

**ANALISIS BEBAN KERJA BERDASARKAN WAKTU KERJA KARYAWAN PADA
UNIT PEMUPUKAN DI PT.TANJUNG BUYU PERKASA PLANTATION
KALIMANTAN TIMUR**
**WORKLOAD ANALYSIS BASED ON EMPLOYEE WORK TIME ON FERTILIZING UNIT AT
PT.TANJUNG BUYU PERKASA PLANTATION
EAST KALIMANTAN**

Alvieyan Nur Ari Pratama¹, M.Atta Bary², Fadli Mulyadi²

¹Alumni Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

²Pengajar Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

Email : alvieyan25@gmail.com

ABSTRACT

Palm oil (Elaeis Guineensis Jack.) Is one of the mainstay plantation commodities in Indonesia. Palm oil agribusiness is one of the few industries that is Indonesia's competitive advantage to compete at the global level. Based on research that has been done the highest average productive work time is obtained at KP 3, 4, 5, 6, 9, and KP 10 which is equal to 48.8%, and the lowest productive time is obtained at KP 7 and KP 8 which is 47.4% with unproductive time the highest is obtained by KP 3 and KP 4 which is 12.5%, and the lowest unproductive time is obtained by KP 9 and KP 10 which is 9.6%, while the highest personal time is obtained by KP 5 and KP 6 which is 42.9% and the lowest personal time is obtained by KP 3 and KP 4 which is 38.5%. The overall time of employees between Earning time and personal time didn't making a significant change this is due to KP at PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation works in teams, if between 1 or more than 1 employee in the process of working slowly it will hamper the work process of other employees. The calculation of the workload per year for the entire KP is below 1 with information on the underload, which means that the workload of the entire KP is relatively low because this is due to the flat land and fertilizer worker doing his work by teamwork.

Keywords: Workload Analysis, employee needs and Work Sampling

I. PENDAHULUAN

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jack.-) merupakan salah satu komoditas perkebunan andalan di Indonesia. Agribisnis Kelapa sawit adalah salah satu dari sedikit industri yang merupakan keunggulan kompetitif Indonesia untuk bersaing di tingkat global (Pahan, 2010).

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif setiap perusahaan membutuhkan kualitas SDM yang memiliki kompetensi tinggi. Adapun tantangan yang sering dihadapi setiap perusahaan adalah pada permintaan produksi yang cukup tinggi dan kualitas produk yang dihasilkan, yang terpusat pada kuantitas produk dan kualitas dari produk yang dihasilkan setiap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan harus mampu memberikan tanggapan yang cepat terhadap perubahan kebutuhan dan tuntutan konsumen. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia atau MSDM yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif adalah dalam kompetensi bidang tugas yang dapat di penuhi oleh SDM, kemampuan profesionalisme dan komitmen karyawan terhadap tuntutan yang diinginkan perusahaan.

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi tiga kemungkinan, Pertama beban kerja yang sesuai dengan standar, Kedua beban kerja yang terlalu tinggi, Ketiga beban kerja yang terlalu rendah. Ketiga beban kerja tersebut tergantung dari deskripsi pekerjaan yang disusun oleh perusahaan itu sendiri. Semakin banyak deskripsi pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya beban kerja yang terlalu tinggi, demikian juga sebaliknya jika deskripsi pekerjaan terlalu sedikit maka pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan juga semakin sedikit. (Suwatno dan Priansa ,2011)

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT.Tanjung Buyu Perkasa Plantation (TBPP) yang terletak di Kecamatan Talisayan Berau. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2019 sampai dengan April 2019.

B. Alat dan Bahan

Alat dan bahan yang digunakan adalah *stopwatch*, pensil, catatan, pulpen, kamera dan *work sampling*

C. Metode pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer mengenai waktu kerja dan beban kerja karyawan diperoleh melalui metode *work sampling*. Metode ini dilakukan melalui pengamatan dimana aktivitas yang diamati dalam penelitian akan dikelompokkan menurut kategori kegiatan produktif, tidak produktif, dan pribadi. Kegiatan produktif merupakan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas pokok pekerjaan karyawan. Kegiatan tidak produktif adalah kegiatan yang tidak bermanfaat bagi pekerjaan atau perusahaan, seperti mengobrol, bermain game, bermalas-malasan dan sebagainya. Kegiatan pribadi ialah kegiatan yang dilakukan karyawan seperti menghabiskan waktu pribadinya yang diperbolehkan oleh perusahaan, contoh istirahat, sholat, dan makan. Untuk hasil pengamatan akan dicatat dalam formulir *work sampling*.

D. Analisis Data

1. Menetaokan waktu kerja efektif

Waktu kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti perhitungannya kemudian hari kerja efektif di kalikan jumlah jam kerja yang diwajibkan perusahaan, rumus perhitungan hari kerja efektif adalah sebagai berikut :

$$\text{Hari Kerja Efektif} = (A - (B + C + D))$$

Keterangan :

A = Jumlah Hari Menurut Kalender

B = Jumlah Hari Sabtu dan Minggu dalam Setahun

C = Jumlah Hari Libur dalam Setahun

D = Jumlah Cuti Tahunan

2. Menghitung beban kerja pertahun

Tabel 1. Form beban kerja

No	Uraian Tugas Pokok	BT	SKR	BKP
1				
2				
3				
4				
				Σ BKP

Menghitung beban kerja pertahun merupakan jumlah beban suatu tugas pokok tertentu (misal target yang diberikan perusahaan seperti berapa jaluran sawit yang harus dilakukan pupuk) dikalikan dengan standar kemampuan rata-rata waktu penyelesaian tugas tersebut (misal berapa waktu penyelesaian 1 jaluran kelapa sawit). Rumus perhitungan beban kerja pertahun dapat dilihat pada tabel 1.

$$FTE = \frac{\text{Beban kerja per tahun}}{\text{Waktu kerja efektif per tahun}}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Karyawan Pupuk (KP)

Karakteristik karyawan pupuk (KP) antara lain jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Karyawan dari penelitian ini adalah karyawan pupuk (KP) yang bekerja pada afdeling IV dan di awasi langsung oleh mandor pupuk dan asisten afdeling IV. Assiten membawahi dan mengawasi mandor 1, 3 kerani afdeling, dan 8 mandor lainnya yang termasuk mandor pupuk.

2. Karakteristik Karyawan Pupuk (KP) berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada sembilan karyawan pupuk, seluruh Karyawan Pupuk (KP) yang diamati berjenis kelamin perempuan. Dikarenakan pekerjaan Pupuk kelapa sawit dinilai membutuhkan ketelitian dan kehati-hatian maka pekerjaan Pupuk kelapa sawit ini sangat cocok untuk dikerjakan oleh perempuan disamping itu pula hampir setiap laki-laki yang bekerja di kebun kelapa sawit rata-rata hanya mau bekerja pada bidang panen buah kelapa sawit, adapun alasan karyawan laki-laki lebih memilih panen buah adalah premi yang ada dalam pemanenan buah kelapa sawit dinilai lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan sebagai karyawan pupuk adapun alasan lain ialah agar karyawan yang memiliki istri yang mau bekerja, maka pekerjaan pupuk dapat menjadi salah satu pilihan bagi karyawan tersebut, oleh sebab itu

untuk pekerjaan Pupuk kelapa sawit banyak dilakukan oleh perempuan.

3. Karakteristik Karyawan Pupuk (KP) berdasarkan tingkat Pendidikan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada sepuluh karyawan pupuk, seluruh Karyawan Pupuk (KP) yang diamati memiliki tingkat pendidikan SD hingga SMP. Pekerjaan pada Pupuk kelapa sawit memang tidak terlalu membutuhkan pendidikan tinggi karena hampir semua pekerjaan yang dilakukan bersifat teknis. Hal yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan ini adalah fisik, keahlian dalam penggunaan alat Sprayer dan parang untuk pekerjaan manual, sedangkan dalam pencampuran racun dapat diawasi langsung oleh mandor pupuk.

4. Tugas Pokok Karyawan Pupuk (KP)

Berdasarkan pengamatan dan analisis pekerjaan yang telah dilakukan di PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation yakni pada Karyawan Pupuk (KP), maka diperoleh informasi mengenai tugas pokok Karyawan Pupuk (KP) yang nantinya dapat dipergunakan dalam menganalisis beban kerja Karyawan Pupuk (KP) dan untuk menentukan jumlah waktu yang efektif. Adapun tugas pokok Karyawan Pupuk (KP) dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Tugas Pokok Karyawan Pupuk (KP)

No	Uraian Tugas Pokok Karyawan Pupuk (KP)
1	Mengenakan alat pelindung diri (APD)
2	Menyiapkan angkong dan ember gendong
3	Mengisi untilan pupuk ke dalam angkong
4	Mengisi pupuk kedalam ember gendong
5	Masuk ke jalur atau pasar rintis
6	Melakukan proses pekerjaan atau pengaplikasian pupuk
7	Melipat karung untilan pupuk
8	Perpindahan Plot

Adapun maksud dari tugas pokok di atas dalam penggunaan APD yang dimaksud adalah mengenakan sarung tangan karet dengan panjang 15-20 cm tahan air, mengenakan kacamata yang sesuai dengan standar, menggunakan masker yang sesuai dengan standar bukan masker dari kain melainkan masker yang dapat menyaring racun dengan maksimal, dan mengenakan baju pelindung berbentuk terusan dan anti air berwarna kuning.

Menyiapkan angkong dan ember yakni karyawan mempersiapkan alat mereka masing-masing seperti pendorong menyiapkan angkong dan penabur menyiapkan ember gendong.

Sebelum karyawan melakukan pengaplikasian pupuk hal yang harus dilakukan yaitu pendorong harus mengambil untilan yang disusun di Tempat Penyimpanan Pupuk (TPP). Setelah itu pendorong melakukan pengisian pupuk ke ember gendong penabur.

Pengaplikasian pupuk yakni karyawan melakukan penaburan pupuk di bagian bibir pasar mati atau di bagian ujung piringan pada pokok sawit. Untuk 1 afdeling memiliki kurang lebih 29 sampai 33 blok dengan luas 1 blok kurang lebih 30 Ha. Pengisian pupuk kedalam ember gendong dilakukan saat proses pekerjaan pupuk di lapangan.

Perpindahan plot kerja dilakukan saat karyawan sudah menghabiskan racun dari tanki sprayer kemudian karyawan melakukan perpindahan plot kerja yang sudah ditentukan oleh mandor yang ada di lapangan.

5. Perbandingan Penggunaan Waktu Kerja KP

Pengamatan mengenai penggunaan waktu kerja Karyawan Pupuk (KP) dilakukan dengan menggunakan work sampling dapat dilihat pada lampiran 1. Setelah pengamatan dilakukan kemudian hasil pengamatan tersebut dikelompokkan berdasarkan kategori produktif, tidak produktif dan pribadi.

berdasarkan pengamatan dilapangan, dapat diambil kesimpulan bahwa kegiatan produktif adalah kegiatan yang berhubungan langsung dengan tugas pokok Karyawan Pupuk (KP), untuk kegiatan tidak produktif adalah kegiatan yang tidak termasuk dalam tugas pokok seperti tidak bekerja saat waktu kerja, mengobrol, dan bermalas-malasan, sedangkan kegiatan pribadi adalah waktu pribadi yang telah diberikan oleh perusahaan seperti waktu istirahat untuk makan, melepas lelah, buang air besar atau air kecil, dan diberikannya waktu 2 jam oleh perusahaan untuk ketentuan hanya 5 jam kerja bagi pekerja yang kontak langsung dengan bahan kimia.

Dalam pengamatan yang dilakukan jumlah Karyawan Pupuk (KP) yang diambil adalah 10 orang dengan 1 orangnya dilakukan 3 kali pengamatan, sehingga waktu yang diperlukan dalam pengamatan ini adalah 30 hari yang dilakukan pada afdeling IV (empat), Afdeling V (lima).

6. Perbandingan penggunaan waktu kerja perorangan

Hasil pengamatan yang telah dilakukan pada setiap Karyawan Pupuk (KP) dengan 3 kali pengamatan yang dilakukan sesuai dengan penempatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yakni pada afdeling IV (empat), afdeling V (lima), dengan waktu pengamatan selama 30 hari dengan menggunakan work sampling dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa penggunaan waktu kerja produktif Karyawan Pupuk (KP) berkisar antara 47.74% sampai 48.8% dengan rata-rata keseluruhan waktu produktif yang dilakukan adalah 48.3%, dari hasil pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa perbedaan untuk waktu produktif tidak terlalu signifikan hanya saja sebagian besar waktu produktif yang di bawah 48% paling banyak terdapat pada KP 1 dan KP 2 hal tersebut

dikarenakan wilayah KP 1 dan KP 2 pada saat pengamatan ialah pada afdeling IV (empat) dimana pada afdeling IV (empat) sendiri medan yang ada sebagian besar adalah datar dan tidak berbukit sehingga waktu penyelesaian tugas karyawan menjadi lebih mudah dan cepat dan mengakibatkan sebagian besar waktu produktif digunakan untuk waktu tidak produktif dan pribadi.

Jika pada waktu produktif hal-hal yang berhubungan langsung dengan tugas pokok maka untuk waktu tidak produktif adalah hal-hal yang dilakukan oleh karyawan pupuk yang tidak ada hubungannya dengan tugas pokok karyawan tersebut, dalam kasus yang terjadi waktu tidak produktif karyawan sebagian besar dikarenakan karyawan berbicara dan duduk dalam waktu kerja di lapangan dan menunggu truk pengecer pupuk. Untuk perbandingan waktu kerja tidak produktif perorangan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 3. Perbandingan waktu kerja produktif perorangan

Karyawan Pupuk (KP)	Waktu produktif (menit)			Rata-rata waktu produktif	
	Sampel 1	Sampel 2	Sampel 3	Menit	%
KP 1	190	230	220	213.3	47.4
KP 2	190	230	220	213.3	47.4
KP 3	210	220	230	220	48.8
KP 4	210	220	230	220	48.8
KP 5	230	220	210	220	48.8
KP 6	230	220	210	220	48.8
KP 7	220	220	210	216.6	48.1
KP 8	220	220	210	216.6	48.1
KP 9	230	210	220	220	48.8
KP 10	230	210	220	220	48.8
			Rata-rata	217.9	48.3

Tabel 4. Perbandingan waktu kerja tidak produktif perorangan

Karyawan Pupuk (KP)	Waktu tidak produktif (menit)			Rata-rata waktu tidak produktif	
	Sampel 1	Sampel 2	Sampel 3	Menit	%
KP 1	70	50	40	53.3	11.8
KP 2	70	50	40	53.3	11.8
KP 3	60	60	50	56.6	12.5
KP 4	60	60	50	56.6	12.5
KP 5	30	40	40	36.6	8.1
KP 6	30	40	40	36.6	8.1
KP 7	60	40	60	53.3	11.8
KP 8	60	40	60	53.3	11.8
KP 9	40	50	40	43.3	9.6
KP 10	40	50	40	43.3	9.6
			Rata-rata	48.62	10.8

Tabel 5. Perbandingan waktu kerja pribadi perorangan

Karyawan Pupuk (KP)	Waktu pribadi (menit)			Rata-rata waktu pribadi	
	Sampel 1	Sampel 2	Sampel 3	Menit	%
KP 1	190	170	180	180	40
KP 2	190	170	180	180	40
KP 3	180	170	170	173.3	38.5
KP 4	180	170	170	173.3	38.5
KP 5	190	190	200	193.3	42.9
KP 6	190	190	200	193.3	42.9
KP 7	170	190	180	180	40
KP 8	170	190	180	180	40
KP 9	180	190	190	186.6	41.4
KP10	180	190	190	186.6	41.4
			Rata-rata	182.7	40.6

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui penggunaan waktu kerja tidak produktif berkisar 8.1% sampai 12.5% dengan rata-rata keseluruhan waktu tidak produktif adalah 10.8%, dengan waktu tidak produktif terkecil terletak pada KP 5 dan KP 6 dengan rata-rata waktu tidak produktif sebesar 8.1%, dan rata-rata penggunaan waktu tidak produktif terbesar terdapat pada KP 3 dan KP 4 yakni sebesar 12.5%. Adapun perubahan yang tidak signifikan tersebut terjadi dikarenakan pekerjaan pupuk ini dilakukan dengan cara kerja tim, sehingga penggunaan waktu kerja tidak produktif tidak terlalu signifikan, karena jika 1 orang bermalas-malasan maka para karyawan lain akan terhambat dalam melakukan pekerjaannya, contoh jika karyawan A tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan atau terlambat, misalkan dalam pengaplikasian pupuk pada jalur 4 tim 1 terdiri dari penabur dan pendorong bermalas-malasan dalam melakukan pengaplikasian pupuk maka tim lain akan ikut terlambat, karena pengawasan mandor yang tidak bisa stabil terhambat dikarenakan jarak antara team berjauhan.

Berdasarkan tabel 5 penggunaan waktu kerja pribadi berkisar antara 38.5% sampai 41.4% dengan rata-rata keseluruhan waktu pribadi ialah 40.6%, dari uraian tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa penggunaan waktu pribadi paling sedikit dialami oleh KP 3 dan KP 4, di karenakan pada saat pengamatan medan lapangan yang dihadapi banyaknya terdapat jalur yang rusak seperti tidak ada jembatan dan banyaknya pelepah sawit yang terhambur di pasar rintis sehingga membuat karyawan susah untuk menuju jalur selanjutnya.

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui waktu produktif pada keseluruhan KP tidak terlalu terlihat perbedaan yang signifikan, hal ini terjadi karena pada afdeling IV (empat) dan afdeling V (lima) merupakan afdeling yang memiliki medan yang datar sehingga dalam mengerjakan tugas penyemprotan, karyawan pupuk (KP) lebih cepat dalam menyelesaikan tugas atau target yang telah ditentukan sehingga waktu yang seharusnya digunakan untuk kegiatan produktif justru digunakan untuk kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif.

Waktu tidak produktif tertinggi di peroleh KP 1 dan KP 2. pada saat pengamatan faktor cuaca yang panas membuat waktu produktif menjadi waktu tidak produktif di karenakan istirahat pada saat jam kerja.

7. Analisis Full Time Equivalent (FTE) Karyawan Pupuk (KP)

Full Time Equivalent (FTE) adalah jumlah jam kerja yang mewakili satu waktu penuh karyawan selama periode waktu tetap, seperti satu bulan atau satu tahun. Sebelum menentukan FTE terlebih dahulu mengetahui beban kerja masing-masing KP. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Dalam kasus ini nilai FTE di bawah 1 merupakan underload, yang artinya jumlah beban kerja KP masih di bawah beban kerja optimal, sedangkan jika nilai FTE di atas 1 merupakan overload, yang artinya jumlah beban kerja KP sudah melebihi beban kerja optimal.

Tabel 6. Beban kerja per tahun dan FTE KP

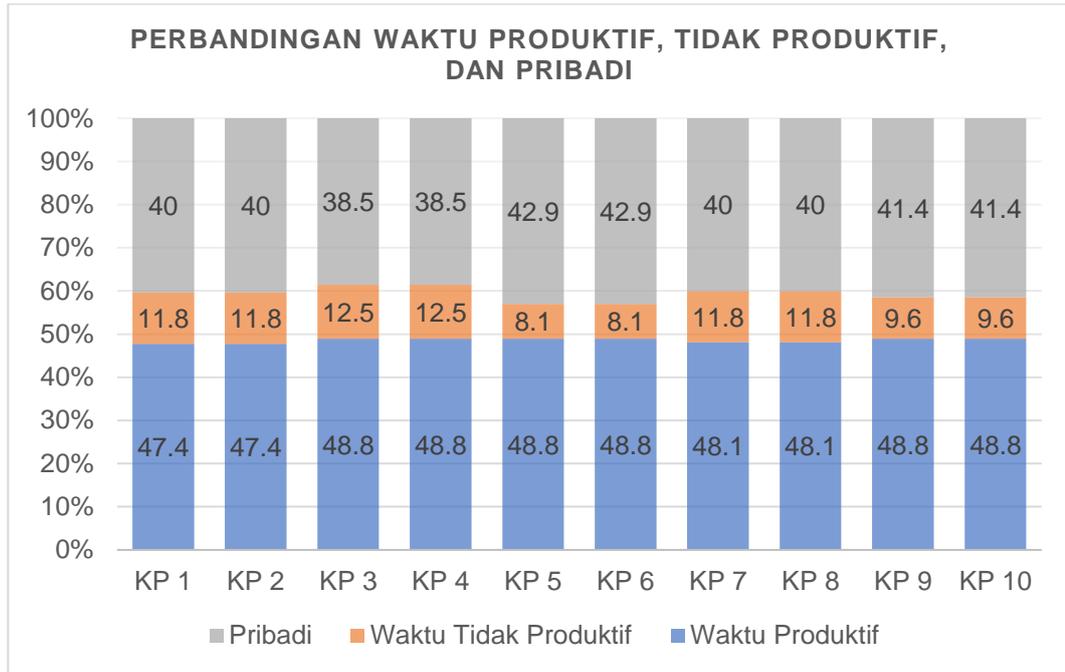
Afdeling	KP	beban kerja (detik)	FTE
	KP 1	1.881.684	0.51
IV	KP 2	2.247.588	0.61
	KP 3	1.908.552	0.51
IV	KP 4	2.187.990	0.59
	KP 5	1.962.576	0.53
IV	KP 6	2.327.976	0.63
	KP 7	1.635.844	0.44
V	KP 8	1.981.966	0.53
	KP 9	1.954.224	0.53
V	KP 10	2.312.604	0.62
Rata-rata		2.040.1004	
Total FTE			5.5

Berdasarkan hasil pengamatan beban kerja setiap KP dalam satu afdeling maupun antar afdeling cenderung tidak signifikan atau beban kerja tidak jauh beda. Hal ini juga akan mengakibatkan nilai FTE untuk setiap KP berbeda. Beban kerja dan FTE masing masing KP dapat dilihat pada Tabel 6.

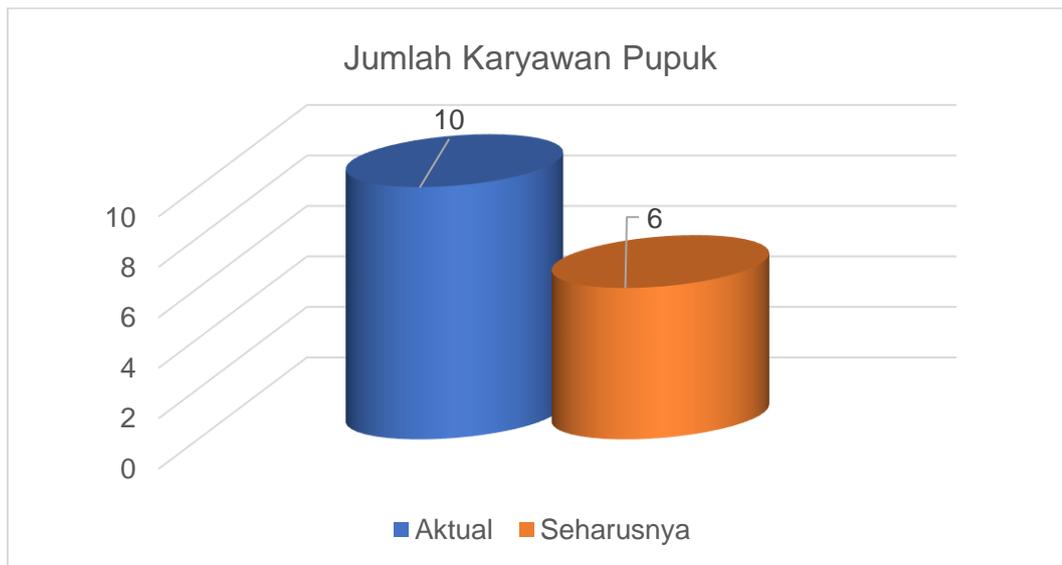
Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa beban kerja tertinggi diperoleh KP 6 yaitu 2.327.975 detik per hari kerja efektif dalam setahun dan beban kerja terendah diperoleh KP 7 yaitu 1.635.844 detik per hari kerja efektif dalam setahun. Beban kerja diperoleh berdasarkan pengamatan selama 30 hari untuk semua KP menggunakan work sampling. Beban kerja yang

dilihat pada Tabel 6 dihitung dengan mengalikan frekuensi rata-rata tugas pokok pekerjaan KP per hari dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian rata-rata beban kerja KP per hari tersebut dikalikan dengan jumlah hari kerja efektif dalam setahun yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Berdasarkan tabel diatas, beban kerja yang ada dapat digunakan untuk perhitungan Full time Equivalent (FTE). Nilai FTE diperoleh dengan membagi jumlah beban kerja KP dalam setahun dengan jumlah jam efektif KP dalam setahun. Jumlah jam efektif KP dalam setahun didapatkan melalui perkalian antara jumlah jam kerja KP dalam sehari yaitu tujuh jam dengan jumlah hari efektif KP dalam setahun yaitu 146 hari. Sehingga didapatkan jumlah jam efektif 3.769.200 detik, 61.320 menit atau 1022 jam per tahun. Sedangkan nilai FTE terendah diperoleh KP 1 yaitu 0,51, sedangkan nilai FTE tertinggi diperoleh KP 6 yaitu 0,63. Dapat disimpulkan bahwa untuk KP 1 dengan nilai FTE 0,51 yang merupakan underload dan KP 6 dengan nilai FTE 0,63 merupakan underload, jumlah beban kerja masih dibawah kerja optimal. Adapun jumlah nilai FTE dari semua KP yaitu 5.5 atau dengan pembulatan menjadi 6. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi kelebihan jumlah KP yang ada untuk sekarang ini dikarenakan rata-rata beban kerja KP masih underload. Sehingga dengan jumlah KP yaitu enam orang, sebenarnya sudah mencukupi dari jumlah KP yang sekarang ini ada, yaitu sepuluh orang untuk proses pekerjaan pemupukan. Perbandingan jumlah KP yang sekarang ini dengan jumlah KP yang seharusnya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 1. Perbandingan Waktu Produktif, Tidak Produktif dan Pribadi



Gambar 2. Perbandingan jumlah KP aktual dan seharusnya

Tabel 7. Beban kerja dan nilai FTE berdasarkan tugas kerja

Wilayah	KP	Tugas Kerja	Beban Kerja (detik)	FTE
	KP 1	Penabur	1.881.684	0.51
IV	KP 2	Pendorong	2.247.588	0.61
	KP 3	Penabur	1.908.552	0.51
IV	KP 4	Pendorong	2.187.990	0.59
	KP 5	Penabur	1.962.576	0.53
IV	KP 6	Pendorong	2.327.976	0.63

	KP 7	Penabur	1.635.844	0.44
V	KP 8	Pendorong	1.981.966	0.53
	KP 9	Penabur	1.954.224	0.53
V	KP 10	Pendorong	2.312.604	0.62
Rata-rata Penabur			1.868.576	0.5
Rata-rata Pendorong			2.211.624	0.6

Tabel 8. Perhitungan Hari Kerja dan Jam Kerja Efektif

Perhitungan		Jumlah	Satuan
a.	Jumlah hari berdasarkan Hari Kerja Tahun 2019	194	Hari
b.	Jumlah hari Minggu pada Hari Kerja Tahun 2019	26	Hari
		10	Hari
c.	Jumlah Hari Libur Nasional pada Hari Kerja Tahun 2019	12	Hari
d.	Jumlah Hari Cuti		
e.	Jumlah jam kerja per hari	7	Jam/Hari
f.	Jumlah menit kerja per hari	420	Menit/Hari
g.	Jumlah detik kerja per hari	25.200	Detik/Hari
h.	Hari Kerja Efektif Tahun 2019	146	Hari
i.	Waktu Kerja/Tahun Dalam Jam	1.022	Jam
j.	Waktu Kerja/Tahun Dalam Menit	61.320	Menit
k.	Waktu Kerja/Tahun Dalam Detik	3.679.200	Detik

8. Analisis FTE Berdasarkan Tugas Kerja Karyawan PUPUK (KP)

Karakteristik mengenai tugas pekerjaan Karyawan Pupuk (KP) dikategorikan menjadi dua (2), yaitu pendorong dan penabur. Beban kerja dan FTE masing-masing KP berdasarkan tugas kerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Dapat dilihat pada Tabel 7, rata-rata beban kerja pada KP yang tugas pekerjaan penabur yaitu 1.868.576 detik per tahun dengan nilai FTE 0.5 dan rata-rata beban kerja KP yang tugas pekerjaan pendorong yaitu 2.211.624 detik per tahun dengan nilai FTE 0.6. berdasarkan perhitungan tersebut, maka nilai FTE mendekati kondisi yang fit yaitu KP dengan tugas pekerjaan pendorong.

9. Hari Kerja dan Jam Kerja Efektif

Hari kerja efektif adalah jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Untuk hari kerja karyawan pemeliharaan Pupuk dalam seminggu adalah 6 hari jadi karyawan bekerja mulai hari senin hingga hari sabtu dengan jumlah jam kerja yakni 7 jam sehari yang dimulai dari pukul 06.30 – 14.00 dengan 30 menit waktu istirahat pada pukul 9.30 – 10.00. Adapun dalam

perhitungan hari kerja dan jam kerja efektif dapat dilihat pada tabel 8.

Meski dalam waktu kerja yang diberikan perusahaan adalah 7 jam kerja per hari tetapi perusahaan PT. Tanjung Buyu Perkasa Plantation memberikan keringanan waktu kerja sebanyak 2 jam sebagai waktu pribadi dikarenakan sangat berbahaya bagi manusia jika melakukan kontak langsung dengan bahan kimia selama 5 jam lebih, oleh sebab itu perusahaan membuat peraturan agar karyawan yang bekerja pada pemeliharaan Pupuk hanya boleh bekerja selama 5 jam.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengamatan dan perhitungan penggunaan waktu kerja maka diperoleh waktu produktif, waktu tidak produktif, dan pribadi. Rata-rata waktu produktif tertinggi adalah KP 3, 4, 5, 6, 9, 10 yakni sebesar 48.8%, dengan waktu produktif terendah yakni pada KP 7 dan KP 8 sebesar 47.4%. Untuk waktu tidak produktif tertinggi adalah KP 3 dan

KP 4 dengan rata-rata tidak produktif sebesar 12.5% dan yang terendah pada KP 9 dan KP 10 sebesar 9.6%. Sedangkan rata-rata waktu pribadi tertinggi adalah KP 5 dan KP 6 yakni sebesar 42.9% dan yang terendah pada KP 3 dan KP 4 dengan rata-rata waktu pribadi 38.5%.

2. Berdasarkan hasil analisis beban kerja melalui perhitungan Full Time Equivalent (FTE), maka jumlah beban kerja tertinggi diperoleh KP 6 yaitu 2.327.975 detik per hari kerja efektif dalam setahun dan nilai FTE yaitu 0.63 dengan keterangan Underload. Untuk beban kerja terendah diperoleh KP 7 yaitu 1.635.844 detik per hari kerja efektif dalam setahun dan nilai FTE yaitu 0.44 dengan keterangan Underload.
3. Solusi alternatif yang perlu dilakukan oleh perusahaan PT.Tanjung Buyu Perkasa Plantation adalah mengalihkan pekerja lain jika KP sudah memenuhi target kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I dan Hendri Tanjung. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta
- Barnes R.M.(1980) "Motion Nad Time Study Design and Measurement Of Work, 7th Edition. United States (America) : Wiley
- Bary M.A., Syuaib M.F. dan Rachmat M. (2013). "Analisis Beban Kerja Pada Proses Produksi Crude Palm Oil (CPO) di Pabrik Minyak Sawit Dengan Kapasitas 50 Ton TBS/Jam". *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*. Vol 23 No. 3: 220-231.
- Dewi, U dan Satrya, A. (2012). *Analisis Beban Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persereo) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*. Depok.
- Hasibuan M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. (2004). *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil* (Kep.Men.PAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004). Jakarta.
- Mangkuprawira S.P. (2004). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. (2008). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Oesman, O. (2012). *Penerapan Penggunaan FTE RACCI dan Head Count Analysis dalam Pengelolaan SDM*. *Pengelolaan SDM dalam rangka modernisasi layanan public berbasis teknologi informasi* Jakarta.
- Pahan, I. (2010). *Panduan Lengkap Kelapa Sawit (Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir)*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan No. 140/PMK.01/2006 tentang Pedoman Pelaksanaan Ananlisis Beban Kerja (Workload Analysis) di Lingkungan Departemen Keuangan.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Perkasa, Jakarta.
- Siagin, S.P (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa D.J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta, Bandung.