
**ANALISIS PENERAPAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE) DALAM
MENGOPTIMALKAN TENAGA KERJA DAN BEBAN KERJA PADA UNIT *LEGAL SETTLEMENT*
DAN UNIT PENDUKUNGNYA I PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) TBK**

Oleh

Jajang Suherman¹, Hasanawi MT², Rindi Parsoliani³

¹Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Komputer Universitas Ma'soem, Universitas Islam Nusantara

^{2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Nusantara

E-mail : ¹jajangsuherman333@gmail.com, ²hasanawimasturi@gmail.com,

³rindiparsoliani01@gmail.com

Article History:

Received: 11-02-2024

Revised: 19-03-2024

Accepted: 24-03-2024

Keywords:

Full Time Equivalent,
Tenaga Kerja, Beban Kerja

Abstract: *PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk* atau disebut dengan *PT Telkom* adalah satu-satunya perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi. Pada *PT Telkom* terdapat unit legal settlement, unit ini bergerak dibidang penyelesaian atau perselisihan hukum. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu optimalisasi penggunaan tenaga kerja maupun kinerja karyawan pada setiap unit kerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis optimalisasi tenaga kerja dan beban kerja pada unit legal settlement dan unit pendukungnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana beban kerja unit legal settlement dan unit pendukungnya serta untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang optimal pada *PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pada penelitian ini tidak menguji hipotesis, akan tetapi hanya mendeskripsikan dan menganalisis data. Penelitian ini Menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE), merupakan sebuah metode analisis beban kerja yang mengukur lama waktu penyelesaian kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada ketidakseimbangan beban kerja pada unit kerja *PT. Telkom*. Dimana hanya ada 2 unit kerja yang memiliki beban kerja yang normal (fit) yaitu *PT. Telkom regional 1* dan *2*. Sedangkan 6 unit kerja lainnya memiliki beban kerja yang tergolong berlebih (overload). Setelah melakukan perbaikan dengan menyeimbangkan beban kerja di 6 unit kerja lainnya yang overload dengan menambah tenaga kerja usulan, diperoleh hasil bahwa total beban kerja pada semua unit mampu dilakukan oleh 42 tenaga kerja. Kemudian nilai keseimbangan beban kerja sangat meningkat dari sebelumnya 5% menjadi 80%.

PENDAHULUAN

PT. Telekomunikasi Indonesia (Tbk) atau disebut dengan PT Telkom adalah satu-satunya perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang telekomunikasi dalam menyelenggaraan layanan telekomunikasi dengan jaringan terbesar di Indonesia. PT Telkom saat ini melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia yang memberi serangkaian layanan telekomunikasi yang lengkap mencakup sambungan telpon kabel tidak bergerak dan telpon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan, dan interkoneksi serta layanan internet, televisi-video, dan komunikasi data, pada PT Telkom terdapat unit *legal settlement* dimana unit ini bergerak dibidang penyelesaian atau perselisihan hukum, masalah tersebut dapat diselesaikan dengan bantuan Jaksa Pengacara Negara (JPN). Pada unit *legal settlement* terdapat tenaga kerja manusia untuk membantu mewujudkan tujuan Perusahaan.

Untuk mengetahui jumlah hari kerja dan jam kerja efektif pada Uunit *legal settlement* adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Hari Kerja dan Jam Kerja Efektif Pada Unit Legal Settlement Tahun 2022

Perhitungan	Jumlah	Satuan
Hari kerja 2021	249	Hari
Minggu kerja (5)	49,8	Minggu
Bulan kerja (20)	12,45	Bulan
Total hari kerja dalam jam (8)	1992	Jam
Jam istirahat	1	Jam
Faktor kelonggaran	2	%
Faktor efektivitas rata-rata	98	%

Sumber: PT. Telkom, 2022.

Berdasarkan tabel 1 dijelaskan bahwa pada unit ini terdapat jumlah hari kerja 2021 dalam 1 tahun sebanyak 249 hari, dalam 1 minggu kerja terdapat 5 hari kerja, dimana dalam satu tahun sebanyak 49,8 minggu dan dalam 1 bulan kerja terdapat 20 hari kerja, dimana dalam satu tahun terdapat 12,45 bulan dan total hari kerja dalam 1 hari terdapat 8 jam, dan dalam 1 tahun terdapat 1992 jam. Dalam 1 hari jumlah jam kerja efektif selama 8 jam ditambah dengan waktu untuk beristirahat selama 1 jam.

Analisis beban kerja diperlukan untuk mengetahui beban kerja yang seharusnya dibebankan kepada karyawan, supaya kinerja karyawan dapat optimum. Salah satu analisis beban kerja yang paling efektif adalah dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

Dengan melakukan analisis tersebut diharapkan dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, baik dalam unit kerja, departemen, divisi, maupun perusahaan. Sebelum melakukan analisis beban kerja, pihak yang berwenang hendaknya memahami beban kerja yang tengah di ampu oleh tenaga kerjanya, agar beban kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa dalam merencanakan jumlah tenaga kerja harus disesuaikan dengan beban kerja yang ada agar tidak mengakibatkan persaingan yang akan berdampak pada kerugian atau pemborosan perusahaan. Sehingga penelitian ini

bertujuan untuk mengukur waktu normal sebagai acuan perhitungan beban kerja sebagai dasar perhitungan jumlah tenaga kerja. Maka diharapkan dengan dilakukannya evaluasi waktu baku dan beban kerja, manajemen Sumber Daya Manusia lebih baik dan tenaga kerja dapat di optimalkan.

Dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana mengukur beban kerja pada unit *Legal Settlement* PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk dan sub unit pendukungnya dalam penanganan kasus legal dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE), 2) Bagaimana menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja yang optimal berdasarkan beban kerja dengan menggunakan *Full Time Equivalent* (FTE) pada masing-masing unit kerja pada sub unit *Legal Settlement* PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk dan sub unit pendukungnya dalam penanganan kasus legal.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dalam mengukur beban kerja pada unit *Legal Settlement* PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk dan sub unit pendukungnya dalam penanganan kasus legal dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE), 2) Untuk mengetahui dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja yang optimal berdasarkan beban kerja dengan menggunakan *Full Time Equivalent* (FTE) pada masing-masing unit kerja pada sub unit *Legal Settlement* PT Telkom Indonesia (Persero), Tbk dan sub unit pendukungnya dalam penanganan kasus legal.

LANDASAN TEORI

Manusia memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, maka penting bagi Perusahaan untuk memberikan fokus lebih terhadap kondisi para pekerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki beban kerja yang berbeda tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan.

Tenaga Kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan. Tenaga Kerja tersebut dikelola oleh salah satu departemen yaitu SDM. Hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dalam perusahaan maka akan dikelola oleh departemen SDM. PT Telkom yang selalu melaksanakan setiap bentuk kebijakan yang berkaitan dengan SDM agar karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien, namun pada kenyataannya, belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena belum menerapkan pengukuran beban kerja pada setiap posisi yang ada pada Unit *Legal Settlement* maka terjadi ke tidaksesuaian antara beban kerja dan jumlah pekerja yang mengakibatkan terjadinya tidak efisiennya dalam beban kerja.

Metode kerja yang dikerjakan pada masing-masing unit masih sama. Pada unit *legal settlement* tahun 2021 belum melakukan perhitungan beban kerja, sehingga perlu dilakukan. Perhitungan beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja pada sub unit *legal settlement* pada PT Telkom dan sub unit pendukungnya dalam penanganan kasus legal.

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa "Suatu proses untuk melakukan penghitungan beban kerja suatu posisi atau pekerjaan serta kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi posisi atau pekerjaan tersebut". Kemudian Hudaningsih dan Prayoga (2019) mengemukakan bahwa "*Full Time Equivalent* (FTE) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam proses analisa beban kerja". FTE sendiri digunakan untuk mengukur berapa banyak karyawan penuh waktu akan diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dalam menganalisis beban kerja sebagaimana yang dikemukakan Pranoto dan Retnowati (2021) bahwa “Beban kerja adalah suatu proses untuk menghitung volume pekerjaan”. Berbeda dengan Kasmir (2019) bahwa “Beban kerja merupakan beban kerja yang diimban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan”. Dari pendapat tersebut bahwa beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi tenaga kerja dan perusahaan. Dalam praktiknya terdapat manfaat analisis beban kerja baik dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM) maupun dari sisi Keuangan.

Menurut Zikri & Susanty (2019) mengungkapkan bahwa analisis beban kerja merupakan seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pejabat dalam waktu tertentu, pengukuran beban kerja di definisikan sebagai teknik untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa analisis beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk memperoleh informasi jabatan, melalui proses penelitian dan penilaian. Dengan dilakukannya analisis beban kerja akan mencegah adanya stress atau tekanan kerja, beban kerja yang berlebihan dikhawatirkan akan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan studi kasus. Menurut Sugiyono (2019) bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan antara observasi, wawancara dan dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif (berdasarkan kata-kata), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis. Metode pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan dengan *natural setting* menggunakan sumber data primer dan sekunder, serta teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi atau studi pustaka.

Dalam pengolah data menggunakan Trustworthiness, yaitu memastikan validasi dan reliabilitas. Salah satu cara untuk mendapatkan Trustworthiness adalah dengan melakukan triangulasi dengan cara membandingkan data hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dan memvalidasi ulang dari hasil wawancara. Tingkat kepercayaan dari hasil penelitian dapat dicapai jika peneliti berpegang pada empat prinsip, yaitu: *credibility* (derajat kepercayaan), *dependability* (ketergantungan), *transferability* (keteralihan), dan *confirmability* (kepastian).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan jam efektif dalam bekerja selama satu tahun dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Perhitungan Jam Efektif Bekerja Tahun 2022

Perhitungan	Jumlah	Satuan
1 Hari	249	Hari
Jam Kerja Pertahun	1992	Jam

Efektivitas bekerja	92	%
Total jam efektif per tahun	1992	Jam

Sumber: PT. Telkom, 2022.

Berdasarkan tabel 2 tersebut di atas, bahwa diketahui jam efektif tiap unit bekerja dalam satu tahun adalah selama 1992 jam/tahun. Pada kenyataannya unit dan sub unit sering memulai kembali bekerja setelah istirahat tidak sesuai jam, sehingga waktu efektivitas kerja sesuai pada table 1 di atas, waktu efektif adalah sebesar 98%. Total waktu efektivitas kerja didapatkan dari pengurangan nilai kelonggaran yakni $100\% - 2\% = 98\%$. Setelah dilakukan perhitungan maka didapatkan jam efektif bekerja hanya 1952,16 jam/tahun.

Sedangkan waktu siklus keseluruhan unit dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Tabel Waktu Siklus Keseluruhan Unit

Unit	Periode waktu	Waktu Kerja	N	N'	Keterangan
<i>Legal settlement</i>	Tahunan	15198	8	279.3920714	Cukup
Telkom Regional 1	Tahunan	5518.8	8	279.3920714	Cukup
Telkom Regional 2	Tahunan	8145	8	279.3920714	Cukup
Telkom Regional 3	Tahunan	18174	8	279.3920714	Cukup
Telkom Regional 4	Tahunan	12154.7	8	279.3920714	Cukup
Telkom Regional 5	Tahunan	10536.8	8	279.3920714	Cukup
Telkom Regional 6	Tahunan	6294.8	8	279.3920714	Cukup
Telkom Regional 7	Tahunan	8192.6	8	279.3920714	Cukup

Sumber: PT Telkom, 2022 data diolah.

Uji Kecukupan dan Keceragaman Data

Pada tahap pengolahan ini data yang pertama dilakukan adalah uji kecukupan data. Pada uji kecukupan data terdapat 2 faktor yang mempengaruhi, yaitu tingkat kepercayaan (k) dan tingkat ketelitian (s). Adapun tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau sama dengan 2 dan tingkat ketelitian yang digunakan adalah 20% atau 0.2. Rumus uji kecukupan data adalah sebagai berikut :

$$N' = \frac{k / s \sqrt{(N \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2}}{\sum x}$$

Dimana:

N' = Banyaknya pengukuran sesungguhnya yang diperlukan

N = Jumlah pengukuran pendahuluan yang telah dilakukan

X = Waktu penyelesaian yang teramati selama pengukuran yang telah dilakukan

K = Harga indeks yang besarnya tergantung tingkat keyakinan

Nilai K ditentukan berdasarkan tingkat keyakinan dan tingkat ketelitian yang diinginkan, masing-masing adalah sebagai berikut :

K = Tingkat keyakinan 99%, maka $k = 2,58 = 3$

Jika tingkat keyakinan 95%, maka $k = 1,96 = 2$

Jika tingkat keyakinan 68%, maka $k = 1$

S = Derajat ketelitian

Mencari batas kontrol atas (BKA)

Mencari batas kontrol bawah (BKB).

Hasil pengujian kecukupan dan keseragaman data pada setiap unit dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Keseragaman Data dan Uji Kecukupan Data

Unit	Waktu Kerja	BKA	BKB	N	N'
<i>Legal settlement</i>	15198	45.9163	2.5837	8	279.3920714
Telkom Regional 1	5518.8	45.9163	2.5837	8	279.3920714
Telkom Regional 2	8145	45.9163	2.5837	8	279.3920714
Telkom Regional 3	18174	45.9163	2.5837	8	279.3920714
Telkom Regional 4	12154.7	45.9163	2.5837	8	279.3920714
Telkom Regional 5	10536.8	45.9163	2.5837	8	279.3920714
Telkom Regional 6	6294.8	45.9163	2.5837	8	279.3920714
Telkom Regional 7	8192.6	45.9163	2.5837	8	279.3920714

Sumber: PT Telkom, 2022 data diolah.

Pada tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian kecukupan dan keseragaman data pada masing-masing sub unit. Pengujian keseragaman data adalah suatu pengujian yang berguna untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan berasal dari satu *system* yang sama. Melalui pengujian dapat mengetahui adanya perbedaan data diluar batas kendali (*out of control*) yang dapat digambarkan pada peta kontrol. Data perhitungan uji kecukupan dan keseragaman data per unit secara detail.

Perhitungan beban kerja untuk unit *legal settlement*, dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai Full Time Equivalent unit Legal Settlement

No	Nama kegiatan intensitas	Periode waktu	Frekuensi	Durasi	Tahunan	FTE
1	Menyusun dokumen OKR	Triwulan	1	4	4	16
2	Merumuskan kebijakan bantuan hukum	Tahunan	54	90	1	4860
3	Memastikan penanganan perkara	Tahunan	32	102	1	3264
4	Memastikan surat balasan somasi	Tahunan	9	54	1	486
5	Melakukan analisis, bantuan dan rekomendasi hukum	Tahunan	54	8	1	432
6	Memastikan dokumen analisa	Tahunan	32	16	1	512
7	Memastikan dokumen legal analisis	Tahunan	9	24	1	216
8	Melakukan rekomendasi bantuan hukum	Tahunan	54	6	1	324
9	Membuat dokumen analisis gugatan	Tahunan	32	18	1	576
10	Melakukan koordinasi pengawalan somasi	Tahunan	32	18	1	576

1 1	Melakukan pengawalan atas permohonan bantuan hukum	Tahunan	54	6	1	324
1 2	Melakukan koordinasi dengan pihak terkait	Tahunan	32	18	1	576
1 3	Melakukan dokumentasi analisis gugatan	Tahunan	32	18	1	576
1 4	Melakukan koordinasi pengawalan somasi	Tahunan	9	18	1	162
1 5	Melakukan koordinasi bantuan hukum	Tahunan	54	6	1	324
1 6	Menyusun <i>worksheet</i> jawaban gugatan	Tahunan	32	18	1	576
1 7	Berkoordinasi terkait pengamanan non litigasi	Tahunan	9	18	1	162
1 8	Menyusun dokumen rencana bantuan hukum	Tahunan	54	6	1	324
1 9	Menyusun rencana prgogam kerja	Tahunan	76	12	1	912
Total						151 98

Sumber: PT Telkom, 2022 data diolah.

Perhitungan untuk mendapatkan nilai FTE pada unit *legal settlement* sebagai berikut:
Total jam elemen = *frekuensi kegiatan* X durasi (jam) X Hari dalam setahun

$$\text{FTE} = \frac{(\text{Total jam kerja elemen per tahun}) + \text{Allowance}}{\text{jam kerja efektif per tahun}}$$

$$\text{FTE} = \frac{15198 + 2\% (15198)}{1992}$$

$$\text{FTE} = \frac{15198 + 303,96}{1992}$$

$$\text{FTE} = \frac{15501.96}{1992}$$

$$\text{FTE} = 7.78210$$

Pada tabel 5, bahwa pada unit *legal settlement* mendapatkan beban kerja yang lebih atau *Overload* di mana tenaga kerja pada unit ini berjumlah 5 orang karyawan dengan total nilai FTE dari seluruh elemen aktivitas sebesar 7.78210. sehingga agar tenaga kerja menjadi efektif dan efisien, harus dibutuhkan tambahan tenaga kerja sebanyak 3 orang, penambahan usulan tenaga kerja kerja tersebut dengan tujuan agar menjadi mudah dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan yang ada pada perusahaan, karena perusahaan sudah menentukan standar beban kerja karyawannya.

Data kondisi awal jumlah unit dan usulan unit dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Kondisi Awal Jumlah Unit

Sub Unit	Nilai FTE	FTE Normal
Unit <i>legal settlement</i>	7.78	1.28
Telkom Regional 1	2.82	1.28
Telkom Regional 2	4.17	1.28
Telkom Regional 3	9.30	1.28
Telkom Regional 4	6.22	1.28
Telkom Regional 5	5.39	1.28
Telkom Regional 6	3.22	1.28
Telkom Regional 7	4.11	1.28
43.01		

Sumber: PT Telkom, 2022 data diolah.

Kondisi usulan jumlah Tenaga kerja pada setiap unit dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Kondisi Usulan Jumlah Unit

Sub Unit	Nilai FTE	Tenaga kerja sebelumnya	Tenaga kerja yang seharusnya	FTE Normal
Unit <i>legal settlement</i>	0.97	5	8	1.28
Telkom Regional 1	0.94	3	3	1.28
Telkom Regional 2	1.04	4	4	1.28
Telkom Regional 3	1.03	2	9	1.28
Telkom Regional 4	1.03	2	6	1.28
Telkom Regional 5	1.07	2	5	1.28
Telkom Regional 6	1.07	1	3	1.28
Telkom Regional 7	1.02	2	4	1.28
Jumlah	8.17	21	42	

Sumber: PT Telkom, 2022 data diolah.

Nilai *Full Time Equivalent* awal seluruh unit dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Nilai *Full Time Equivalent* (FTE) Awal Seluruh Unit

Sub Unit	Nilai FTE	FTE Normal
Unit <i>legal settlement</i>	7.78	1.28
Telkom Regional 1	2.82	1.28
Telkom Regional 2	4.17	1.28
Telkom Regional 3	9.30	1.28
Telkom Regional 4	6.22	1.28
Telkom Regional 5	5.39	1.28
Telkom Regional 6	3.22	1.28

Telkom Regional 7	4.11	1.28
43.01		

Sumber: PT Telkom, 2022 data diolah.

Hasil perhitungan nilai *Full Time Equivalent* (FTE) keseluruhan usulan dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil nilai *Full Time Equivalent* (FTE) Keseluruhan Usulan

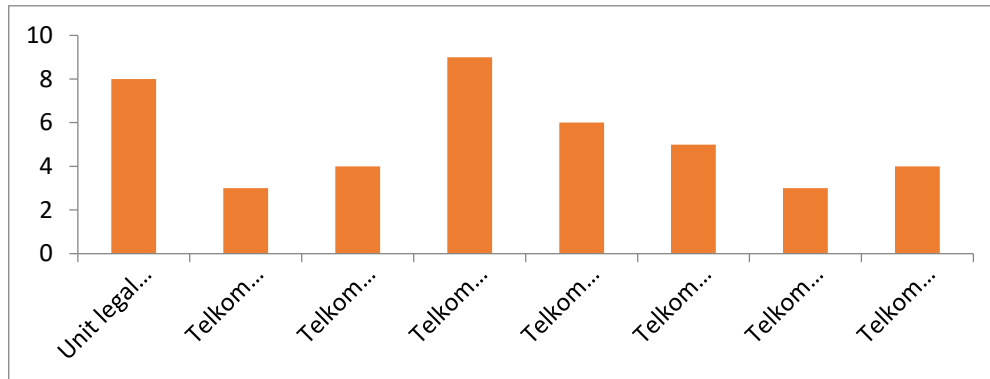
Sub Unit	Nilai FTE	Tenaga kerja usulan	FTE Normal
Unit legal settlement	0.97	8	1.28
Telkom Regional 1	0.94	3	1.28
Telkom Regional 2	1.04	4	1.28
Telkom Regional 3	1.03	9	1.28
Telkom Regional 4	1.03	6	1.28
Telkom Regional 5	1.07	5	1.28
Telkom Regional 6	1.07	3	1.28
Telkom Regional 7	1.02	4	1.28
Jumlah	8.17	42	

Sumber: PT Telkom, 2022 data diolah.

Untuk unit legal settlement dimana sudah ada 5 karyawan dan diusulkan 3 karyawan tambahan dengan beban kerja 0.97 pada masing-masing tenaga kerja, untuk Telkom regional 1 dan 2 sudah normal dengan nilai FTE 0.94 dan 1.04, untuk Telkom regional 3 dimana sudah ada 2 karyawan dan sangat diusulkan untuk menambah 7 karyawan tambahan dengan beban kerja 1.03 pada masing-masing tenaga kerja, Telkom regional 4 sudah ada 2 karyawan dan sangat diusulkan juga untuk menambah 4 karyawan usulan dengan beban kerja 1.03 pada masing-masing tenaga kerja, Telkom Regional 5 sudah ada 2 karyawan dan sangat diusulkan juga untuk menambah 3 karyawan usulan dengan beban kerja 1.07, Telkom regional 6 hanya mempunyai 1 karyawan dan sangat di usulkan untuk menambah 2 karyawan usulan dengan beban kerja 1.07, dan untuk Telkopm regional 7 sudah ada 2 karyawan dan diusulkan juga untuk menambah 2 karyawan lagi dengan nilai FTE 1.02.

Semua usulan sangat diharapkan agar beban kerja pada masing-masing unit menjadi efektif dan efisien serta merata dalam pekerjaan dan dapat mendapatkan nilai FTE yang normal (*fit*).

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dengan grafik pada Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Grafik Keseimbangan *Full Time Equivalent* (FTE) Usulan

Grafik keseimbangan beban kerja semua usulan di seluruh unit dan hasil keseimbangannya adalah 80% yang didapat dari hasil perhitungan total nilai FTE/ (FTE_{normal} * Jumlah unit)

$$= 8.17 / (1.28 * 8)$$

$$= 80\%$$

Berdasarkan perhitungan, dapat diketahui bahwa adanya peningkatan nilai keseimbangan *Full Time Equivalent* (FTE) sebelum dan setelah usulan. Diketahui bahwa nilai *Full Time Equivalent* (FTE) sebelum usulan adalah sebesar 5% dan setelah usulan sangat meningkat menjadi 80%. Ini berarti bahwa ada peningkatan nilai keseimbangan *Full Time Equivalent* (FTE) sebesar 75%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis data penerapan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dalam mengoptimalkan tenaga kerja dan beban kerja pada unit *Legal Settlement* dan Unit Pendukungnya di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, atau disebut PT. Telkom dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat ketidakseimbangan beban kerja pada unit kerja PT. Telkom. Dimana hanya ada 2 unit kerja yang memiliki beban kerja yang normal (*fit*) yaitu PT. Telkom regional 1 dan 2, yaitu untuk PT. Telkom regional 1 dengan jumlah 3 tenaga kerja beban kerjanya adalah 2.82 dan untuk PT. Telkom regional 2 dengan jumlah 4 tenaga kerja beban kerjanya adalah 4.14. Sedangkan 6 unit lainnya memiliki beban kerjanya tergolong berlebih (*overload*), yaitu untuk unit *legal settlement* terdapat 5 tenaga kerja hasil beban kerja unit *legal settlement* adalah 7.78; PT. Telkom Regional 3 terdapat 2 tenaga kerja hasil beban kerja PT. Telkom regional 3 adalah 9.30; PT. Telkom regional 4 terdapat 2 tenaga kerja hasil beban kerja PT. Telkom Regional 4 adalah 6.22; PT. Telkom regional 5 terdapat 2 tenaga kerja hasil beban kerja PT. Telkom Regional 5 adalah 5.39; PT. Telkom Regional 6 terdapat 1 tenaga kerja hasil beban kerja PT. Telkom Regional 6 adalah 3.22; dan PT.

Telkom regional 7 terdapat 2 tenaga kerja hasil beban kerja PT. Telkom Regional 6 adalah 4.11.

- Setelah melakukan perbaikan dengan menyeimbangkan beban kerja pada 6 unit kerja PT. Telkom lainnya yang beban kerjanya tergolong berlebih (*overload*) dengan menambah tenaga kerja usulan. Diperoleh hasil bahwa total beban kerja pada semua unit mampu dilakukan oleh 42 tenaga kerja. Dan kemudian nilai keseimbangan beban kerja sangat meningkat dari sebelumnya 5% menjadi 80%.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terdahulu, dapat disarankan/direkomendasikan sebagai berikut :

- Untuk mengoptimalkan tenaga kerja dapat menggunakan analisis beban kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)* dalam melakukan pengukuran beban kerja dan memberikan beban kerja karyawan atas tanggung jawabnya.
- Untuk mengoptimalkan tenaga kerja dapat menggunakan metode perhitungan beban kerja lain untuk menghitung jumlah kebutuhan tenaga kerja dan biaya yang akan dikeluarkan.
- Untuk PT. Telkom dapat melakukan analisis beban kerja terlebih dahulu setiap tahunnya agar beban kerja pada unit kerja PT. Telkom beban kerjanya dapat normal dan merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Fatihudin, D. (2020). *Metode Penelitian : Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publisher.
- Fatihudin, D. (2020). *Metode Penelitian : Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publisher.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi 201, p. 275). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah* (2019th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah* (2019th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi 201, p. 275). PT Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja* (S. R. M. Koesomowidjojo (ed.); 1st ed.). raih asah sukses.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja* (S. R. M. Koesomowidjojo (ed.); 1st ed.). raih asah sukses.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., p. 370). PT Rajabgrapindo Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed., p. 370). PT Rajabgrapindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (edisi 1 (ed.)).

Rajawali Press.

- [13] Mangkunegara, A. . A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Pranoto, L. Hardi, & Retnowati. (2021). *Analisis Beban Kerja* (L. Hardian Pranoto & Retnowati (eds.); 3rd ed., p. 138).
- [15] Pranoto, L. Hardi, & Retnowati. (2021). *Analisis Beban Kerja* (L. Hardian Pranoto & Retnowati (eds.); 3rd ed., p. 138).
- [16] Sedarmayati. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (dinah sumayah (ed.); edisi revi, p. 180). refika aditama.
- [17] Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (26th ed., p. 377). PT Bumi Aksara.
- [18] Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R & D* (Bandung (ed.); 2nd ed.). alfabeta.
- [19] Sedarmayati. (2016). *manajemen sumber daya manusia* (dinah sumayah (ed.); edisi revi, p. 180). refika aditama.
- [20] Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (26th ed., p. 377). PT Bumi Aksara.
- [21] Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R & D* (Bandung (ed.); 2nd ed.). alfabeta.
- [22] Tridoyo, Sriyanto. Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Diponegoro, U., Kerja, B., Equivalent, F. T., & Kerja, K. T. (2019). *Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang*.
- [23] Daud, N. N., Mooduto, W. I. S., Podungge, D., Bina, U., & Gorontalo, M. (2017). *Analysis Of Employee Working Load In Bina Mandiri Gorontalo University Using Full Time Equivalent*. 52-59.
- [24] Daud, N. N., Mooduto, W. I. S., Podungge, D., Bina, U., & Gorontalo, M. (2017). *Analysis Of Employee Working Load In Bina Mandiri Gorontalo University Using Full Time Equivalent*. 52-59.
- [25] Hudaningsih, N., & Prayoga, R. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Departemen Produksi Produksi Pt. Borsya Cipta Communica. *Jurnal TAMBORA*, 3(2), 98-106.
- [26] Hudaningsih, N., & Prayoga, R. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi Produksi Pt. Borsya Cipta Communica. *Jurnal TAMBORA*, 3(2), 98-106.
- [27] Putri, M. P., Industri, J. T., Teknik, F., Malikussaleh, U., Indonesia, A., Pulo, B., Satu, M., & Utara, A. (2021). *Pengukuran beban kerja dengan metode full time equivalent dan penentuan jumlah tenaga kerja efektif menggunakan workload analysis*. 04(01).
- [28] Putri, M. P., Industri, J. T., Teknik, F., Malikussaleh, U., Indonesia, A., Pulo, B., Satu, M., & Utara, A. (2021). *Pengukuran beban kerja dengan metode full time equivalent dan penentuan jumlah tenaga kerja efektif menggunakan workload analysis*. 04(01).
- [29] Tridoyo, Sriyanto. Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Diponegoro, U., Kerja, B., Equivalent, F. T., & Kerja, K. T. (2019). *Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang*.
- [30] Umum, P. (2011). *Badan kepegawaian negara*.

- [31] Umum, P. (2011). *Badan kepegawaian negara*.
- [32] Zekben, M., & Prastawa, H. (2017). Meikel Zekben S , Heru Prastawa *). *Industrial Engineering Online Journal*, 6.
- [33] Zikri, M. A., & Susanty, A. I. (2019). *Human Capital Strategy in Optimizing Number of Employee Through Workloads Analysis Method in Human Capital Division Pt Kimia Farma Persero*. 6(1), 928–935. Zekben, M., & Prastawa, H. (2017). Meikel Zekben S , Heru Prastawa *). *Industrial Engineering Online Journal*, 6.
- [34] Zikri, M. A., & Susanty, A. I. (2019). *Human Capital Strategy in Optimizing Number of Employee Through Workloads Analysis Method in Human Capital Division Pt Kimia Farma Persero*. 6(1), 928–935.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN