

Menghadapi Tantangan Bisnis: Optimalisasi Analisis Beban Kerja dan Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Julia Puspita¹, Arfah², Setya Prihatiningtyas³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Hang Tuah, Indonesia

Email: Julia.fisip19@hangtuah.ac.id

Abstract

To overcome fierce competition in the industrial and service sectors, companies strive to maintain their existence and maximize their business activities. However, no matter how perfect the technical and economic aspects are, a company without a qualified workforce will not be able to achieve its set goals. One of the efforts to create human resources that can generate optimal performance is by managing human resources professionally. Workload analysis becomes one of the efforts that companies must undertake to balance workforce needs with company demands and opportunities. It is important to conduct workload analysis and plan workforce needs to maintain workforce performance within the company. This research adopts a qualitative approach that applies an interactive approach, focusing on the interaction between researchers and informants. The focus of this research is to analyze workloads and plan workforce needs. The research subjects consist of three individuals working in the finance field and an HSE Coordinator. Based on the findings and analysis conducted, it can be concluded that there is a workload exceeding the normal limits imposed on the workforce in the finance department. Additional workloads, working hours, and achievement targets beyond responsibilities that are not balanced with compensation and additional workforce will hurt workforce performance in the company.

Keyword: *Workload Analysis, Workforce Planning, Human resources, Performance.*

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir dan berakal sehat, serta memiliki sikap dan cara berpikir yang unik (Sutrisno, 2011). Tenaga kerja mendapatkan peranan yang sangat penting sebagai penggerak utama keberhasilan suatu perusahaan, mengingat keterlibatan tenaga kerja pada semua aktivitas dan kegiatan perusahaan. World Economic Forum (WEF) pada "*The Future of Jobs Report 2020*" menyatakan bahwa sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam menghadapi tantangan serta peluang bisnis di masa yang akan datang. Sebagaimana yang telah dipahami sumber daya manusia berperan aktif dalam memenuhi tujuan perusahaan, tanpa adanya keseimbangan dan dukungan sumber daya manusia suatu perusahaan akan berjalan tidak efektif dan efisien. Hal tersebut tidak hanya berlaku pada beberapa perusahaan, tetapi semua jenis perusahaan baik perusahaan manufaktur, perusahaan retail, maupun perusahaan jasa.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat baik di bidang usaha industry maupun jasa, perusahaan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mengembangkan kegiatan usahanya semaksimal mungkin. Namun, sesempurna apapun aspek teknis dan ekonomis, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik kegiatan dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi. *World Economic Forum* (WEF) pada "*The Future of Jobs Report 2020*" menyatakan bahwa sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam menghadapi tantangan serta peluang bisnis di masa yang akan datang. Namun, tantangan saat ini adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal sehingga tujuan organisasi atau bisnis dapat tercapai.

Sumber daya manusia yang didayagunakan secara efektif dan efisien akan memberikan manfaat dalam mendukung kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Namun, tantangan saat ini adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal sehingga tujuan organisasi atau bisnis dapat tercapai. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan serta peluang perusahaan. Adanya keseimbangan ini menjadi sebuah kunci penting bagi perusahaan untuk berkembang secara produktif dan bertahan dalam persaingan. Manajemen yang efektif dan efisien sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan dengan meminimalkan hambatan yang mungkin terjadi (Mangkuprawira, 2011). Pada literatur karya Cooper (2009) yang berjudul "*Stress at Work*" sumber daya manusia yang menerima terlalu banyak pekerjaan atau dapat diartikan sebagai beban kerja yang berlebihan di dalam perusahaan akan mengalami kelelahan dan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, sehingga mempengaruhi kinerjanya dan produktivitasnya, serta meningkatkan risiko kesalahan dan insiden kerja. Adanya hal tersebut analisis beban kerja harus dilakukan untuk kuantitas kerja yang diterima oleh pekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

Analisis beban kerja berguna untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas tertentu pada periode waktu yang ditentukan (Hasibuan, 2016). Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah tenaga kerja dan jumlah tanggung jawab melalui uraian tugas pokok, penggunaan waktu kerja dan perhitungan beban kerja, dengan menggunakan metode Full-Time Equivalent (FTE). Menurut Adawiyah, dkk (2013) metode Full Time Equivalent (FTE) merupakan suatu pendekatan untuk mengestimasi beban kerja dengan membandingkan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas dengan waktu kerja efektif yang tersedia. Diharapkan hasil analisis beban kerja ini dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, mengatur atau mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan, serta melaksanakan penyusunan dan penyempurnaan metode kerja untuk setiap tugas pada kegiatan operasional. Dengan penetapan sumber daya manusia (SDM) diharapkan manajemen pengelolaan di dalam perusahaan bisa lebih baik. Pembagian kerja yang tepat dan penempatan tenaga kerja yang tepat baik dari segi jumlah maupun keterampilan diharapkan dapat mempengaruhi dan mendorong peningkatan produktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.

Hasil pra-survei pada perusahaan PT. X ditemukan adanya masalah, khususnya pada bagian keuangan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan keterlambatan dalam pembuatan laporan kepada pihak yang bersangkutan. Keterlambatan ini disebabkan oleh banyaknya aktivitas yang dilakukan oleh tenaga kerja pada bagian keuangan, melebihi kapasitas yang mereka miliki. Dari pengamatan awal yang dilakukan khususnya di bagian keuangan, terlihat adanya aktivitas kerja yang memiliki beban kerja relatif tinggi. Intensitas beban kerja yang tinggi ini ditangani oleh satu orang manajer dan didukung oleh dua staf, yaitu staf perpajakan dan staf admin, serta setiap individu memiliki fokus tugasnya masing-masing.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih, dkk (2017) ditemukan bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru untuk mendukung aktivitas utama (*business core*) di dalam perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh adanya ketimpangan dalam pengelolaan beban kerja yang diberikan. Ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan dan jumlah tenaga kerja yang ada mengakibatkan tidak optimalnya kinerja dan adanya ketidakefektifan tenaga kerja saat bekerja, hal tersebut dapat menghambat proses pencapaian tujuan organisasi. Adanya ketidaksesuaian antara target organisasi dengan apa yang telah dihasilkan tenaga kerja menjadi salah satu indikator bahwa kinerja di dalam perusahaan berjalan tidak baik.

Upaya mencapai efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan perusahaan, peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu langkah yang dapat diambil (Doni, 2018). Manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan dapat dilakukan melalui analisis perhitungan beban kerja, sehingga optimalisasi tenaga kerja dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja untuk menentukan dan merencanakan kebutuhan sumber daya manusia.

2. KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merujuk pada serangkaian kuantitas pekerjaan atau aktivitas yang memiliki tanggung jawab besar serta harus diselesaikan individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dibagi menjadi tiga kondisi diantaranya adalah beban kerja sesuai standar, *over capacity* (beban kerja berlebihan), dan *undercapacity* (beban kerja rendah) yang semuanya dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi yang dapat menentukan tingkat beban kerja yang harus ditanggung oleh tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut: 1) Kondisi Pekerjaan; 2) Penggunaan Waktu Kerja; 3) Target yang Harus Dicapai.

Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja merupakan metode manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi tentang tingkat efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi berdasarkan volume pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja. Tujuan dari analisis beban kerja adalah untuk mengetahui jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seorang tenaga kerja dalam waktu tertentu (Hasibuan, 2016).

Pengukuran Beban Kerja

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja adalah metode Full Time Equivalent (FTE). Menurut Adawiyah, dkk (2013), metode Full Time Equivalent (FTE) adalah metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja dengan membandingkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu kerja efektif yang tersedia.

$$\text{FTE} = \frac{\text{Waktu Penyelesaian Tugas} + \text{Allowance}}{\text{Waktu Kerja Efektif}}$$

Gambar 1. Rumus Full Time Equivalent

Sumber: Adawiyah, dkk (2013)

Tujuan dari FTE adalah untuk menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah beban kerja dalam jam menjadi jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah, dkk 2013). Metode FTE merupakan metode berbasis waktu yang mengubah pekerjaan menjadi indeks nilai FTE, yang kemudian dikategorikan menjadi tiga bagian: *underload*, normal, dan *overload*. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja, metode FTE memiliki rentang nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Indeks FTE

No	Nilai Indeks FTE	Keterangan
1	0 - 0,99	<i>Underload</i> (beban kerja masih kurang)
2	1 - 1,28	Normal (beban kerja sudah sesuai)
3	> 1,28	<i>Overload</i> (beban kerja terlalu banyak)

Sumber: Adawiyah, dkk (2013)

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengestimasi kebutuhan tenaga kerja adalah dengan melakukan perhitungan berdasarkan beban kerja, sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai. Dalam menghitung kebutuhan tenaga kerja digunakan data tenaga kerja yang tersedia dan uraian jabatan sebagai acuan dasar. Uraian jabatan menjadi alat utama yang digunakan dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja. Jumlah kebutuhan tenaga kerja dihitung dengan mengidentifikasi beban kerja melalui beberapa metode pendekatan, seperti hasil kerja, objek kerja, peralatan kerja, dan tugas per tugas jabatan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan tugas per tugas jabatan sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 yang mengatur Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai sebagai pendekatan yang digunakan untuk menghitung kebutuhan tenaga kerja dalam konteks pekerjaan yang memiliki sifat abstrak atau beragam.

$\frac{\text{Total Waktu Penyelesaian Tugas}}{\text{Total Waktu Kerja Efektif}}$
--

Gambar 2. Rumus Perhitungan dengan Pendekatan Tugas per Tugas Jabatan

Sumber: KEP/75/M.PAN/7/2004

Metode pendekatan ini dipilih karena dianggap dapat memberikan estimasi yang lebih akurat tentang jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaan yang kompleks dan tidak terdefinisi dengan jelas.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Creswell (2014), metode kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan terperinci mengenai fenomena sosial, dengan menggunakan teknik-teknik seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif interaktif. Pendekatan ini berfokus pada interaksi antara peneliti dan informan. Metode kualitatif interaktif adalah suatu pendekatan dalam penelitian kualitatif yang menekankan pada interaksi antara peneliti dan responden selama proses pengumpulan data.

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi langsung di perusahaan PT. X. Dalam kegiatan observasi ini, peneliti menggunakan metode purposive sampling yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari populasi yang spesifik dan relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang ada. Dengan metode tersebut ditetapkan informan kunci (key informants) pada penelitian ini adalah seluruh staf pada bagian keuangan yaitu staf perpajakan, staf admin, dan manajer administrasi keuangan serta informan tambahan (additional informan) pada penelitian ini adalah HSE coordinator.

Sumber data primer dalam penelitian ini didapat melalui pengamatan langsung dan wawancara dengan tenaga kerja PT. X. Sumber data sekunder diperoleh melalui pembacaan dan kutipan informasi dari berbagai bahan pustaka, data perusahaan, literatur, seperti buku yang memuat teori, jurnal dan dokumen lain yang terkait dengan materi analisis beban kerja dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis jumlah beban kerja yang diterima setiap individu tenaga kerja agar dapat menentukan kebutuhan sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien di perusahaan PT. X, khususnya pada bagian keuangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Pekerjaan

Ditemukan bahwa terdapat penambahan beban kerja diluar tanggung jawab yang telah ditentukan. Tenaga kerja diharuskan menyelesaikan tugas tambahan apabila terdapat proyek baru maupun dalam situasi tertentu, seperti pada bulan-bulan tertentu di setiap tahunnya. Apabila hal ini terus dilakukan secara berkelanjutan, dapat berdampak negatif pada kemampuan tenaga kerja untuk menyelesaikan kewajiban yang telah diberikan, dan hal ini akan terlihat kurang efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas di setiap jabatan.

Waktu Kerja

Ditemukan bahwa terdapat penambahan beban kerja yang mengakibatkan peningkatan jam kerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan. Penambahan beban kerja yang tidak bisa diprediksi memiliki dampak negatif dan dapat mengganggu aktivitas para tenaga kerja di perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak memperhitungkan dengan baik beban kerja yang sesuai dengan waktu kerja yang diberikan.

Target Capaian

Ditemukan bahwa beban kerja tenaga kerja mengalami peningkatan akibat penambahan target capaian. Pemberian tugas tambahan tidak seimbang dengan volume waktu kerja yang ditetapkan, sehingga tugas-tugas rutin harus ditunda untuk menyelesaikan tugas tambahan tersebut. Hal ini disebabkan karena perusahaan tidak memperkirakan beban kerja tambahan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas.

Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode *Full Time Equivalent*

Tabel 2. Nilai Total Indeks FTE Bagian Keuangan

Jabatan	FTE Harian	FTE Tambahan	Total	Keterangan
Manajer administrasi keuangan	0,91	0,99	1,90	<i>Overload</i>
Staf Administrasi	1,41	1,15	2,56	<i>Overload</i>
Staf Perpajakan	0,85	1,01	1,86	<i>Overload</i>

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Merujuk pada hasil total indeks FTE dalam tabel 2. untuk beban kerja harian dan beban kerja tambahan pada jabatan manajer administrasi keuangan berada pada nilai 0,91 untuk beban kerja harian dan 0,99 untuk beban kerja tambahan, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori *underload*. Hal tersebut diartikan bahwa manajer administrasi keuangan menerima beban kerja harian dan tambahan yang di bawah standar yang ditetapkan jika masing-masing beban kerja tidak diselesaikan dalam satu waktu yang sama.

Pada jabatan staf perpajakan mendapatkan nilai 0,85 untuk beban kerja harian, nilai tersebut dikategorikan *underload* yang berarti beban kerja harian yang dibebankan pada staf perpajakan di bawah standar yang ditetapkan. Tetapi, pada periode waktu tertentu staf perpajakan juga dibebankan tugas tambahan dengan indeks nilai FTE sebesar 1,01 yang dimana nilai tersebut masih dapat dikategorikan normal sesuai dengan pedoman perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE). Namun, hasil indeks tersebut bisa dikatakan valid apabila setiap beban kerja harus diselesaikan pada waktu kerja yang berbeda.

Merujuk pada tabel 2 hasil nilai indeks FTE pada beban kerja harian staf administrasi berada di kategori *overload* dengan nilai sebesar 1,41, nilai ini diartikan bahwa staf administrasi kelebihan beban kerja dalam menyelesaikan tugas hariannya. Pada kasus lain dalam periode waktu tertentu staf administrasi juga dibebankan oleh beban kerja tambahan dengan nilai sebesar 1,15 yang menunjukkan bahwa staf administrasi mengalami beban kerja yang melebihi batas normal (*overload*).

Kenyataan yang terjadi dilapangan pada periode waktu tertentu setiap tenaga kerja harus menangani semua beban kerja harian dan tambahan secara bersamaan dengan batasan waktu yang terbatas. Oleh karena itu, hasil perhitungan beban kerja menggunakan metode *Full-Time Equivalent* (FTE) melalui pendekatan tugas per tugas jabatan, sebagaimana terlihat dalam tabel 2, menunjukkan bahwa nilai total beban kerja manajer administrasi keuangan mencapai 1,90, staf perpajakan mencapai 1,86, serta staf administrasi keuangan mencapai nilai sebesar 2,56 hal tersebut dapat diartikan bahwa tenaga kerja tersebut mengalami beban kerja yang melebihi batas normal (*overload*) apabila mereka harus menyelesaikan semua kewajiban yang diberikan dalam satu hari.

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Tabel 3. Total Waktu Penyelesaian Tugas

Jabatan	WPT Harian	WPT Tambahan	Total WPT
Manajer Administrasi Keuangan	294	335	629 menit
Staf Administrasi	532	410	942 menit
Staf Perpajakan	264	345	609 menit

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Berdasarkan hasil total waktu penyelesaian tugas (WPT) seperti yang tercantum dalam tabel 3, akan dilakukan perhitungan kebutuhan tenaga kerja menggunakan rumus yang telah ditetapkan, yaitu total waktu penyelesaian tugas dibagi dengan total waktu kerja efektif sebesar 336 menit/hari. Merujuk pada tabel 3 diketahui bahwa total waktu penyelesaian tugas yang dibebankan pada manajer administrasi keuangan adalah sebesar 629 menit dengan total waktu kerja efektif per hari sebanyak 336 menit/hari. Maka didapatkan hasil 1,87. Dari hasil tersebut, jika mengacu pada standar untuk manajer administrasi, diperlukan 1 tenaga kerja tambahan yang menjabat sebagai wakil manajer administrasi keuangan untuk membantu menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Dengan adanya tenaga kerja tambahan tersebut, nilai beban kerja yang akan ditanggung oleh setiap tenaga kerja akan menjadi 0,94.

Total waktu penyelesaian tugas yang dibebankan pada staf administrasi adalah sebesar 924 menit dengan total waktu kerja efektif per hari sebanyak 336 menit/hari. Maka didapatkan hasil 2,80. Dari hasil tersebut, jika mengacu pada standar untuk staf administrasi, diperlukan 2 tenaga kerja tambahan yang menjabat staf administrasi untuk membantu menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Dengan adanya tenaga kerja tambahan tersebut, nilai beban kerja yang akan ditanggung oleh setiap tenaga kerja akan menjadi 0,93.

Total waktu penyelesaian tugas yang dibebankan pada staf perpajakan adalah sebesar 609 menit dengan total waktu kerja efektif per hari sebanyak 336 menit/hari. Maka didapatkan hasil 1,81. Dari hasil tersebut, apabila merujuk pada pedoman untuk jabatan staf perpajakan diperlukan 1 tenaga kerja tambahan untuk membantu menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Dengan adanya tenaga kerja tambahan tersebut, nilai beban kerja yang akan ditanggung oleh setiap tenaga kerja akan menjadi 0,90.

5. PENUTUP

Setiap periode waktu tertentu, dalam satu hari tenaga kerja diharuskan menyelesaikan beban tugas harian serta beban tugas tambahan diluar uraian tugas yang ditetapkan. Efek dari peningkatan volume beban kerja ini adalah peningkatan waktu kerja, peningkatan target pencapaian dan waktu pencapaian yang lebih singkat, serta kemungkinan ketidakefektifan tenaga kerja dalam penyelesaian pekerjaan karena tenaga kerja harus membagi waktu untuk menyelesaikan kewajiban dan tugas tambahan yang dibebankan. Hal ini berpotensi mempengaruhi kinerja tenaga kerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan temuan diatas, peneliti menemukan bahwa manajer administrasi keuangan memiliki nilai indeks FTE sebesar 1,90 (*overload*), staf perpajakan memiliki nilai 1,86 (*overload*), dan staf administrasi memiliki nilai 2,56 (*overload*). Artinya, beban kerja yang diterima setiap tenaga kerja melebihi batas normal atau standar yang telah ditentukan apabila tugas harian dan tambahan dikerjakan secara bersamaan. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Galih & Siti (2017). Pada penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa, apabila indeks nilai FTE melebihi 1,28, maka tenaga kerja berada dalam kondisi overload, yang berarti mereka memiliki beban kerja melebihi standar yang ditetapkan.

Melalui pendekatan tugas per tugas jabatan sesuai dengan KEP/75/M.PAN/7/2004 dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, di temukan hasil analisis kebutuhan tenaga kerja pada jabatan manajer administrasi keuangan sebesar 1,87. Oleh karena itu, manajer administrasi keuangan membutuhkan 1 tenaga kerja tambahan. Untuk jabatan staf administrasi didapatkan hasil analisis kebutuhan tenaga kerja sebesar 2,80, sehingga diperlukan 2 tenaga kerja tambahan. Sedangkan pada jabatan staf perpajakan hasil analisis kebutuhan tenaga kerja menunjukkan nilai sebesar 2,00, dengan nilai tersebut staf perpajakan membutuhkan 1 tenaga kerja tambahan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Afifuddin (2021) dan penelitian Mohd Nazmi (2022) bahwasanya penambahan tenaga kerja bertujuan untuk mengurangi beban kerja rata-rata bagi setiap tenaga kerja guna mencapai efisiensi dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bagian keuangan menunjukkan nilai indeks *Full Time Equivalent* (FTE) pada kategori *overload*, sangat mendesak untuk dilakukan perekrutan tenaga kerja atau penambahan tenaga kerja pada bagian keuangan. Peneliti selanjutnya juga dapat menghubungkan hasil penelitian ini dengan perhitungan efisiensi keuangan terkait pemberian kompensasi dan sistem penggajian tenaga kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah W, dkk (2013). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama)*.
- Cooper, C. L. (2009). *Stress at Work: A Sociological Perspective*. Routledge
- Creswell, J. W. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Memilih di antara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Doni, A. (2018). *Peningkatan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Utama Kesuksesan Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, 9(1), 11-18.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebae swadaya Group

- Galih, A. A., Nurita, T., & Ariyanti, E. (2017). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Pegawai Pd Bpr Artha Sukapura Cabang Singaparna. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(1), 38-47.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. (2004). Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Strategik dan Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Musleh, M. (2023). Tata Kelola Wisata Pulau Gili Iyang : Perspektif Community Based Tourism. *Journal of Contemporary Public Administration*, 3(1), 42-50.
<https://doi.org/10.22225/jcpa.3.1.6853.42-50>
- Musleh, M., Subianto, A., & Prasita, V. D. (2023). Stakeholder Interaction in the Development of Oxygen Ecotourism on Gili Iyang Island, Indonesia. *Journal of Government Civil Society*, 7(2), 297-323. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v7i2.8251>
- Musleh, M., Subianto, A., Tamrin, M. H., & Bustami, M. R. (2023). The Role of Institutional Design and Enabling Environmental : Collaborative Governance of a Pilgrimage Tourism , Indonesia. *Journal of Local Government Issues (LOGOS)*, 6(1), 75-90.
<https://doi.org/10.22219/logos.v6i1.22218>
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum. Diakses dari <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>