneer</i>	Harian	285	60	1	285
Membuat Bon Bahan	Mingguan	52	30	4	104
Menghitung Hasil <i>Singer</i>	Harian	285	30	1	142,5
<i>Monitoring</i> Barang Masuk	Harian	285	60	7	285
Cek Gantungan <i>Packing</i>	Harian	285	60	7	285
Membuat SPL / Lembur	Harian	285	30	1	142,5
Membuat Laporan Sore	Harian	285	30	1	142,5
Menghitung Alat untuk <i>Packing</i>	Harian	285	60	1	285
Membuat Surat Jalan Barang Jadi	Harian	285	60	1	285
Membuat Surat Jalan <i>Veneer</i>	Harian	285	30	1	142,5
Absen Bagian <i>Packing</i> dan Rakit	Harian	285	30	1	142,5
<b>Total</b>					<b>2384</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/Source: Personal Document

Tabel 13. Perhitungan Total Waktu Staf PPIC Lapangan (Elok)

Deskripsi Pekerjaan	Periode	Parameter Periode	Waktu Proses (menit)	Frekuensi	Total Waktu
Menghitung Komponen Hasil Bor	Harian	285	60	1	285
Menghitung Komponen Hasil <i>Edging</i>	Harian	285	60	1	285
Membuat Laporan Hasil Bor	Harian	285	30	1	142,5
Membuat Laporan Hasil <i>Edging</i>	Harian	285	30	1	142,5
Absen Pekerja Masuk Kerja ( <i>Edging 2 Shift</i> )	Harian	285	10	2	95

Membuat SPL / Lembur ( <i>Edging</i> dan Bor)	Harian	285	10	2	95
Mencari Bahan untuk Dikerjakan <i>Edging/Bor</i>	Harian	285	60	2	570
Total					<b>1615</b>

## 7. Perhitungan FTE

Setelah diketahui total waktu kerja tiap karyawan selanjutnya menghitung FTE pada setiap karyawan dengan rumus berikut.

$$FTE = \frac{\text{Total Hours}}{\text{Effective Hours per Year}}$$

Dengan acuan nilai *Effective Hours/year* yaitu **1550,6 hours** untuk staf kantor, dan **1323,7 hours** untuk staf lapangan. Maka didapatkan perhitungan FTE pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Perhitungan FTE

Staff	Nilai FTE
Kepala Bagian PPIC (Bapak Effendi)	1,29
Staf PPIC Kantor (Yunia)	1,14
Staf PPIC Kantor (Beti)	0,93
Staf PPIC Kantor (Intana)	1,09
Staf PPIC Lapangan (Monika)	1,84
Staf PPIC Lapangan (Elok)	1,23
Total	<b>7,52</b>

Sumber: Dokumen Pribadi/*Source: Personal Document*

## 8. Pembahasan

Dari pengukuran beban kerja dengan metode FTE yang telah dilakukan, terdapat 1 (satu) tenaga kerja PPIC bagian *office* dengan kategori beban kerja *underload*, sedangkan pada bagian lapangan juga terdapat 1 (satu) tenaga kerja dengan kategori beban kerja *overload*. Berdasarkan perhitungan tersebut dikatakan beban kerja yang diemban karyawan masih belum optimal, untuk mendapatkan perencanaan tenaga kerja yang optimal perlu dilakukan penambahan jumlah tenaga kerja dengan total FTE dikurangi dengan banyaknya pekerja sehingga terdapat sisa 1 (satu) nilai FTE fit atau normal. Namun apabila rencana pemindahan produksi dari cabang Gresik ke cabang Pare sudah terlaksana sepenuhnya, akan berimbas terhadap beban kerja pegawainya. Maka perlu dilakukan perhitungan FTE kembali untuk menyesuaikan beban kerja.

## SIMPULAN

Hasil penelitian dan diskusi tentang pengukuran beban kerja dengan metode FTE di Departemen PPIC PT Segatama Lestari menyimpulkan bahwa beban kerja karyawan masih belum optimal. Dari 6 tenaga kerja di Departemen PPIC, 2 di antaranya memiliki nilai FTE yang tidak normal. Beti (Staf PPIC Kantor) memiliki nilai FTE 0,93 (*underload*) dan Monika (Staf PPIC Lapangan) memiliki nilai FTE 1,84 (*overload*). Untuk mencapai nilai beban kerja yang optimal, evaluasi tenaga kerja dengan FTE *underload* (Staf PPIC Kantor (Beti)) perlu dilakukan untuk mempertimbangkan ulang *jobdesk* yang diberikan. Pekerja FTE *overload* dapat diatasi dengan pemindahan produksi dari Gresik ke Pare, jumlah pekerja menjadi 7 orang, sehingga mampu menciptakan beban kerja yang optimal.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Program Studi Manajemen Bisnis Industri Furnitur Politeknik Industri Furnitur dan Pengolahan Kayu yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfinatuzzahro, A., Utami, W. D., Hafiyusholeh, M., & Kurniawan, M. L. (2024). Peramalan Produk Domestik Bruto (PDB) Industri Furnitur di Indonesia Menggunakan Metode Double Exponential Smoothing-Holt. *Algoritma: Jurnal Matematika, Ilmu pengetahuan Alam, Kebumihan dan Angkasa*, 2(3), 89-97. <https://doi.org/10.62383/algoritma.v2i3.64>
- Arti, E. S., Widiarto, H., Endrawijaya, I., Kalbuana, N., & Purwaningtyas, D. A. (2024). Analisa Kebutuhan Kompetensi Lulusan PPIC terhadap Perusahaan Penerbangan. *Journal on Education*, 6(2), 13843-13851. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.5150>
- Bakhtiar, B., Syarifuddin, S., & Putri, M. P. (2021). Pengukuran beban kerja dengan metode full time equivalent dan penentuan jumlah tenaga kerja efektif menggunakan workload analysis. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management (JIEOM)*, 4(1). <http://dx.doi.org/10.31602/jieom.v4i1.5332>
- Edi, A. G. S., Jabawidhiartha, M. Y., & Kuncoro, A. J. (2024). Analisis Beban Kerja Berdasarkan Metode Full Time Equivalent Untuk Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Secara Efektif. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 3(2), 96-104. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v3i2.299>
- Hudaningsih, N. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica. *Jurnal Tambora*, 3(2), 98-106. <https://dx.doi.org/10.36761/jt.v3i2.278>
- Matiro, M. A. D., Mau, R. S., Rasyid, A., & Rauf, F. A. (2021). Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Divisi Proses PT. Delta Subur Permai. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 1(1), 30-39. <https://doi.org/10.37905/jirev.v1i1.7774>
- Setyawan, D. W., Himmah, T. S. F., & Kholifah, L. (2024). Optimalisasi Manajemen Beban Kerja di Assessment Center Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 3(1), 11-19. <https://doi.org/10.55826/tmit.v3i1.290>
- Suherman, E. (2019). Analisis pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT. XYZ karawang (studi divisi PPIC departemen P4C). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 5(1), 83-101. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.847>
- Uwais, N. S. I. S. M., & Qarni, A. (2022). Transisi Energi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 dan Konflik Militer Rusia-Ukraina. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2). <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3375>
- Yasmin, Z. A., & Ariyanti, S. (2018). Analisis beban kerja pada maintenance BD-check dengan metode full time equivalent. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 6(1). <https://doi.org/10.24912/jitiuntar.v6i1.3024>