

## **Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia Optimal Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis**

**Irfan Fauzi<sup>1</sup>, Kiki Suidiana<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University University<sup>1</sup>, Telkom University<sup>2</sup>*

### **Abstrak**

Beban kerja sangat berpengaruh bagi sumber daya manusia, beban kerja yang optimal mencerminkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kondisi beban kerja sekaligus mengukur sumber daya optimal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, data diambil menggunakan angket serta divalidasi menggunakan wawancara untuk menganalisa beban kerja yang diterima. Pendekatan deskriptif dilakukan untuk menggambarkan sebuah objek sesuai apa adanya kemudian membantu proses pengumpulan data yang dapat memberikan gambaran berupa karakteristik objek. Data yang telah didapat di analisis menggunakan teknik analisis data Full Time Equivalent untuk mengukur beban kerja yang. Hasil penelitian memperlihatkan terjadinya overload pada salah satu karyawan, dengan indikasi adanya beban tugas yang tidak merata sehingga adanya beban kerja berlebih pada salah satu karyawan di sub unit Accounting. Saran bagi manajemen yaitu dilakukannya penambahan 1 orang karyawan Officer sehingga dapat mengatasi permasalahan beban kerja ini.

*Kata Kunci: sumber daya manusia, beban kerja, full time equivalent*

Copyright (c) 2023 Irfan Fauzi

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [irfanfauzi3003@gmail.com](mailto:irfanfauzi3003@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Dalam berjalannya suatu organisasi ataupun perusahaan dibutuhkan sebuah sumber daya manusia yang baik serta terarah, sehingga dapat tercapainya organisasi yang baik dan mampu bersaing. Hal yang sangat krusial dalam perusahaan yaitu menyusun sumber daya manusia yang optimal, karena ini merupakan bagian penting sehingga perusahaan dapat berjalan efektif serta efisien. Sumber daya sendiri merupakan poin utama dalam bisnis, terdapat ribuan sumber daya yang dapat digunakan untuk mempermudah jalannya bisnis dalam suatu perusahaan, termasuk di antaranya adalah sumber daya manusia. Pernyataan ini didukung dengan pendapat (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dipisahkan dalam berjalannya sebuah organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang optimal salah satu caranya dengan melakukan pengukuran beban kerja dengan tujuan menentukan seberapa jauh beban yang dapat di tanggung oleh karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan tugas atau

pekerjaan yang ditanggung kepada karyawan yang mana harus mereka selesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan pada suatu perusahaan (Ahmad et al., 2019). Penyesuaian beban kerja karyawan pada suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, Karyawan dengan tingkat beban kerja yang berlebih cenderung akan kesusahan dalam menangani tugas tugasnya (*overload*), sebaliknya karyawan dengan tingkat beban kerja yang terlalu rendah (*underload*) juga akan menjadikan tingkat efisiensi perusahaan buruk, karena dianggap tidak bisa memaksimalkan fungsi karyawan dengan baik.

Kejadian yang sering kali dihadapi oleh beberapa perusahaan yaitu tentang tingkat beban kerja pada pegawainya. Fenomena yang biasanya dihadapi yaitu Pegawai yang telah diberikan tugas tanggung jawab atas pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan proporsi dan bagaimana seharusnya. Sehingga perusahaan harus bisa melakukan analisa terhadap beban kerja para karyawannya agar terciptanya keseimbangan antara beban yang diberikan serta kesanggupan karyawan, sehingga baik antara karyawan dan perusahaan sama-sama bisa efektif dan efisien dalam berjalannya suatu kegiatan dalam perusahaan. Sehingga perlu adanya suatu pengukuran beban kerja agar tingkat efektivitas dan efisiensi perusahaan serta karyawan terjaga dengan stabil dan tidak memberatkan kedua belah pihak.

Objek dalam penelitian ini yaitu Yayasan Pendidikan Telkom yang merupakan lembaga pendidikan yang berjalan secara berkelanjutan mulai dari tingkat sekolah dasar hingga tingkat perguruan tinggi. Fokus dalam penelitian ini yaitu pada Sub unit Accounting yang mana merupakan bagian dari Unit Finance & Risk Management yang mengurus seputar keuangan yang ada di Yayasan Pendidikan Telkom, sehingga perlu adanya perhatian lebih bagi karyawan Sub unit Accounting ini dalam pengerjaan tugasnya.

Pada saat ini Sub unit Accounting berjalan secara kurang optimal, terutama di bulan-bulan tertentu yang mana intensitas kerja cukup padat dan mengeluhkan adanya *overload* terhadap jobdesk yang diberikan. Ditambah lagi dengan adanya kekosongan pada bagian Officer yang mengakibatkan adanya kelebihan tugas yang diterima oleh AVP dan 1 Officer yang ada sekarang, sehingga tidak optimalnya pekerjaan yang dilakukan.

Maka dari itu diperlukannya analisis beban kerja agar dapat mengetahui kondisi beban kerja yang dialami karyawan Sub unit Accounting sekarang, dan penentuan Jumlah sumber daya optimal yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis beban kerja dengan menggunakan metode Full Time Equivalent, yang mana merupakan suatu teknik analisis dalam menghitung rasio beban kerja, yang mana waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas berbanding dengan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang efektif. FTE menyederhanakan perhitungan beban kerja karyawan menjadi perhitungan waktu, sehingga nantinya dapat diketahui lama waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal (Kabul & Febrianto, 2022).

Sehingga penelitian ini diharapkan dapat membantu memecahkan permasalahan kebutuhan karyawan dan menjadi acuan dalam menentukan jumlah sumber daya optimal pada Sub unit Accounting Yayasan Pendidikan Telkom.

## LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu upaya dalam mengatur hubungan serta peranan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh setiap individu sehingga bisa diolah secara efektif dan efisien serta dapat digunakan semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Indrastuti, 2020). Karena manusia merupakan aspek sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi, sehingga

diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang mempelajari interaksi hubungan serta peran manusia dalam sebuah organisasi (Fahlevi & Sudiana, 2023). Kemudian dapat diartikan sebagai suatu upaya dalam mengatur hubungan serta peranan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh setiap individu sehingga bisa diolah secara efektif dan efisien serta dapat digunakan semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Indrastuti, 2020).

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan fungsi utama pada organisasi yang harus dilakukan untuk menjamin tersedianya tenaga kerja yang baik serta berkualitas sehingga dapat dan bisa menempati berbagai posisi, jabatan dan penugasan tugas yang sesuai dan tepat sasaran. Semua itu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan agar tujuan perusahaan yang sudah dibentuk dapat tercapai secara efektif dan efisien. Perencanaan ini berkaitan erat seputar pengidentifikasian persoalan, peluang dan ancaman yang ada dalam organisasi dan lingkungan organisasi (Qomariah, 2020). Selaras menurut (Hasnadi, 2019) Perencanaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan karena dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja serta mencukupi kebutuhan untuk melakukan rencana terstruktur pada organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi perusahaan dalam berjalannya proses, karena terkait dengan proses pelaksanaan serta pengadaan sumber daya manusia dalam perusahaan, prediksi kebutuhan sumber daya manusia sangat penting bagi masa depan organisasi sehingga dapat mengambil langkah-langkah baik untuk memastikan kebutuhan tersebut terpenuhi karena tanpa adanya sumber daya manusia yang tepat maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan semestinya.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan dalam pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, beban kerja disini berarti suatu tanggungjawab yang harus terselesaikan agar dapat mencapai target dalam perusahaan. Dalam menentukan beban kerja, perusahaan harus pintar dalam membagi *jobdesk* atau pembagian kerja bagi para karyawannya sehingga tingkat beban kerja tidak terlalu berat dan berlebihan. Menurut (Wicaksono & Min Fadlillah, 2021) klasifikasi beban kerja memiliki 3 kategori yaitu beban kerja diatas normal (*overload*), beban kerja normal (*inload*), dan beban kerja di bawah normal (*underload*). Beban kerja seharusnya diterima secara merata, tidak lebih dan tidak kurang, sehingga nantinya input dan output akan sesuai. Kelebihan beban kerja akan menyebabkan tidak maksimalnya pekerjaan, sebaliknya kekurangan beban kerja juga mengakibatkan tidak maksimalnya peranan karyawan dalam perusahaan. Sehingga dari penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan beban kerja merupakan semua bentuk tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan yang mana harus dilakukan sesuai dengan ketentuan dan capaian yang sudah ditentukan, Beban kerja yang baik yaitu beban kerja yang pas dan proposional tidak terlalu berlebihan dan juga tidak terlalu sedikit pula, sehingga karyawan bisa dengan baik dan benar dalam menyelesaikan tanggung jawab beban kerjanya tersebut.

*Full Time Equivaent* (FTE) merupakan suatu teknik analisis dalam menghitung rasio beban kerja, yang mana waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas berbanding dengan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang efektif. FTE menyederhanakan perhitungan beban kerja karyawan menjadi perhitungan waktu, sehingga nantinya dapat diketahui lama waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal (Kabul & Febrianto, 2022) . Dalam menganalisis beban kerja dengan menggunakan metode FTE menurut (Astuti&Navi, 2018) yaitu:

1. Menentukan Jumlah hari kerja efektif selama 1 tahun dengan rumus

Hari kerja efektif = Jumlah hari dalam 1 tahun - (Jumlah sabtu & minggu + Jumlah cuti 1 dalam 1 tahun + Jumlah hari libur nasional)

2. Menentukan waktu kerja efektif dalam 1 tahun dengan rumus

Waktu kerja efektif = (Jam kerja perhari - Allowance) x Hari kerja efektif

3. Menghitung total waktu kerja dengan rumus

$$FTE = \frac{\sum \text{Waktu kerja total}}{\sum \text{Waktu kerja efektif}}$$

Kemudian dikategorikan kedalam kategori beban kerja :

**Tabel kategori beban kerja**

<i>Kategori</i>	<i>Nilai FTE</i>
Underload	0 - 0,99
Inload	1 - 1,28
Overload	>1,28

Kemudian dilakukan penghitungan beban kerja, selaras menurut (*Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, 2020*) terdapat 4 pendekatan dalam melakukan perhitungan analisis beban kerja seputar kebutuhan karyawan yaitu dengan melihat kasil kerja, Objek Kerja, Peralatan Kerja, dan Tugas per Tugas Jabatan. Dalam Penelitian ini Analisis perhitungan kebutuhan pegawai menggunakan pendekatan Tugas per Tugas jabatan. Pendekatan Tugas per tugas Jabatan merupakan metode perhitungan kebutuhan karyawan dengan hasil kerja yang beragam, dengan rumus :

$$\frac{\text{Beban kerja} \times \text{Waktu penyelesaian} \times 1 \text{ orang}}{\text{Waktu kerja efektif}}$$

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif Menurut (Jayusman et al., 2020) merupakan penelitian yang melakukan pendeskripsian tentang suatu gejala atau kejadian serta peristiwa, yang saat ini sedang terjadi. Untuk metode kuantitatif, (Sugiyono, 2022;34) dalam bukunya menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif biasa disebut dengan metode positivistik karena metode ini berlandaskan pada filsafat postivisme, kemudian dikenal juga sebagai metode scientific karena memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional serta sistematis.

Strategi yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Survei yang meliputi Studi Kasus, Menurut (Sugiyono, 2022;35) strategi survei ini dilakukan pada suatu populasi dan data yang nantinya akan dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, Peneliti disini melakukan Survei di Yayasan Pendidikan Telkom berupa wawancara langsung dan pemberian angket dengan menggunakan teknik Sampling jenuh atau Pengambilan Sampel total. Sampling total menurut

(Sugiyono, 2022) yaitu teknik pengambilan seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel, sampel disini yaitu semua Karyawan Sub Unit Accounting.

Kemudian setelah data terkumpul Peneliti melakukan analisis data menggunakan teknik Full Time Equivaent (FTE). merupakan suatu teknik analisis dalam menghitung rasio beban kerja, yang mana waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas berbanding dengan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang efektif. FTE menyederhanakan perhitungan beban kerja karyawan menjadi perhitungan waktu, sehingga nantinya dapat diketahui lama waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan optimal (Kabul & Febrianto, 2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perhitungan Waktu kerja efektif

Waktu kerja efektif merupakan waktu kerja yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan penugasan pekerjaan, baik yang dilakukan dalam satuan waktu harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan. (Astuti & Navi, 2018) Waktu kerja efektif disini merupakan waktu kerja yang diperlukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### Perhitungan hari kerja efektif

Penentuan hari kerja efektif menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja, 2020 yaitu :

**Tabel perhitungan hari kerja efektif**

No	Deskripsi	Total (hari)
1	Satu Tahun	365
2	Sabtu&Minggu	104
3	Libur Resmi	14
4	Cuti	12
Total		235

### Perhitungan FTE

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa narasumber didapatkan data sebagai berikut :

**Tabel Beban Kerja N1**

No	Modul Tugas	Uraian Tugas	Rata- Rata waktu pengerjaan (Menit)	Frekuensi (Tahun)	Waktu Kerja Efektif (Tahun)	Beban Kerja
1.	Approved TAK terima	Pendapatan Finnet	120	235	78.960	0,35714285
2.		Pendapatan MALA	120	235	78.960	0,35714285
3.		Pendapatan VA	120	235	78.960	0,35714285

**Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia...**

4.		Input akun pembayaran	120	235	78.960	0,35714285
5.		TAK Penyusutan	120	12	78.960	0,01823708
6.	TAK kirim pendapatan PIN SMBB	Via Bank BNI dan Mandiri	30	12	78.960	0,00455927
7.		Dalam jurnal di akun PDD Mahasiswa TEL-U Secara total diakhir bulan	30	12	78.960	0,00455927
8.	TAK kirim pendapatan Finnet ITIJ	Via Bank Mandiri	30	12	78.960	0,00455927
9.	Approved Dropping Terima	Lokasi 11	30	235	78.960	0,08928571
10.		Lokasi 13	30	235	78.960	0,08928571
11.		Lokasi 14	30	235	78.960	0,08928571
12.		Lokasi 15	30	235	78.960	0,08928571
13.	Approved TAK terima	Dari Lokasi 11 (Telkom University) Seputar Utang PPN, PJDD PPN, Beasiswa	120	235	78.960	0,35714285
14.		Untuk Beasiswa	120	235	78.960	0,35714285
15.	Penutupan Panjar	Pengecekan Saldo panjar Wajib setiap triwulan	120	4	78.960	0,00607902
16.	Closing Akhir Bulan	Tel-U 11	30	12	78.960	0,00455927
17.		ITIJ 13	30	12	78.960	0,00455927
18.		ITTP 14	30	12	78.960	0,00455927
19.		ITTS 15	30	12	78.960	0,00455927
20.		Pengecekan Sebelum Closing (Neraca & Saldo Anomali)	120	12	78.960	0,01823708
	Total beban kerja Utama					2,57446801

Tugas  
Tambahan

1.	Internal Consulting	Melakukan kunjungan dan FGD	480	12	78.960	0,07294832
Total Beban Kerja						2,64741633

**Tabel perhitungan N1**

Kode	Deskripsi	FTE	Kategori
N1	Tugas Utama	2,73860173	Overload
	Tugas Tambahan	0,07294832	Underload
Total Beban Kerja		2,81154555	Overload

Setelah dilakukan perhitungan FTE tugas utama dan tambahan N1, didapatkan total hasil FTE 2,81154555. Dengan total nilai seperti itu dapat di artikan bahwa beban kerja dari Narasumber 1 ini masuk dalam kategori Overload, Karyawan N1 memiliki beban tugas diatas rata-rata atau overload yaitu >1,28 dengan penjabaran nilai beban utama 2,73860173 ditambah dengan nilai beban tambahan 0,07294832.

**Tabel Beban Kerja N2**

No	Modul Tugas	Uraian Tugas	Rata-rata waktu pengerjaan (Menit)	Frekuensi (Tahun)	Waktu Kerja Efektif (Tahun)	Beban Kerja
1.	Input Verifikasi Akun	Cek akun bank (38 rekening koran)	180	235	78.960	0,53571428
2.		Dropping (Operasional dan pesangon pendidikan)	60	235	78.960	0,17857142
3.		SPB (Pengecekan nomor agenda)	60	156	78.960	0,11854103
4.		Pembayaran Gaji	240	12	78.960	0,03647416
5.		Pembayaran BPJS	240	12	78.960	0,03647416
6.		Pembayaran Koperasi	30	12	78.960	0,00455927
7.		Retur	240	12	78.960	0,03647416
8.		Iuran dan Potogan	30	12	78.960	0,00455927
9.		Pengembalian Panjar	30	235	78.960	0,08928571

**Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia...**

10.		Cek saldo Deposito	30	12	78.960	0,00455927
11.	Jurnal Setoran Pendapatan TK, SD, SMK, SMA	Dropping kirim dan Dropping terima	120	12	78.960	0,01823708
12.		Cek lokasi YSPTA	30	235	78.960	0,08928571
13.	Rekon Titipan Bayaran	Make sure saldo akhir bulan 0	120	235	78.960	0,35714285
14.	Recurring BDD	Beban pengelolaan Asrama ke BUT	30	235	78.960	0,08928571
15.		Jurnal Beban Pengelolaan Asrama	30	12	78.960	0,00455927
16.		BDD Lainnya	30	12	78.960	0,00455927
17.	Input Data Aset BPK dan TS	Input dan cek ulang buku besar setelah itu dilakukan penyusutan	240	12	78.960	0,03647416
18.	Rekon TAK	Cek Saldo Dropping (sudah diapprove lembaga atau belum)	120	12	78.960	0,01823708
19.		Cek selisih jurnal untuk akun dan tujuan lokasi (sudah sesuai atau belum)	120	12	78.960	0,01823708
20.		Cek Neraca Lajur perlembaga (membandingkan dengan neraca BPK)	120	12	78.960	0,01823708
21.	Beban Tunjangan 21 dan Rekon Pajak	Posting beban tunjangan 21	120	12	78.960	0,01823708
22.		Pengecekan Cek Utang PPN Ke tim Pajak	120	12	78.960	0,01823708
23.	Input BYMHD	Input BYMHD setelah dokumen dicek	240	4	78.960	0,01215805

dibagian Treasury  
dan Anggaran

Total Beban Kerja Utama							1,74810023
Tugas Tambahan							
1.	Internal Consulting	Melakukan kunjungan dan FGD	480	12	78.960	0,07294832	
Total Beban Kerja							1,82104855

**Tabel perhitungan N2**

Kode	Deskripsi	FTE	Kategori
N2	Tugas Utama	1,74810023	Overload
	Tugas Tambahan	0,07294832	Underload
Total Beban Kerja		1,82104855	Overload

Setelah dilakukan perhitungan FTE tugas utama dan tambahan N2, didapatkan total hasil FTE 1,82104855. Dengan total nilai seperti itu dapat di artikan bahwa beban kerja dari Narasumber 2 ini masuk dalam kategori Overload, Karyawan N2 memiliki beban tugas diatas rata-rata overload yaitu >1,28 dengan penjabaran nilai beban utama 1,74810023 ditambah dengan nilai beban tambahan 0,07294832.

**Tabel Beban Kerja N3**

No	Modul Tugas	Uraian Tugas	Rata- Rata waktu pengerjaan (menit)	Frekuensi (Tahun)	Waktu Kerja Efektif (Tahun)	Beban Kerja
1.	Model Piutang	Kontrol Saldo Piutang, PDD dan transaksi Pembayaran neraca	60	12	78.960	0,00911854
2.		Pencairan PDD atas Pengajuan Sekolah	30	235	78.960	0,08928571
3.		Penyediaan Laporan CCR & Aging piutang	30	235	78.960	0,08928571
4.		TAK Beasiswa Lokasi 03	30	235	78.960	0,08928571
5.	Input data	Input data TK Balikpapan, Ende,	30	12	78.960	0,00455927

Tanjung pinang, dan  
Siantar

6.		Input data Aset TS, Penyusutan, dan Rekon	30	12	78.960	0,00455927
7.	Saldo Abnormal	Saldo Kas Bank	120	12	78.960	0,01823708
8.		Saldo Piutang	120	12	78.960	0,01823708
9.		Transaksi Pendapatan dan Beban	120	12	78.960	0,01823708
Beban kerja Utama						0,34080545
Tugas Tambahan						
1.	Internal Consulting	Melakukan kunjungan dan FGD	480	12	78.960	0,07294832
Total Beban Kerja						0,41375377

**Tabel perhitungan N3**

<i>Kode</i>	<i>Deskripsi</i>	<i>FTE</i>	<i>Kategori</i>
N3	Tugas Utama	0,34080545	Overload
	Tugas Tambahan	0,07294832	Underload
Total Beban Kerja		0,41375377	Underload

Setelah dilakukan perhitungan FTE tugas utama dan tambahan N3, didapatkan total hasil FTE 0,41375377. Dengan total nilai seperti itu dapat di artikan bahwa beban kerja dari Narasumber 3 ini masuk dalam kategori Underload, Karyawan N3 memiliki beban tugas dibawah rata-rata underload yaitu 0-0,99 dengan penjabaran nilai beban utama 0,34080545 ditambah dengan nilai beban tambahan 0,07294832. N3 disini merupakan Helpdesk dimana tugas yang diterima tidak sebanyak Officer sehingga perhitungan beban kerja yang diterima masuk kedalam kategori underload, selaras dengan data yang didapat dari AVP yaitu N1 bahwa penugasan yang diterima oleh N3 ini hanya sekedar pengecekan laporan piutang.

**Perhitungan kebutuhan pegawai**

**Tabel Perhitungan kebutuhan pegawai N1**

<i>Kode Pegawai</i>	<i>Beban Kerja</i>
N1	2,81154555

Total beban kerja untuk N1 sebagai AVP dari Sub unit Accounting yaitu sebesar 2,81154555. Dengan beban kerja demikian seharusnya di isi oleh 2-3 orang karyawan, namun dalam posisi ini AVP hanya bisa di isi oleh 1 orang. Sehingga sebaiknya beban kerja yang diterima oleh AVP ini bisa dipindahkan kepada pegawai yang lainnya yang bisa membantu pengerjaan tugas tersebut, atau sebagian dipindahkan tugaskan kepada pegawai dengan keterangan beban kerja underload.

**Tabel Perhitungan kebutuhan pegawai N2 & N3**

<i>Kode Pegawai</i>	<i>Beban Kerja</i>
N2	1,82104855
N3	0,41375377
Total Beban Kerja	2,23480232

**Tabel jumlah kebutuhan Pegawai**

<i>Jumlah Pegawai Accounting</i>	<i>Jumlah Pegawai Optimal Accounting</i>
2	3

Total beban kerja untuk Sub unit Accountintg saat ini sebesar 2,23480232. Nilai tersebut menunjukkan jumlah pegawai optimal untuk pegawai Accounting yaitu 3 orang, Penambahan pegawai akan sangat membantu bagi para pegawai Accounting yang ada sekarang, khususnya N2 yang mana memiliki kapasitas beban kerja 1,82104855 yang termasuk kedalam kategori overload. Opsi lain yaitu untuk meringankan kapasitas beban kerja N2 yaitu mengalihkan beberapa beban tugas dari N2 kepada N3, dengan ini kedua pegawai akan sedikit merasa cukup dan terbagi rata dalam hal penugasan, namun jika beban tugas N1 selaku AVP dialihkan juga pada N2 ataupun N3 maka akan tetap terjadi kelebihan kapasitas beban kerja sehingga opsi paling benar yaitu menambah 1 orang lagi dalam Sub unit Accounting.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada seluruh karyawan Sub Unit Accounting, untuk penugasan Utama yang diterima memang sudah cukup padat karena memang mereka dibagian Accounting yang mengurus seputar keuangan dalam segala hal, ditambah Yayasan Pendidikan Telkom ini memang lembaga pendidikan yang cukup besar, meliputi Play Group, SD, SMP, SMK, dan Perguruan Tinggi Telkom University. Sehingga untuk tugas utama ini saja sudah cukup banyak, ditambah dengan tugas tambahan yaitu Internal Consulting dimana melakukan kunjungan kerja untuk mengawasi serta melakukan audit sekolah-sekolah yang ada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom yang tersebar di 36 kota dan 22 provinsi di Indonesia, yang dilakukan rata-rata 1 bulan sekali, dengan intensitas waktu yang cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan. Kemudian berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dari setiap karyawan bisa dilihat bahwa pendistribusian beban kerja yang diterima sub unit Accounting bisa dibilang belum merata, terbukti bahwa Narasumber 1 selaku AVP dan Narasumber 2 selaku Officer disini terdindikasi Overload, sedangkan Narasumber 3 selaku Helpdesk masuk kedalam kategori Underload. Tidak meratanya beban kerja disini juga dapat terjadi mungkin karena perdebaan posisi, yang mana N3 selaku

Helpdesk hanya menangani pengecekan-pengecekan laporan piutang, terlepas itu penugasan job desk lain lebih banyak di handle oleh N2 selaku Officer, sehingga terjadinya ketimpangan dalam kapasitas beban kerja yang terjadi.

## Referensi :

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7.
- Astuti, R. D., & Navi, M. A. H. (2018). Designing workload analysis questionnaire to evaluate needs of employees. *AIP Conference Proceedings*, 1931.
- Fahlevi, F. bagus, & Suidiana, K. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Penyelesaian Pekerjaan Pada Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Pada Unit Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership) . *Mirai Management*, 8(1).
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *BIDAYAH*, 10.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (A. R. Tanjung, Ed.). UR Press.
- Jayusman, I., Agus, O., & Shavab, K. (2020). STUDI DESKRIPSTIF KUANTITATIF TENTANG AKTIVITAS BELAJAR MAHASISWA DENGAN MENGGUNAKAN MEDIA PEMBELAJARAN EDMODO DALAM PEMBELAJARAN SEJARAH. In Halaman | 13 *Jurnal Artefak* (Vol. 7, Issue 1).
- Kabul, E. R., & Febrianto, M. N. (2022). Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 1.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. (2020).
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). Pustaka Abadi.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Manajemen (Setiyawami, Ed.; 1st ed.). Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.
- Wicaksono, S., & Min Fadlillah, A. (2021). Implementation of Full Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistics Admin Employees of PT X in Jakarta, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 159-162.