

ANALISIS BEBAN KERJA DENGAN METODE FTE (*FULL TIME EQUIVALENT*) SEBAGAI DASAR PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA PT XYZ

Moh. Rifki^{*1}, Roziana Ainul Hidayati²

^{*1}Program Studi manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

²Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik

E-mail: ^{*1}rifkimoh721@gmail.com , ²roziana.umg@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja di PT XYZ menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) sebagai dasar perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Fokus penelitian terletak pada tiga departemen yang terindikasi mengalami kelebihan tenaga kerja, yaitu *Department of Procurement*, *Unit Billing Department of Corporate Finance*, dan *Department of Operational Logistic*. Metode FTE digunakan untuk mengukur keseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja yang ada, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara objektif. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaan yang tersedia, yang berpotensi menurunkan efisiensi operasional dan meningkatkan biaya tenaga kerja. Sebagai solusi, disarankan strategi rotasi tenaga kerja, pelatihan ulang (reskilling), diversifikasi bisnis, dan pengurangan jam kerja untuk mengelola kelebihan tenaga kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait perencanaan tenaga kerja dan menjadi referensi di bidang manajemen sumber daya manusia

Kata Kunci: *Full Time Equivalent (FTE)*, Analisis Beban Kerja, Kelebihan Tenaga Kerja, Perencanaan Tenaga Kerja, Efisiensi Operasional, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the workload at PT XYZ using the Full Time Equivalent (FTE) method as a basis for workforce planning. The research focuses on three departments identified as experiencing labor surplus, namely the Department of Procurement, the Billing Unit of the Corporate Finance Department, and Department of Operational Logistic. The FTE method is used to measure the balance between the number of employees and the existing workload, allowing the company to objectively identify workforce needs. The results show an imbalance between the number of employees and the volume of work available, potentially reducing operational efficiency and increasing labor costs. As a solution, strategies such as workforce rotation, retraining (reskilling), business diversification, and reduced working hours are recommended to manage labor surplus. This research contributes to the company's decision-making in workforce planning and serves as a reference in the field of human resource management

Keywords: *Full Time Equivalent (FTE)*, Workload Analysis, Labor Surplus, Workforce Planning, Operational Efficiency, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah proses penting bagi perusahaan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja dengan jumlah, kualitas, dan keterampilan yang sesuai guna mencapai tujuan bisnis di tengah persaingan dan perubahan yang dinamis. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, teknologi, persaingan pasar, serta kebijakan pemerintah, dan faktor internal seperti strategi perusahaan, perubahan proses bisnis, atau ekspansi pasar, sangat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja.

Tanpa perencanaan yang baik, perusahaan dapat menghadapi masalah seperti kekurangan tenaga kerja yang menghambat operasional dan menurunkan produktivitas, atau kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan pemborosan biaya dan ketidakpuasan karyawan.

PT XYZ memiliki lebih dari 1.500 karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang dengan kompetensi yang sesuai untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan. Perusahaan senantiasa berkomitmen untuk memastikan kepuasan pelanggan melalui penerapan sistem manajemen yang efektif. Pengembangan sumber daya manusia (SDM), pelatihan berkelanjutan, serta penerapan sistem manajemen keselamatan kerja menjadi prioritas utama perusahaan dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Di kantor pusat PT XYZ, terdapat tiga departemen yang menjadi perhatian khusus dari Departemen Human Capital. Indikasi adanya kelebihan tenaga kerja di posisi tertentu diidentifikasi melalui hasil analisis internal dan didukung oleh wawancara dengan General Manager of Human Capital. Dalam wawancara tersebut, General Manager menyatakan bahwa kelebihan tenaga kerja pada tiga departemen ini berdampak pada efisiensi operasional perusahaan.

Department yang saat ini yang menjadi sorotan oleh department of human capital yaitu pada *Department of Corporate Finance* khususnya pada *Unit Billing*, *Department Of Procurement*, dan yang ke tiga yaitu *Department of Operational Logistic* khususnya pada *Unit Monitoring Area* yang menjadi sorotan terindikasi kelebihan tenaga kerja pada posisi tersebut karena realitas tenaga kerja yang mengisi posisi tersebut banyak akan tetapi output yang dirasa masih kurang efektif dan efisien. Tabel dibawah ini merupakan data jumlah karyawan yang mengisi pada *department of procurement, unit billing department of corporate finance, unit monitoring area 1&2 department of operational logistik*.

Tabel 1. Data Karyawan

No	Posisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Department of Procurement</i>	13 Karyawan
2	<i>Department of Finance & Accounting (Unit Billing)</i>	24 Karyawan
3	<i>Department Of Operational Logistic (Unit Monitoring Area 1,2)</i>	12 Karyawan

Sumber : Departement of Human Capital PT XYZ

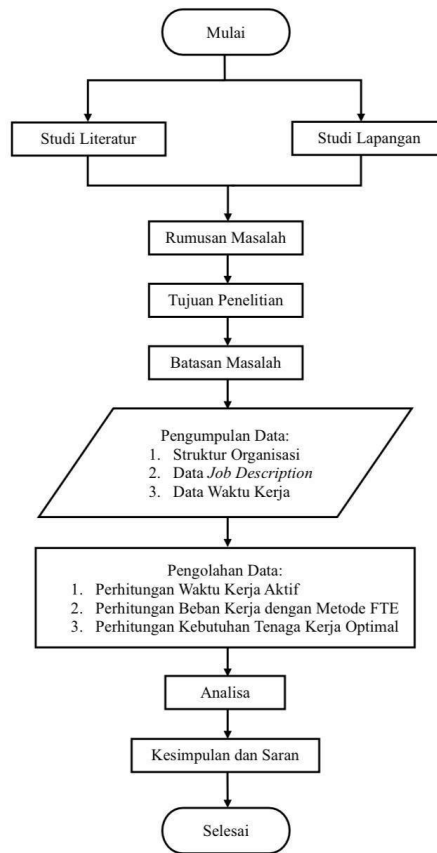
Department of Procurement terindikasi kelebihan tenaga kerja dikarenakan beberapa ciri dan alasan sebagai berikut, berdasarkan wawancara dengan PGS (Penanggung Jawab Sementara) *Organization Development Officer* pada department tersebut memiliki ciri ciri tampak dari luar yaitu ketika di jam kerja masih banyak melakukan aktivitas yang bukan pekerjaannya, dan proses kerja terlihat lambat dan belum efektif meskipun jumlah tenaga kerja mencukupi atau bahkan lebih. Hal ini juga di dukung dengan pernyataan *General Manager of Human Capital* beliau mengatakan untuk output pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia dikarenakan masih banyak keterlambatan pemenuhan sourcing vendor dan juga penyediaan barang maupun jasa.

Unit Billing Department of Corporate Finance memiliki ciri – ciri dan alasan kenapa terindikasi kelebihan tenaga kerja sebagai berikut, berdasarkan wawancara dengan PGS (Penanggung jawab Sementara) *Organization Development Officer* mengungkapkan pada Unit di Department tersebut juga memiliki ciri – ciri tampak luar kenapa terindikasi kelebihan tenaga kerja yaitu masih terlihat beberapa karyawan melakukan pekerjaan yang sama secara berulang atau overlapping, hal ini juga didukung dengan pernyataan *General Manager of Human Capital* beliau mengatakan pada department tersebut secara pekerjaan masih banyak pekerjaan yang bersifat administratif seperti pengumpulan SPJ (Surat Pertanggung Jawaban) dan membuat tagihan, dengan orang sebanyak itu tetapi tagihan perusahaan masih banyak mengalami keterlambatan.

Unit Monitoring area 1 & 2 Department of Operational Logistic terindikasi kelebihan tenaga kerja dikarenakan terdapat ciri – ciri dan alasan sebagai berikut, berdasarkan wawancara dengan PGS (Penanggung Jawab Sementara) *Organization Development Officer* beliau mengungkapkan untuk Unit pada Department tersebut juga memiliki ciri – ciri tampak luar kenapa terindikasi kelebihan tenaga kerja yaitu pekerja masih terlihat banyak waktu menganggur atau santai hal ini terbukti karena masih banyak terlihat ketika di jam kerja masih banyak yang duduk santai terlalu lama di area santai dan juga melakukan aktivitas yang bukan pekerjaannya pada saat jam kerja. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan *General Manager of Human Capital* beliau mengungkapkan untuk *Unit Monitoring area* sendiri untuk permasalahannya hampir sama di output yang dihasilkan masih belum maksimal dengan banyaknya tenaga kerja yang mengisi, harapan kita output dari Unit Monitoring area sendiri bisa memastikan pengiriman mulai dari muatan sampai ke gudang bisa di pantau dan di monitoring dengan baik tetapi output yang dihasilkan masih banyak driver – driver yang tidak memenuhi standard dan juga masih banyak keterlambatan muat dan bongkar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan permasalahan utama yang dihadapi perusahaan terletak pada perencanaan kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia), dimana terdapat department – department yang terindikasi kelebihan tenaga kerja yang terlihat dari mempunyai ciri – ciri tampak luar dan output yang dihasilkan masih belum maksimal.

Penelitian ini bertujuan membantu PT XYZ merencanakan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, mengidentifikasi dan mengatasi potensi kelebihan tenaga kerja, serta menganalisis faktor yang memengaruhi ketidakseimbangan antara kebutuhan dan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan proyeksi kebutuhan, mengurangi kelebihan tenaga kerja, dan meningkatkan efisiensi operasional. Manfaat penelitian ini meliputi memberikan informasi berguna bagi PT XYZ dalam pengambilan keputusan terkait tenaga kerja, menambah wawasan mahasiswa mengenai analisis beban kerja menggunakan metode FTE(*Full Time Equivalent*), serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen SDM, khususnya di sektor logistik dan industri semen.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metodologi ini bertujuan mengamati dan menganalisis peristiwa di lapangan untuk mengoptimalkan pengelolaan karyawan pada PT XYZ melalui analisis beban kerja menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*). Penelitian dilaksanakan di Kantor Pusat PT XYZ, pada Agustus-Desember 2024. Informan penelitian meliputi 6 pemimpin (2 *General Manager* dan 4 *Senior Manager*) sebagai informan kunci, serta 12 karyawan biasa sebagai informan utama. Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder dapat didefinisikan sebagai “data yang dikumpulkan oleh pihak lain”. Data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh melalui salah satu karyawan pada *Departemen of Human Capital*.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipasi lengkap, wawancara terstruktur, dan angket untuk mengumpulkan data. Observasi dilakukan dengan keterlibatan penuh peneliti dalam aktivitas sumber data secara natural. Wawancara terstruktur digunakan untuk mendapatkan jawaban spesifik melalui pertanyaan tertulis yang telah disiapkan. Angket berupa pertanyaan sederhana diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi terkait proses penelitian. Untuk uji keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu (Sugiyono, 2023). Triangulasi

sumber dilakukan dengan mengecek data dari berbagai sumber, triangulasi teknik membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi, dan triangulasi waktu memastikan validitas data berdasarkan kondisi responden saat pengambilan data

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting untuk memastikan efisiensi dan produktivitas organisasi, salah satunya melalui analisis beban kerja menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*). Teknik ini mengukur kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume pekerjaan, durasi tugas, dan frekuensi pelaksanaannya, sehingga perusahaan dapat secara objektif mengidentifikasi potensi ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja. Analisis ini membantu perusahaan dalam alokasi tugas, perencanaan jangka pendek dan panjang, serta meningkatkan efisiensi biaya dengan menghindari kelebihan tenaga kerja. Selain itu, teknik ini berbasis data, optimal untuk meningkatkan produktivitas, dan mampu mengidentifikasi kesenjangan kinerja, menjadikannya solusi yang tepat untuk mengatasi masalah perencanaan SDM dan indikasi kelebihan tenaga kerja di perusahaan XYZ.

Penelitian ini menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*) untuk menganalisis beban kerja, mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, dan mengoptimalkan tenaga kerja yang ada. FTE memberikan gambaran jelas mengenai kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau kegiatan tertentu. Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut :

$$FTE = \frac{\text{Jumlah waktu aktivitas} + \text{Allowance}}{\text{Total waktu Tersedia}}$$

Keterangan:

- a. Jumlah waktu aktivitas: Merupakan total jam kerja yang dilakukan oleh seluruh pekerja dalam periode tertentu (dalam seminggu, sebulan, atau setahun).
- b. Allowance : Waktu kelonggaran yang diberikan perusahaan adalah 1 jam
- c. Jam Kerja Penuh Waktu per Periode: Ini adalah jumlah jam kerja yang dianggap sebagai standar penuh waktu dalam periode yang sama.

Menentukan hari kerja efektif selama tahun 2024, yang berjumlah 366 hari – 104 hari (sabtu & minggu) – 24 hari (libur nasional) = 238 hari dalam satu tahun pada tahun 2024. Setelah menentukan hari kerja efektif selama satu tahun selanjutnya menentukan total waktu tersedia dalam satu tahun 1 hari kerja yaitu : 8 jam x 238 hari (1904 jam kerja dalam setahun) :

Contoh Perhitungan FTE pada *Section Construction & Head Office Procurement Administration Department of Procurement* :

- a. Jumlah waktu Aktivitas : 418,546 jam dalam setahun
- b. Allowance : 1 jam x 238 = 238 jam dalam setahun
- c. Total waktu Tersedia : 8 jam kerja x 238 hari = 1904 jam kerja dalam setahun

Sehingga :

$$FTE = \text{Jumlah waktu aktivitas} + Allowance$$

Total waktu Tersedia

$$FTE = (418,546 + 238) / 1904$$

$$FTE = 0,344$$

$$\text{Total FTE} = 0,344 \times 6 \text{ (jumlah karyawan)} = 2,064$$

Perhitungan beban kerja dengan metode FTE dilakukan pada karyawan Band 3 dan Band 4 di *Department of Procurement* , *Department of Corporate Finance (Unit Billing)*, dan *Department of Operational Logistic PT XYZ*.

Tabel 2. Beban Kerja *Department of procurement*

Posisi	FTE	Jumlah Karyawan	Total FTE
<i>Unit Construction & Head Office Procurement Administration</i>	0,344	6	2,064
<i>Unit Logistic Procurement Administration</i>	0,873	3	2,619
<i>Unit Cruise & Port Operation Sourcing & Vendor Management Officer</i>	0,685	2	1,37
<i>Unit Logistic Sourcing & Vendor Management</i>	0,5	2	1

Total FTE <i>Department of Procurement</i>	Usulan Tenaga Kerja	Realisasi Tenaga Kerja
7,053	7	13

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Beban Kerja *Unit Billing Department of Corporate Finance*

Posisi	FTE	Jumlah Karyawan	Total FTE
<i>Section Billing & Reporting</i>	1,75	4	7
<i>Section Billing</i>	0,687	20	13,74

Total FTE <i>Unit Billing Department of Corporate Finance</i>	Usulan Tenaga Kerja	Realisasi Tenaga Kerja
20,74	21	24

Sumber: Data diolah

Tabel 4. Beban Kerja *Department of Operational Logistic*

Posisi	FTE	Jumlah Karyawan	Total FTE
<i>Unit Monitoring Area 1</i>	0,9	4	4,5
<i>Unit Monitoring Area 2</i>	0,977	7	6,839

Total FTE <i>Department of Operational Logistic</i>	Usulan Tenaga Kerja	Realisasi Tenaga Kerja
11,339	11	12

Sumber: Data diolah

PEMBAHASAN.

Berdasarkan hasil perhitungan analisa beban kerja yang dilakukan dengan menggunakan metode FTE (Full Time Equivalent) pada *Department of Procurement* ditemukan bahwa jumlah tenaga kerja saat ini melebihi kebutuhan optimal yang diperlukan sesuai dengan beban kerja yang telah analisis, dimana usulan tenaga kerja yang optimal setelah dilakukan perhitungan yaitu 7 tenaga kerja namun realisasi atau kondisi saat ini pada department of procurement sendiri diisi oleh 13 tenaga kerja. Begitupun pada *Unit Billing Department of Corporate Finance* usulan tenaga kerja yang optimal adalah 21 tenaga kerja tetapi pada saat ini yang mengisi pada posisi tersebut sejumlah 24 tenaga kerja. Dan pada *Department of Operational Logistic* setelah dilakukan perhitungan usulan tenaga kerja yang efektif yaitu 11 tenaga kerja, akan tetapi pada kondisi saat ini tenaga kerja yang mengisi pada posisi tersebut terdapat 12 tenaga kerja.

Hasil analisa beban kerja yang dilakukan menggunakan menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*) menunjukkan bahwa terdapat kelebihan tenaga kerja di 3 *department* yang terindikasi kelebihan tenaga kerja. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, jumlah tenaga kerja yang tersedia melebihi kebutuhan aktual sesuai dengan volume beban kerja yang ada. Hal ini menandakan adanya ketidakseimbangan antara kapasitas tenaga kerja dengan kebutuhan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Kelebihan tenaga kerja ini berpotensi memiliki dampak yang penting bagi perusahaan yaitu secara operasional, situasi ini dapat menurunkan efisiensi kerja karena waktu yang tersedia tidak digunakan secara optimal. Hal ini juga berpotensi menimbulkan pemborosan anggaran, terutama dalam hal biaya tenaga kerja yang tidak sepenuhnya termanfaatkan, selain itu ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi produktivitas individu maupun tim.

Untuk mengatasi kondisi ini, diperlukan langkah – langkah perbaikan yang *komprehensif*, oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat untuk mengelola kelebihan tenaga kerja, contoh strategi yang dapat perusahaan lakukan untuk mengatasi masalah tersebut sebagai berikut :

1. Rotasi Tenaga Kerja : Mengalihkan karyawan dari *department* yang memiliki kelebihan tenaga kerja ke *department* yang lebih membutuhkan tenaga kerja lebih. Strategi rotasi ini memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang ada tanpa perlu melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), selain itu rotasi tenaga kerja dapat memberikan variasi pada pekerjaan karyawan yang dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi rasa jenuh pada karyawan.
2. Pelatihan Ulang (*Reskilling*) dan Peningkatan Keterampilan (*Upskilling*): Perusahaan dapat menawarkan pelatihan ulang kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau industri yang sedang berkembang contohnya seperti pemanfaatan teknologi dan penggunaan AI (*Artificial Intelligence*) yang saat ini sedang berkembang pesat. Dengan *Reskilling* dan *Upskilling* Perusahaan dapat memanfaatkan tenaga kerja yang ada untuk posisi atau tugas baru yang lebih relevan.
3. *Diversifikasi* Bisnis untuk Menyerap Tenaga Kerja : Perusahaana dapat mencari peluang untuk *ekspansi* bisnis atau *diversifikasi* layanan. *Diversifikasi* memungkinkan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja yang ada ke dalam proyek baru yang berkembang.
4. Pengurangan Jam Kerja : Untuk mengurangi beban biaya operasional tanpa mengurangi jumlah karyawan, perusahaan dapat memberlakukan pengurangan jam kerja atau menawarkan sistem kerja paruh waktu.
5. Program Pensiun Dini dan Pengunduran Diri Sukarela : Perusahaan dapat menawarkan insentif bagi karyawan yang memnuhi syarat untuk pensiun dini atau mengajukan pengunduran diri sukarela. Strategi ini dapat mengurangi jumlah tenaga kerja alami ttanpa menimbulkan konflik sosial di perusahaan.

Strategi – strategi ini dapat diterapkan secara *fleksibel* dengan melihat kondisi perusahaan saat ini dan jumlah kelebihan tenaga kerja yang ada. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat mengelola kelebihan tenaga kerja secara efisien dan tetap menjaga suasana kerja yang sehat dan produktif.

Pada PT XYZ sendiri strategi yang tepat untuk diterapkan guna mengatasi permasalahan kelebihan tenaga kerja yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan *General Manager of Human Capital* beliau mengatakan melihat kondisi perusahaan saat ini strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah Rotasi tenaga kerja dari *department* yang kelebihan tenaga kerja ke *deparrrtment* yang lebih membutuhkan tenaga kerja seperti rotasi tenaga kerja yang pekerjaannya bersifat *administratif* ke *department* yang atau pekerjaan yang lebih bersifat *strategic* seperti *department marketing* yang lebih banyak membutuhkan tenaga kerja yang bersifat *strategic* guna meningkatkan inovasi perusahaan. Kenapa strategi tersebut sangat cocok dengan kondisi perusahaan dikarenakan selaras dengan rencana perusahaan yang akan *Digitalisasi* pekerjaan yang bersifat *administratif* sehingga yang mengisi pekerjaan yang bersifat *administratif* hanya 20% saja dengan menggunakan aplikasi yang akan di *running* perusahaan yaitu aplikasi *e-office*.

Menurut Susilo, dkk (2023) Rotasi tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Ini akan meningkatkan pengetahuan, pengalaman,

dan keterampilan karyawan dan mengurangi kejenuhan karena karyawan tidak perlu bekerja pada satu pekerjaan terlalu lama.

Menurut Wahyudi dalam Susilo, dkk (2023), rotasi tenaga kerja memiliki dua tujuan utama. Pertama, untuk menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab tenaga kerja dan organisasi guna memastikan kondisi kerja yang stabil (Personal Stability). Kedua, untuk memberikan peluang kepada tenaga kerja agar dapat berkembang secara profesional. Melalui rotasi ini, tenaga kerja didorong dan dimotivasi untuk mengejar jenjang karier yang lebih tinggi serta mengoptimalkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, rotasi juga berfungsi untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan terkait organisasi.

Selain dua tujuan tersebut, rotasi tenaga kerja juga dapat membantu mengurangi kejenuhan dalam bekerja. Pekerjaan yang monoton sering kali menyebabkan penurunan produktivitas dan motivasi tenaga kerja. Dengan adanya rotasi, pekerja dapat merasakan suasana kerja yang baru, tantangan yang berbeda, dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan di berbagai bidang. Hal ini juga bermanfaat bagi organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih fleksibel dan siap menghadapi perubahan serta tantangan di masa depan..

Rotasi tenaga kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kolaborasi antar departemen. Ketika karyawan berpindah posisi, mereka memiliki kesempatan untuk bekerja lebih dekat dengan tim lain, memperkuat hubungan kerja, dan memfasilitasi aliran informasi yang lebih lancar antar departemen. Ini memperbaiki komunikasi internal dan memperkuat kerjasama, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan.

Bagi perusahaan, strategi ini juga membantu mengurangi ketergantungan pada individu tertentu. Dengan lebih banyak karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang bervariasi, perusahaan dapat memastikan kontinuitas operasional jika terjadi ketidakhadiran atau pergantian staf. Hal ini memberikan perusahaan lebih banyak fleksibilitas dalam menghadapi ketidakpastian, serta memastikan bahwa pekerjaan tetap berjalan dengan baik meskipun ada perubahan dalam tim.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa kendala dalam proses validasi pengajuan permintaan kebutuhan tenaga kerja dari *department* lain yang ditujukan untuk *department of human capital* dan *department of human capital* sendiri dasar untuk memvalidasi kebutuhan tenaga kerja tersebut masih belum efektif sehingga menjadi kendala untuk Perencanaan kebutuhan tenaga kerja, dan terdapat 3 *department* yang terindikasi kelebihan tenaga kerja dengan ciri – ciri tampak luar dan didukung dengan *output* yang dihasilkan kurang maksimal. Setelah dilakukan perhitungan analisa beban kerja menggunakan metode FTE (*Full Time Equivalent*) memang terjadi kelebihan tenaga kerja pada 3 *department* tersebut.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis, penulis mengajukan beberapa saran untuk mengatasi permasalahan kelebihan tenaga kerja dan menyusun perencanaan kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu :

1. Melakukan perencanaan tenaga kerja yang strategis guna memastikan jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja, serta menghindari kelebihan tenaga kerja.
2. Untuk melakukan perencanaan tenaga kerja perusahaan dapat melakukan analisa beban kerja, pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa jumlah tenaga kerja yang dimiliki sesuai dengan volume pekerjaan yang ada, sehingga operasional perusahaan berjalan lebih efisien dan produktif.
3. Analisa beban kerja terdapat beberapa metode perusahaan bisa melakukan analisa beban kerja dengan metode FTE (*Full Time Equivalent*) metode ini memberikan gambaran *komprensif* mengenai jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsi bisnis secara optimal. Analisa beban kerja menggunakan metode ini juga dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara akurat dan mengurangi resiko kelebihan tenaga kerja.
4. Setelah dilakukan analisa beban kerja dan terdapat kelebihan tenaga kerja perusahaan dapat mengatasi permasalahan kelebihan tenaga kerja tersebut dengan menggunakan strategi rotasi tenaga kerja dengan mengalihkan karyawan dari department yang memiliki kelebihan tenaga kerja ke department yang lebih membutuhkan tenaga kerja yang ada tanpa perlu melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), selain itu rotasi tenaga kerja dapat memberikan variasi pada pekerjaan karyawan yang dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi rasa jenuh pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfonso, I. E., Widodo, L., & Sukania, I. (2022). Analisa Beban Kerja Fisik dan Mental Untuk Menentukan Jumlah Pekerja Optimal Di PT X. *Jurnal Mitra Teknik Industri* , 24-34.
- Anisa , H. N., & Prastawa, H. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jateng dan DIY).
- Chiara, C., Valenti, D., & Saresella Mara. (2023). Human Resources Management (Human Resource Planning). *Sharia Oikonomia Law Jurnal*, 49-60.
- Dewi, D. C. (2020). Analisa Beban Kerja Mental Operator Mesin Menggunakan Metode NASA TLX di PTJL. *Journal of Industrial Vies*, 20-28.
- Eni, M., & dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Fauzi, I., & Sudiana, K. (2023). Analisi Beban kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia Optimal Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis. *Jurnal Mirai Management*, 327-338.
- Gultom, S. P., & Sihotang, A. (2019). Analisa Kebutuhan Tenaga kerja Rekam Medis Berdasarkan beban kerja dengan Metode WISN di Bagian pendaftaran RUMah Sakit Umum Haji Medan Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan Imelda* .

- Gunawan, A., & dkk. (2023). Analisa Beban Kerja Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada PT SO Good Food. *Jurnal InTent*, 6.
- Hidayati, R. A. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Irawan, A., & Leksono, E. B. (2021). Analisis Beban kerja Pada Departemen Quality Control. *jurnal INTECH*, 1-6.
- Madiun, W. S., & Kakerissa, A. L. (2017). ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DENGAN. *ARIKA*, 11.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Management*, 170-183.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis beban Kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*.
- Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Reformasi*.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*.
- Susilo, T. D., Kusno, A., & Aida, M. (2023). Strategi Rotasi Terhadap Produktivitas Karyawan di koperasi Serba Usaha Jasa Mulya Rambi Gundam. *Journal Economy Management Business and Entrepreneur*, 44 - 51.
- Wibisono, M. H., & Herwanto, D. (2023). Analisis beban kerja pada karyawan Divisi Produksi PT Empat perdana Carton dengan metode Full Time Equivalent. *jurnal Serambi Engineering*, 5135-5141.
- Zavihatika, S., Syari, W., & Prastia, T. N. (2020). Analisa Kebutuhan Tenaga Kerja radiologi Dilihat dari Beban kerja di Instalasi Radiologi rumah sakit Islam Bogor tahun 2020. *PROMOTOR*.