

Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Outsourcing Di Lingkungan LLDikti Wilayah I

Muliyani^{1*}, Ahmad Albar Tanjung², Zunaira Imataya³

^{1,2} Program Studi Manajemen, STIM Sukma, ³ LLDikti

Email: diajeng.mulyani@com, alb4r.t4njung@gmail.com, zunairaimataya@yahoo.co.id

Abstrak

LLDikti Wilayah I adalah salah satu institusi pemerintah yang melayani urusan pendidikan tinggi di Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jumlah ideal tenaga bagian kebersihan (cleaning service) yang optimal dalam pelayanan di LLDikti Wilayah I. Penelitian ini menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) yang dilakukan dengan menghitung total waktu beban kerja pada seluruh gedung di LLDikti Wilayah I dan jumlah jam efektif. Total waktu beban kerja didapati berjumlah 730,590 menit dan total jam kerja efektif selama setahun setelah diberikan allowance adalah 72.000 menit. Total nilai FTE tenaga cleaning service adalah 10,147 yang berarti jumlah tenaga kerja ideal yang dibutuhkan adalah 10 orang.

Kata Kunci: *beban kerja, cleaning service, FTE*

Abstract

LLDikti Region I is one of the government institutions serving higher education affairs in North Sumatra. This study aims to determine the optimal number of cleaning service personnel in the service at LLDikti Region I. This study uses the Full Time Equivalent (FTE) method which is analysed by calculating the total workload time in all buildings in LLDikti Region I and the number of effective hours. The total workload time was found to be 730,590 minutes and the total effective working hours for a year after being given the allowance was 72,000 minutes. The total FTE value for cleaning service personnel is 10.147, which means that the ideal number of workers needed is 10 people.

Keywords: *workload, cleaning service, FTE*

PENDAHULUAN

Kebijakan mengenai penghapusan pegawai non Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK) pada Instansi Pemerintah sedang hangat dibicarakan seiring dengan terbitnya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022. Pelaksanaan penghapusan pegawai tersebut harus dilaksanakan sebelum 28 Nopember 2023. Keberatan terhadap kebijakan ini muncul dari berbagai pihak terutama pemerintah daerah mengingat terdapat jutaan pegawai honorer dilingkungan kerjanya (Putra, 2023). Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyampaikan bahwa rekapitulasi hasil pendataan non ASN tercatat sekitar 2.215.542 data yang mencakup 335.638 data honorer di lingkup instansi pusat serta 1.879.903 data honorer di lingkup instansi daerah (NaikPangkat.com, 2022).

Menindaklanjuti hal tersebut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Abdullah Azwar mengatakan telah menerima keluhan dari berbagai pihak dan berusaha memfasilitasi keberatan tersebut dengan mengizinkan Pemda untuk mengangkat pegawai honorer dengan catatan hanya sepanjang masa jabatan kepala daerahnya (NaikPangkat.com, 2022) Selain itu dalam SE terkait status kepegawaian di lingkungan instansi pusat dan daerah memungkinkan pegawai honorer yang tidak lolos seleksi sebagai PPPK dapat diangkat menjadi tenaga outsourcing. Tenaga outsourcing yang diperkenankan adalah personil pengamanan, tenaga kebersihan, tenaga pemeliharaan, tenaga transportasi atau supir.

Sejumlah instansi pemerintah menyikapi SE Menpan RB ini dengan bertidak koperatif dan menyusun serangkaian aktivitas mempersiapkan pegawai non PNS menjadi tenaga outsourcing. Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Sukamara mulai mempersiapkan outsourcing bagi pegawai non ASN. Pelaksanaan outsourcing dimulai

dari beberapa Struktur Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) untuk petugas kebersihan dan juga RSUD untuk petugas pendukung lainnya diluar petugas pelayanan. Titik mula outsourcing dilakukan dengan melakukan benchmarking ke RSUD Pangkalan Bun yang terlebih dahulu menerapkan sistem outsourcing untuk petugas kebersihan, sehingga dapat diterapkan di RSUD Sukamara (Sukamara & Lesmana, 2023). Sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan pemerintah dan upaya dalam peningkatan layanan, LLDIKTI Wilayah I menetapkan perlunya penggunaan outsourcing untuk pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan.

Kebijakan pemerintah dan kepatuhan instansi pemerintah terhadap SE Permenpan RB terkait pengalihan pegawai non ASN menjadi outsourcing menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji, mengingat organisasi pemerintahan umumnya sudah memiliki pegawai tenaga alih daya. Pegawai tenaga alih daya tersebut diperoleh dari perusahaan penyedia dan instansi pemerintah melakukan perikatan melalui kontrak kerjasama sesuai mekanisme pengadaan barang dan jasa. Para pegawai outsourcing ini antara lain mengisi kekosongan tenaga sebagai personil pengamanan, tenaga kebersihan, tenaga pemeliharaan, tenaga transportasi atau supir, dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintah tersebut. Keinginan organisasi pemerintah untuk “menyelamatkan” pegawainya dapat menyebabkan jumlah pegawai yang mengerjakan sebuah layanan menjadi bertambah dan bisa melebihi jumlah kebutuhan tenaga kerja.

Urgensi penelitian ini sangat penting dalam menentukan besarnya beban kerja dan jumlah kebutuhan ideal tenaga kerja untuk melaksanakan layanan kebersihan, pengamanan dan transportasi. Hal ini dikarenakan beban kerja dan jumlah tenaga kerja dijadikan dasar perencanaan sumber daya manusia dan pengelolaan anggaran pada sebuah instansi pemerintah. kuantitas tenaga kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan proses layanan tidak berjalan efektif dan berpotensi mengalami pembengkakan anggaran. Sebaliknya kuantitas tenaga kerja yang terlalu minim menyebabkan proses layanan terganggu dan operasional organisasi tidak dapat dijalankan secara maksimal.

Metode FTE adalah sebuah unit satuan yang menunjukkan beban kerja seorang karyawan dimana nilai beban kerja ini dapat dijadikan sebagai patokan perbandingan dalam berbagai macam konteks. Nilai FTE dapat memberikan perspektif yang lebih baik mengenai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja atau tugas yang harus dikerjakan karyawan (Chan et al., 2018).

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi jumlah kebutuhan cleaning service, satpam, dan pengemudi dengan pendekatan FTE. Nilai FTE dapat memberikan perspektif yang lebih baik mengenai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja atau tugas yang harus dikerjakan karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan jumlah kebutuhan tenaga kerja outsourcing yang ideal dapat tercapai sehingga pelaksanaan layanan kebersihan, pengamanan, dan pengemudi dapat dilaksanakan secara efektif, dan anggaran yang dikeluarkan untuk kebutuhan tersebut dapat dilaksanakan secara efisien.

Manajemen sumber daya manusia menjadi hal penting dalam menghadapi permasalahan yang dialami oleh LLDikti Wilayah I. Pengelolaan dan perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan analisis beban kerja. Analisis beban kerja merupakan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah atau kuantitas tenaga kerja yang diperlukan untuk suatu layanan tertentu. Sejumlah aspek yang harus diperhatikan dalam penentuan beban kerja antara lain penempatan karyawan yang tepat, rincian aktivitas yang jelas, beban kerja yang merata, dan adanya sistem pengawasan terkait kinerja karyawan (Muchlisin, 2021). Lebih lanjut (Muchlisin, 2021) menyatakan bahwa pembagian kerja harus memperhatikan komposisi anggota organisasi berdasarkan kemampuan, proses belajar dan adaptasi dari setiap anggota organisasi.

Pada tahun 20014 BKN menerbitkan Kep. Men.PAN Nomor: KEP/75/M.PAN/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa total indeks FTE terdiri dari 3 kategori yaitu diatas 1,28 dianggap overload, nilai 1-1,28 dianggap normal, dan nilai 0-0,99 berada dalam kategori underload. Sejumlah penelitian terkait analisis beban kerja menggunakan FTE disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Penelitian Sebelumnya

No	Penulis (tahun)	Metodologi			Hasil
		Objek Penelitian	Teknik pengumpulan data	Teknik analisis dan keabsahan data	
1.	Chan, et.al (2018)	PT. XYZ, perusahaan asal Jerman yang memproduksi	Wawancara dan observasi	Wawancara dan observasi	Jumlah tenaga kebersiha ideal yang dibutuhkan adalah 5 orang (Chan et al., 2018)

		circuit breaker			
2.	Muchlisin, M.Nur (2021)	PT TTA, perusahaan konsesi batubara	Observasi dengan pendekatan cross sectional dan time motion study	Wawancara	Terdapat 3 yang mengalami overload, satu karyawan underload, dan 2 karyawan yang memiliki beban norma (Muchlisin, 2021)
3.	Injavira, A dan Hasanah, K (2022)	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Madiun	Wawancara, observasi	wawancara	Beban kerja bagian kepegawaian underload, jumlah pegawai ideal 6 orang. Beban kerja bagian keuangan underload, jumlah kebutuhan ideal 2 orang. (Injavira & Hasanah, 2022)
4.	Matiro, et al, (2021)	Divisi Proses PT. Delta Subur Permai	Observasi	Tidak disebutkan	Work Load Analysis dalam menentukan beban kerja dan usulan jumlah karyawan yang ideal yakni ramp operator 144% (usulan 2 orang), Operator Sterilizer 65% (usulan 1 orang), tippler operator 84% (usulan 1 orang) pressing operator 44% (usulan 1 orang), Clarification operator 86% (usulan 1 orang) dan karnel operator 69% (usulan 1 orang) (Matiro et al., 2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir, penelitian terkait analisis beban kerja dengan pendekatan FTE telah dilaksanakan pada berbagai macam jenis entitas. Penelitian ini melihat penerapan FTE pada entitas publik khususnya instansi pemerintah. Entitas ini memiliki keunikan dalam proses pengelolaan organisasi dimana pelaksanaan tugas pokok dan fungsi diatur berdasarkan ketentuan dan peraturan perundangan. Dari sisi anggaran, instansi pemerintah seperti LLDikti mengandarkan pendanaan dari APBN dan tidak memiliki sumber pendapatan, sehingga pos-pos penggunaan anggaran sudah diatur sedemikian ketat dengan jumlah yang sudah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada LLDikti wilayah I Sumatera Utara yang beralamat kantor di Jalan Sempurna Tanjung Sari Medan, dan Growth Centre di Jalan Peratun No.1, Medan. LLDikti adalah salah satu institusi pemerintah dibawah Dirjen Pendidikan tinggi yang berfungsi melaksanakan pemetaan mutu pendidikan tinggi, memfasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan dan pengelolaan perguruan tinggi, memfasilitasi kesiapan perguruan tinggi dalam menjamin mutu eksternal, melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fasilitasi peningkatan mutu perguruan tinggi, Pengelolaan data dan informasi di bidang mutu pendidikan tinggi dan pelaksanaan administrasi LLDikti.

Per Juli 2022 PTS di wilayah kerja LLDikti wilayah I Sumatera Utara sebanyak 211 PTS dengan 1157 Prodi. Untuk mendukung tugas pokok dan fungsinya, LLDikti Wilayah I memiliki 60 orang PNS dan 40 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang ditempatkan pada 2 lokasi layanan LLDikti. Pegawai PNP ini diantaranya bertugas sebagai cleaning service, petugas keamanan, dan pengemudi.

1. Pengumpulan data

Penelitian diawali dengan melakukan tinjauan fenomena terkait kepatuhan terhadap peraturan perundangan, beban kerja, dan pembagian tugas pegawai melalui observasi dan wawancara. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung (Tanjung & Mulyani, 2021). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode analitik operasional dengan pendekatan cross sectional dan time motion study yang bertujuan melihat aktivitas atau kegiatan secara menyeluruh untuk petugas kebersihan, satpam, dan pengemudi pada level administrator. Observasi dilakukan untuk menganalisis beban kerja pegawai sebagai dasar perhitungan kebutuhan jumlah tenaga kerja guna memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Observasi dilakukan pada setiap pegawai cleaning service, petugas keamanan, dan pengemudi selama 8 jam kerja. 1 orang pegawai akan diobservasi selama 1 kali, sembari dilaksanakan wawancara secara mendalam untuk memastikan kesesuaian data yang dikumpulkan. Agar wawancara terarah dan focus pada tujuan penelitian tim peneliti menyiapkan borang isian dan daftar pertanyaan wawancara, kemudian dalam proses observasinya dibantu oleh 5 orang staff LLDIKTI Wilayah I. Observasi diperkirakan akan memakan waktu 5 hari.

2. Menetapkan unit kerja dan kategori aktivitas pekerjaan

Unit kerja yang ditetapkan berupa kantor-kantor tempat pelaksanaan layanan LLDIKTI Wilayah I yang terdiri dari 2 lokasi yaitu di Jalan Sempurna Medan dan Growth Center Jalan Peratun, Deli Serdang. Subjek perhitungan beban kerja sebanyak 14 orang yang merupakan anggota cleaning service.

3. Penentuan Allowance

Allowance merupakan kelonggaran yang diberikan kepada tenaga kerja untuk melaksanakan keperluan pribadi, menghilangkan rasa jenuh dan bosan, serta kelonggaran untuk hambatan-hambatan yang tidak terhindarkan. Bentuk kelonggaran dapat berupa jam istirahat, jadwal libur, dan cuti.

4. Penentuan waktu kerja efektif

Penentuan waktu kerja efektif dilaksanakan berdasarkan Kepmen Ketenagakerjaan Nomor 128 tahun 2016 tentang pedoman analisis beban kerja yaitu sebesar 37,5 jam perminggu atau senilai 1.200 jam pertahun.

5. Menghitung beban kerja

Perhitungan beban kerja menggunakan metode FTE dengan rumus:

$$FTE = \frac{\text{Total waktu beban kerja}}{\text{Jam kerja efektif}}$$

Nilai FTE akan memunculkan 3 kategori yaitu overload, normal dan underload.

6. Menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

Pada tahapan ini, kebutuhan tenaga kerja diperoleh dengan membagikan nilai total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah aktivitas/ layanan dalam setahun dengan jumlah jam kerja efektif dalam setahun.

7. Membuat analisis dan kesimpulan

Setelah semua data terkumpul, dilakukan analisis terkait beban kerja pegawai untuk cleaning service, satpam, dan pengemudi. Hasil analisis akan memberikan luaran besaran beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga kerja outsourcing di LLDikti Wilayah I.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tugas pokok dan fungsi tenaga outsourcing memiliki aktivitas yang luas dan bermacam-macam. Indeks FTE akan digunakan untuk menghitung pekerja yang dibutuhkan dalam rangka mengerjakan segala tugas yang dibebankan. Penelitian ini akan menggunakan 2,00 sebagai kapasitas setiap orang dalam menerima beban kerja. Area - area yang telah diketahui kemudian dispesifikkan lebih lanjut lagi. Data didetailkan menjadi list data ruangan yang ada pada area tersebut. Hal ini dilakukan agar pengumpulan data waktu dapat lebih mudah diperoleh. Pengumpulan data waktu didapat dari data pengerjaan semua aktivitas pada setiap lantai yang ada. Total data waktu tersebut kemudian dirangkum untuk mempermudah perhitungan waktu beban kerja. Saat ini, jumlah cleaning service di LLDikti Wilayah I sebanyak 9 orang dengan 1 orang koordinator. Hasil wawancara dan observasi lapangan diperoleh data durasi penyelesaian aktivitas sebagai berikut:

Tabel 2. Data Durasi Penyelesaian Aktivitas Cleaning Service di LLDIKTI Wilayah I

No	Nama Gedung	Nama Ruangan	Luas	Aktivitas	Frekuensi dalam seminggu	Durasi (menit)	Banyak orang	Beban Kerja	Dalam Setahun
1	Ged 1 Lt1	Ruang Kepala		Menyapu	5	25	1	125	6,125
		Ruang Kerja (untuk aktivitas)	77.22	Mengepel	5	25	1	125	6,125

		bekerja)							
		Ruang Staf Ahli	18.68	Mengelap Meja kursi	5	25	1	125	6,125
		Ruang Sekretaris Kepala	7.11	Mengelap Rak	5	15	1	75	3,675
		Ruang Rapat 1	30.20						
		Ruang Kabag Umum		Menyapu	5	20	1	100	4,900
		Ruang Kerja (untuk aktivitas bekerja)	30.17	Mengepel	5	20	1	100	4,900
		Ruang Lobby	73.94	Mengelap Meja kursi	5	15	1	75	3,675
		Kamar Mandi	2.71	Mengelap Rak	5	15	1	75	3,675
		Ruang Humas		Menyapu	5	15	1	75	3,675
		Ruang Kerja (untuk aktivitas bekerja)	14.81	Mengepel	5	15	1	75	3,675
		Dapur	9.87	Mengelap Meja kursi	5	15	1	75	3,675
				Mengelap Rak	5	15	1	75	3,675
				Memungut dan membuang sampah	5	60	2	600	29,400
				Membersihkan sawang	1	60	3	180	8,820
				Mengelap Kaca	5	60	1	300	14,700
		Jumlah							106,820
2	Ged 1 Lt2	Aula		Menyapu	5	35	2	350	17,150
		Ruang Aula	155.88	Mengepel	5	35	2	350	17,150
		Ruang Belakang Aula	10.96	Mengelap Meja kursi	5	35	2	350	17,150
		Koridor	22.16	Menyapu	5	15	1	75	3,675
		Kamar Mandi	4.12	Mengepel	5	15	1	75	3,675
				Membersihkan toilet	5	15	1	75	3,675
		Ruang Rapat Kaca	38.930	Menyapu	5	45	1	225	11,025
		Ruang Kerja (untuk aktivitas bekerja)	30.17	Mengepel	5	45	1	225	11,025
		Ruang Kerja (untuk aktivitas bekerja)	73.94	Mengelap Meja kursi	5	35	1	175	8,575
		Ruang Lobby	2.71	Mengelap Rak	5	30	1	150	7,350
				Mengelap Kaca	5	60	1	300	14,700
				Memungut dan membuang sampah	5	60	2	600	29,400
				Membersihkan sawang	1	60	3	180	8,820
		Jumlah							153,370
3	Ged 2 Lt1	Kamar Mandi	30.13	Menyapu	5	25	1	125	6,125
		Ruang Surat	21.34	Mengepel	5	25	1	125	6,125
		Ruang ULT	76.73	Membersihkan toilet	5	50	1	250	12,250
				Mengelap Meja kursi	5	15	1	75	3,675
				Mengelap Rak	5	15	1	75	3,675
		Ruang Kerja	96.00	Menyapu	5	35	1	175	8,575

		(untuk aktivitas bekerja)							
		Ruang Tamu	48.00	Mengepel	5	35	1	175	8,575
		Kamar Mandi	5.16	Membersihkan toilet	5	10	1	50	2,450
				Mengelap Meja kursi	5	15	1	75	3,675
				Mengelap Rak	5	15	1	75	3,675
		Ruang Ketua	14.81	Menyapu	5	20	1	100	4,900
		Ruang Rapat SPI	61.41	Mengepel	5	20	1	100	4,900
		Ruang Kamar Mandi Umum	3.37	Membersihkan toilet	5	15	1	75	3,675
				Mengelap Meja kursi	5	10	1	50	2,450
				Memungut dan membuang sampah	5	60	2	600	29,400
				Membersihkan sawang	1	60	3	180	8,820
		Jumlah							112,945

No	Nama Gedung	Nama Ruangan	Luas	Aktivitas	Frekuensi dalam minggu	Durasi (menit)	Banyak orang	Beban Kerja	Dalam Setahun
4	Ged2 Lt2	Ruang Fungsional	61.40	Menyapu	5	35	1	175	8,575
		Kamar Mandi	4.42	Mengepel	5	35	1	175	8,575
		Ruang Tata Usaha	61.41	Mengelap Meja kursi	5	30	1	150	7,350
		Ruang Kelembagaan	92.12	Mengelap Rak	5	20	1	100	4,900
		Ruang Kerja (untuk aktivitas bekerja)	61.41	Menyapu	5	35	1	175	8,575
		Ruang Ketua	10.27	Mengepel	5	35	1	175	8,575
		Mushola	45.86	Mengelap Meja kursi	5	30	1	150	7,350
		Koridor	137.7	Mengelap Rak	5	20	1	100	4,900
				Mengelap Kaca	5	35	1	175	8,575
				Membersihkan sawang	1	60	3	180	8,820
				Memungut dan membuang sampah	5	60	2	600	29,400
		Jumlah						76,195	
5	Ged 2 Lt3	Aula	272.73	Menyapu	5	25	1	125	6,125
		Ruang Audio	10.96	Mengepel	5	25	1	125	6,125
		Gudang Alat	14.81	Membersihkan toilet	5	10	1	50	2,450
		Gudang Berkas	75.70	Membersihkan sawang	1	60	3	180	8,820
		Kamar Mandi	4.42	Memungut dan membuang sampah	5	60	2	600	29,400
		Jumlah						52,920	
6	Ged3 Lt1	Ruang Kerja	146.17	Menyapu	5	35	1	175	8,575
		Kamar Mandi	5.65	Mengepel	5	35	1	175	8,575
		Lobby	47.31	Mengelap Meja kursi	5	25	1	125	6,125
		Ruang Fungsional	52.13	Mengelap Rak	5	25	1	125	6,125

		Kantin	46.38	Mengelap Kaca	5	25	1	125	6,125
		Kamar Mandi GOR	5.26	Membersihkan toilet	5	15	1	75	3,675
		Gudang ATK	34.20	Menyapu halaman	5	25	1	125	6,125
		Koperasi		Membersihkan saluran got	5	60	3	900	44,100
		Kantor Koperasi	13.99	Menyiram bunga dalam pot	5	60	2	600	29,400
		Kamar Mandi	2.49	Memungut dan membuang sampah	5	60	3	900	44,100
		Ruang Kerja	31.97	Membersihkan sawang	1	60	3	180	8,820
		Jumlah							171,745

No	Nama Gedung	Nama Ruangan	Luas	Aktivitas	Frekuensi dalam minggu	Durasi (menit)	Banyak orang	Beban Kerja	Dalam Setahun
7	Ged3 Lt2	Ruang Kerja	51.36	Menyapu	5	15	1	75	3,675
		Ruang Bendahara	5.65	Mengepel	5	15	1	75	3,675
		Ruang Sub Koor	22.50	Mengelap Meja kursi	5	15	1	75	3,675
		Ruang Gudang Keuangan	45.11	Mengelap Rak	5	15	1	75	3,675
		Ruang PPK	22.04	Mengelap Kaca	5	15	1	75	3,675
		Ruang Kerja	75.03	Membersihkan sawang	1	60	3	180	8,820
		Ruang Sub Koor Si	22.50	Memungut dan membuang sampah	5	60	2	600	29,400
		Jumlah							56,595
		Jumlah Total							730,590

Sumber: data diolah (2023)

Perhitungan

Total waktu beban kerja diperoleh dengan menjumlahkan semua beban kerja masing-masing aktivitas. Total waktu beban kerja dalam setahun diperoleh 730,590 menit. Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal dikurangi dengan waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (cuti). LLDikti Wilayah I juga memberikan allowance kepada pekerja untuk melakukan keperluan pribadi dan aktivitas pelepas lelah sebesar 30% dari jam kerja yang ada.

Jam kerja formal per minggu = 37 jam 30 menit

Jam kerja efektif per minggu (dikurangi waktu luang 30%)

= $70/100 \times 37$ jam 30 menit = 26 jam 15 menit = 26 jam

Jam kerja efektif Perhari

= 5 hari kerja = 26 jam / 5 hari = 5 jam 15 menit / hari = 5 jam

Jam Kerja Efektif per tahun:

= 5 hari kerja = 235 hari x 5 jam / hari

= 1.175 jam = 1.200 jam = 72.000 menit

Data yang diperlukan untuk menghitung Full Time Equivalent adalah total waktu beban kerja dan jam kerja efektif. Hal yang selanjutnya dilakukan adalah melakukan penghitungan Full Time Equivalent untuk mengetahui tenaga kerja yang dibutuhkan. Penghitungan Full Time Equivalent dapat menggunakan persamaan (1).

$$FTE = \frac{730,590}{72.000}$$

= 10,147
= 10 orang

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa jumlah pekerja cleaning service dengan job description sekarang yang diperlukan oleh LLdikti Wilayah I adalah sebanyak 10 orang. Melihat jumlah pekerja cleaning service yang ada sekarang sebanyak sembilan orang, dengan 1 orang coordinator, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan tenaga kerja sudah sesuai dengan beban kerja yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Total beban kerja yang ada dari seluruh aktivitas yang dikerjakan oleh petugas cleaning service dapat diperoleh dengan menjumlah beban kerja masing-masing aktivitas. Beban kerja masing-masing aktivitas diperoleh dari hasil kali frekuensi perlakuan aktivitas dengan durasi yang diperlukan. Total beban kerja yang didapat adalah 730,590 menit. Jumlah pekerja cleaning service yang diperlukan dapat dihitung dengan menggunakan metode Full Time Equivalent. Metode ini memerlukan data total beban kerja yang ada dan jam kerja efektif dari pekerja. Total beban kerja yang diperoleh sebesar 730,590 menit dan jam kerja efektif yang diperoleh sebesar 72.000 menit. FTE yang diperoleh dari hasil bagi total beban kerja dengan jam kerja efektif adalah sebesar 10,147. FTE sebesar 10,147 menandakan pekerja ideal yang dibutuhkan dengan beban kerja yang diketahui adalah 10 orang.

Perhitungan waktu kerja dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan beberapa observasi saja karena keterbatasan waktu dan perijinan. Keakuratan waktu yang baik dapat diperoleh dengan mengaplikasikan ilmu Time Study. Tiap-tiap pekerjaan dapat diidentifikasi secara langsung dengan melakukan observasi dan pencatatan waktu pekerjaan. Waktu yang telah dicatat untuk tiap-tiap pekerjaan lalu dijadikan waktu normal dengan melihat performa dari pekerja tersebut. Waktu baku untuk masing-masing pekerjaan dapat diperoleh dengan mempertimbangkan kelonggaran kerja untuk masing-masing pekerjaan. Penghitungan waktu secara detail ini akan membantu keakuratan waktu masing-masing pekerjaan.

Penelitian ini juga mengalami berbagai hambatan tak terduga. Hambatan-hambatan tersebut berupa seperti adanya rapat, adanya acara tahunan dan aktivitas-aktivitas yang mengganggu pekerjaan misal membantu divisi lain untuk mengecat, melakukan pekerjaan administratif seperti fotocopy dan lain-lain. Pengukuran dan observasi ketika ada aktivitas ini akan memengaruhi kinerja dan bagaimana pekerja lainnya melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan ketidakakuratan data aktivitas yang dilakukan pekerja. Penelitian berikutnya harap mempertimbangkan faktor-faktor tidak terduga dan data diambil ketika keadaan normal.

DAFTAR PUSTAKA

- Chan, A. S., Pratiwi, J., Sanjaya, L., & Rahardjo, B. (2018). Analisis Beban Kerja Pada Cleaning Service Di Pt. Xyz Dengan Metode Full Time Equivalent. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.1-6>
- Injavira, A., & Hasanah, K. (2022). Analisis Beban Kerja Melalui Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 5(1), 29–35. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.439>
- 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.1.1.30-39>
- Muchlisin, M. N. (2021). Work Load Analysis dengan Full Time Equivalent Sebagai Pertimbangan Pembagian Beban Kerja Karyawan. *Psyche* 165, 14(02), 233–238.
- NaikPangkat.com. (2022). BKN Pastikan Tenaga Honorer yang Dihapus akan Dialihkan ke Outsourcing, Jangan Khawatir! <https://Naikpangkat.Com/Bkn-Pastikan-Tenaga-Honorer-Yang-Dihapus-Akan-Dialihkan-Ke-Outsourcing-Jangan-Khawatir/>.
- Putra, I. R. (2023). Membedah Aturan Penghapusan Tenaga Honorer di 2023 yang Berpotensi Dibatalkan Opini. 1.
- Sukamara, S., & Lesmana, R. (2023). Pemkab Sukamara Mulai Siapkan Sistem Outsourcing Bagi Non ASN. 1–6.
- Tanjung, A. A., & Mulyani. (2021). Metodologi Penelitian. Sederhana, Ringkas, Padat, dan Mudah Dipahami (I). Scopindo Media Pustaka.