

# PERENCANAAN PEGAWAI BERBASIS BEBAN KERJA DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN PAJAK DAERAH KOTA XYZ

Moch. Satria Handoko<sup>1)</sup>, Sunardi<sup>2)</sup>

<sup>1, 2)</sup>Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik,  
Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur

Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Telp. (031) 8706369 (Hunting). Fax. (031) 8706372  
Surabaya 60294

e-mail [mochsatriahandoko@gmail.com](mailto:mochsatriahandoko@gmail.com)<sup>1)</sup>, [gitannar@yahoo.co.id](mailto:gitannar@yahoo.co.id)<sup>2)</sup>

## ABSTRAK

*Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota XYZ adalah badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang ada di Kota XYZ. Masalah yang dihadapi pegawai yaitu beban kerja terlalu berlebih yang ditandai dengan tidak ada waktu istirahat di sela-sela kerjanya dan pegawai sering pulang telat dikarenakan adanya tugas yang belum terselesaikan, pegawai juga terkadang lembur di hari sabtu hal ini mengakibatkan pegawai terlalu sibuk dan mudah mengalami kelelahan sehingga akan berdampak pada performa kerjanya, untuk itu perlu dilakukan pengukuran perencanaan pegawai agar beban kerja pegawai merata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa total FTE pegawai bagian sekretariat sebesar 1,0735 sehingga membutuhkan pegawai sebanyak 1 orang, total FTE sub bagian umum dan kepegawaian sebesar 10,70103 sehingga membutuhkan pegawai sebanyak 10 orang, total FTE sub bagian keuangan sebesar 25,62824 sehingga membutuhkan pegawai sebanyak 26 orang, dan total FTE pegawai sub bagian penyusunan perencanaan kegiatan sebesar 4,294 sehingga membutuhkan pegawai sebanyak 4 orang.*

**Kata Kunci :** Perencanaan SDM, Beban Kerja, Full Time Equivaent, Kebutuhan Tenaga Kerja

## ABSTRACT

*The XYZ City Regional Financial and Tax Management Agency is a business entity engaged in the service sector in XYZ. The problem faced by the employee is that the workload is too excessive, which is marked by no time to rest on the sidelines of work and employees often go home late due to unfinished tasks, the employee also sometimes overtime on Saturdays this results in employees being too busy and easy to experience fatigue so that it will have an impact on work performance, it is necessary to measure employee planning so that employee workload is evenly distributed. The results of research show that the total FTE of the secretariat staff is 1.0735 so that it requires 1 employee, the total FTE of the general sub-division and the employment of 10.70103 so that it requires 10 employees, the total FTE of the sub-employee the financial part is 25,62824 so it requires 26 employees, and the total FTE employee sub-division of activity planning is 4,294 so it requires 4 employees.*

**Keywords:** Human Resources Planning, Workload, Full Time Equivalent, Labor Required

## I. PENDAHULUAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah (BPKPD) Kota Surabaya adalah badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan, maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah dituntut agar bisa meningkatkan kualitas pelayanan dan juga sumber daya manusia agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah terdiri dari banyak unit kerja, salah satunya adalah Sekretariat dan 3 sub bagian di bawahnya yakni Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Penyusunan Perencanaan Kegiatan.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya bisa disebut sebagai jantung Kota Surabaya karena di kantor inilah keuangan dan pajak Kota Surabaya dioperasikan. Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah bekerja 8 jam dengan hari kerja senin sampai dengan jumat. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai terlalu berlebihan, dimana tidak ada waktu istirahat sesaat disela-sela kerjanya dan pegawai sering pulang telat dikarenakan adanya tugas yang belum terselesaikan, hal ini menyebabkan menyebabkan para pegawai kelelahan, terkadang para pegawai lembur pada hari sabtu. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pekerjaan terlalu menumpuk, untuk itu perlu dilakukan pengukuran beban kerja agar beban kerjanya dapat dikatakan normal.

Metode *Full Time Equivalent* (FTE) merupakan salah satu metode yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pekerja, hal ini mendorong Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Surabaya mempertimbangkan FTE untuk menentukan jumlah pegawai di bidang sekretariat dan 3 sub bidang dibawahnya. Metode ini membandingkan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja efektif yang tersedia.

Dengan adanya permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian analisa beban kerja sumber daya manusia di sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah dengan metode *Full Time Equivalent*, dengan harapan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai sehingga pelayanan yang diberikan dapat memuaskan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Menurut Mondy (2008) dalam bukunya, mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy, RW. 2008). Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan MSDM yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan SDM ini untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, jadi, dalam rencana SDM harus ditetapkan semua hal tersebut diatas secara baik dan benar. Tujuan perencanaan SDM:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat
5. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pension karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

#### B. *Beban Kerja*

Menurut Zekben dan Prastawa (2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Zekben Meikel, dan Prastawa Heru. 2017). Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Perencanaan sumberdaya manusia, selain kegiatan analisis jabatan juga diperlukan analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja. Beban kerja adalah kapasitas produksi dikalikan waktu sedangkan kebutuhan tenaga kerja adalah beban kerja dibagi dengan rata-rata sumbangan tenaga karyawan perbulan.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental). Everly dan Girdano menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja.

Hal-hal yang di perlukan dalam melakukan analisa beban kerja adalah sebagai berikut :

- Hasil analisis jabatan yang berupa informasi jabatan.
- Menetapkan jumlah jam kerja per hari.
- Adanya satuan hasil.
- Waktu penyelesaian dari tugas-tugas/produk.
- Adanya beban kerja yang akan diukur.
- Perhitungan jumlah pegawai yang dibutuhkan.

#### C. *Kelonggaran*

Menurut Satalaksana, et al (2006) dalam bukunya, kelonggaran ini adalah waktu dimana karyawan melakukan interupsi dari proses berlangsung karena hal-hal tertentu tidak dapat dihindarkan (Satalaksana; Anggawisata, R dan Tjakraatmadja, J.H, 2006.). Waktu yang dibutuhkan dalam menginterupsi proses yang sedang berlangsung ini dapat diklasifikasikan menjadi :

- 1) Kelonggaran untuk membutuhkan pribadi (*personal allowance*)  
Yang termasuk kedalam kebutuhan pribadi adalah hal-hal seperti minuman sekedar menghilangkan rasa haus, kamar kecil, sholat, bercakap-cakap dengan teman kerja untuk menghilangkan ketegangan ataupun dalam bekerja. Kebutuhan ini jelas terlihat sebagai sesuatu yang mutlak, misalkan : seseorang diharuskan terus bekerja dengan rasa haus atau melarang bekerja untuk sama sekali tidak bercakap-cakap sepanjang jam-jam kerja.
- 2) Kelonggaran untuk menghilangkan rasa lelah (*fatigue allowance*)  
*Fatigue* tercermin antara lain dari menurunnya hasil kualitas.
- 3) Rasa lelah tercermin antara lain dari menurunnya produktivitas, salah satu cirri-cirinya adalah sering terlambat datang, kurang serius dalam melaksanakan tugasnya, dll.

#### D. *Westing house System's Rating*

*Westing house Company* (1927) dalam Wignjosoebroto (2006) memperkenalkan sistem yang dianggap lebih lengkap dibandingkan dengan sistem yang dilaksanakan oleh Bedaux (Wignjosoebroto, Sritomo. 2006). Di sini selain kecakapan (*Skill*) dan usaha (*Effort*) yang telah dinyatakan oleh Bedaux sebagai faktor yang mempengaruhi *performance* manusia, maka *westing house* menambahkan lagi dengan kondisi kerja (*Working Condition*) dan keajengan (*Consistency*) dari operator di dalam melakukan kerja. Untuk ini *westing house* telah berhasil membuat suatu tabel *performance ratings* yang berisikan nilai-nilai angka yang berdasarkan tingkatan yang ada untuk masing-masing faktor tersebut.

#### E. *Metode FTE*

Menurut Nilasari (2016) FTE merupakan jumlah jam kerja karyawan penuh waktu atau *full time* selama periode waktu tertentu misalnya dalam satu bulan atau satu tahun (Nilasari, dwi. 2016.). Jadi FTE adalah metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan yang dikonversikan dalam indeks nilai FTE. Metode ini membandingkan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu kerja efektif yang tersedia. Definisi FTE menurut jurnal Sugiono dan Herry (2016) adalah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk melakukan semua proses dari suatu kegiatan pada periode waktu tertentu (Sugiono HS dan Herry CP. 2016.).

Menurut Dewi dan Satriya (2012) dalam melakukan analisis beban kerja dengan metode FTE (Full Time Equivalent) terdapat lima langkah yang perlu dilakukan yaitu :

1. Menetapkan unit kerja beserta kategori tenaganya.
2. Menetapkan waktu kerja yang tersedia selama satu tahun.  
Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja dalam setahun adalah:
  - a. Hari kerja
  - b. Cuti tahunan
  - c. Pendidikan dan pelatihan
  - d. Hari libur nasional
  - e. Ketidakhadiran kerja
  - f. Waktu kerja
3. Menyusun standar kelonggaran tujuan dari menyusun data ini adalah untuk mengetahui faktor kelonggaran (*allowance*) karyawan yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan pokoknya. Kegiatan yang tidak terkait langsung contohnya adalah istirahat, sholat atau ke toilet dan beberapa kegiatan lainnya.
4. Menetapkan standar beban kerja yang merupakan volume beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (rata-rata waktu).

5. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja. Pada tahap ini peneliti berusaha memperoleh jumlah dan kategori karyawan yang kerja sesuai dengan beban kerja. Norma *index* yang digunakan dalam penelitian berdasarkan FTE *index* yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk perhitungan beban kerja, seperti ditunjukkan pada tabel. Pembagian total nilai indeks FTE dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL I  
IMPLIKASI NILAI FTE (*FULL TIME EQUIVALENT*)

Total nilai indeks FTE	Keterangan
0-0,99	<i>Underload</i>
1-1,28	Normal
>1,28	<i>Overload</i>

Sumber : Yasmin dan Silvi (2018)

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

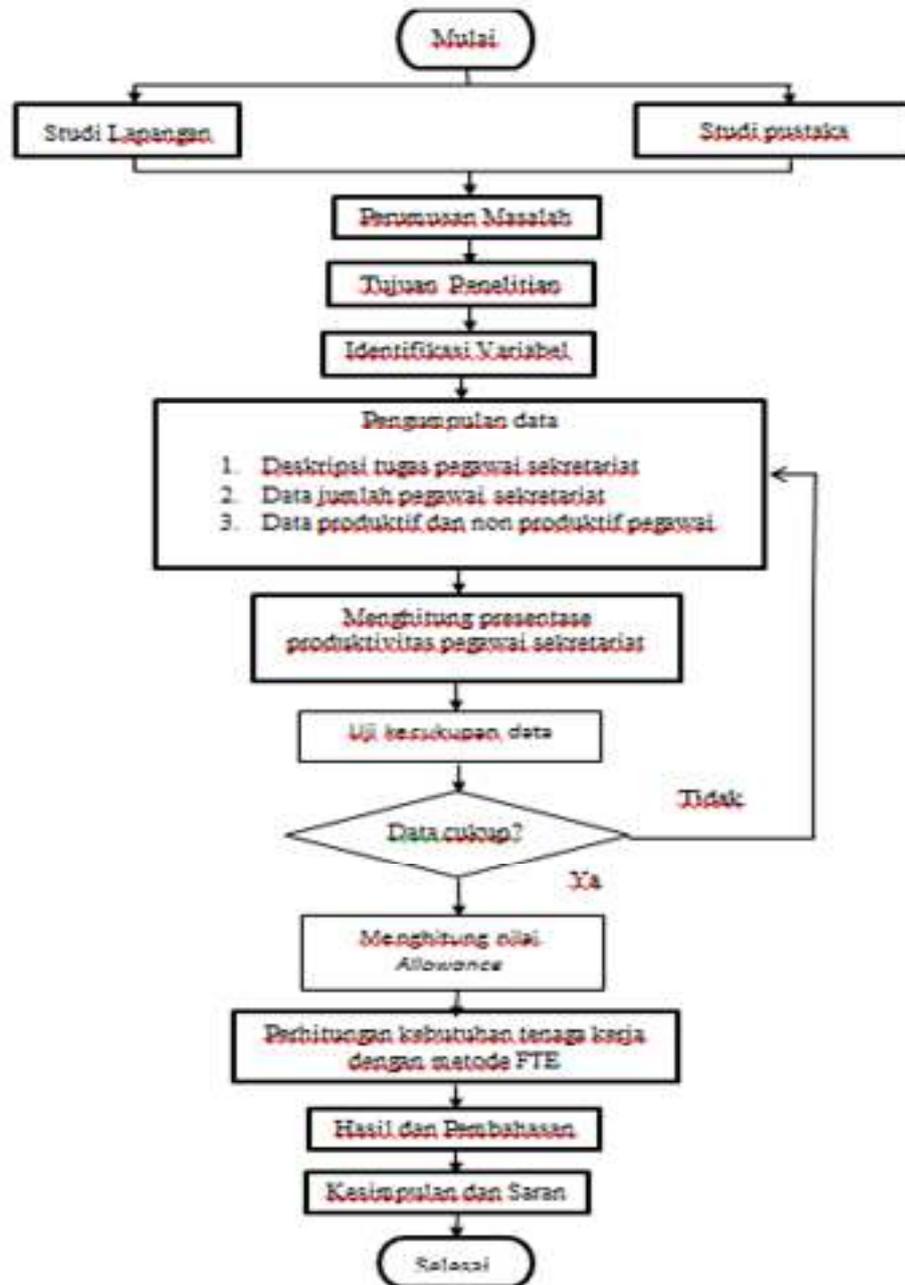
Lokasi Penelitian untuk penyusunan tugas akhir ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya. Lokasi perusahaan berada di Jl. Jimerto No. 25-27, Ketabang, Genteng, Surabaya. Pengambilan data diambil pada pegawai loket perusahaan. waktu pengambilan data dimulai pada bulan Oktober sampai data terpenuhi.

#### B. Identifikasi Variabel

Berikut adalah identifikasi variabel :

- a. Variabel Terikat
  - Beban Kerja Pegawai Sekretariat
- b. Variabel Bebas
  - Deskripsi Tugas Pegawai Sekretariat
  - Data Jumlah Pegawai Sekretariat
  - Data Produktif dan Non Produktif Pegawai

Gambar 1 bawah ini adalah langkah-langkah pemecahan masalah yang akan saya kerjakan :



GAMBAR 1 FLOWCHART PENELITIAN

1. Langkah I : Mulai

Tahapan ini menjelaskan langkah awal yang dilakukan sebelum penelitian di mulai untuk menentukan topik permasalahan.

2. Langkah II : Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan pada awal penelitian untuk lebih memahami kondisi lapangan yang akan diteliti, sehingga akan memudahkan jalannya penelitian yang akan dilakukan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3. Langkah III : Studi Literatur

Studi literatur merupakan tahap penelusuran referensi tentang beban kerja pegawai sekretariat dan metode *Full Time Equivalent* dapat bersumber dari buku, jurnal maupun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berguna untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

4. Langkah IV : Perumusan Masalah

Setelah mengetahui kondisi di sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya maka dapat ditentukan topik permasalahan yang akan di bahas pada penelitian ini. Permasalahan yang dilakukan untuk merumuskan apa yang akan diamati dan dianalisa dalam penelitian. Permasalahan yang akan diteliti mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya. Dengan rumusan masalah yang jelas maka diharapkan pada saat melakukan penelitian baik permasalahan ataupun objek yang diteliti tidak akan mengalami perluasan dan perubahan.

5. Langkah V : Tujuan Penelitian

Penetapan tujuan dilakukan dengan maksud agar langkah-langkah dalam pemecahan masalah menjadi terarah dan mencapai sasaran yang di inginkan. Dengan begitu penetapan tujuan ini dimaksudkan untuk memberi masukan atau rekomendasi, sehingga dapat berguna bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya .

6. Langkah VI : Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel penelitian dilakukan untuk menentukan variabel-variabel yang akan diteliti. Penentuan variabel tersebut dapat dilakukan dengan mengamati kondisi nyata dari objek penelitian. Dengan demikian variabel-variabel dapat diketahui variabel-variabel yang berpengaruh, selanjutnya variabel penelitian akan digunakan sebagai acuan dalam pembuatan sampling yang akan disebarkan kepada karyawan di sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya .

7. Langkah VII : Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian atau penyusunan sampling seperti deskripsi tugas pegawai sekretariat.

8. Langkah VIII : Menghitung Persentase Produktif Pegawai Sekretariat

Menghitung persentase produktif pegawai sekretariat digunakan untuk mengetahui berapa persentase produktif setiap pegawai sekretariat dan rata-rata presentase produktifnya.

9. Langkah IX : Uji Kecukupan Data

Uji Kecukupan Data digunakan untuk menguji apakah data sampling sudah memenuhi kriteria pengambilan data. Apabila data tidak mencukupi maka harus dilakukan pendataan ulang sampai data mencukupi.

10. Langkah X : Menghitung Nilai *Allowance*

Menghitung nilai *allowance* untuk mengetahui berapa kelonggaran yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam melakukan pekerjaan.

11. Langkah XI : Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode FTE

Pada langkah ini dilakukan pengolahan data yang diambil dari pengamatan langsung, dan dari hasil sampling untuk mengetahui dan menetapkan jumlah pegawai sekretariat, dan dari pengolahan tersebut akan diketahui.

13. Langkah XIII : Usulan Diterima

Pada tahap ini dilakukan terhadap usulan yang diterima mengenai hasil pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan metode *Full Time Equivalent*.

14. Langkah XIV : Hasil dan Pembahasan

Dari hasil yang didapat maka selanjutnya dilakukan analisis secara keseluruhan terhadap beban kerja pegawai sekretariat yang dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya.

15. Langkah XV : Kesimpulan dan Saran

Dari hasil analisis tersebut maka didapat kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat digunakan sebagai rekomendasi atau masukan dan saran-saran bagi pihak Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya Surabaya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Pengumpulan Data*

Data yang dikumpulkan sebagian besar diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati pada bagian sekretariat, sub bidang umum dan kepegawaian, sub bidang keuangan dan sub bidang penyusunan perencanaan kegiatan.

TABEL II  
PRESENTASI PEGAWAI

Jabatan	Nama Pegawai	Presentasi Produktif
Sekretaris Sub bagian Umum dan Kepegawaian	1. Yuniarto Herlambang	100%
	2. Moedjiono	100%
	3. Lilik	100%
	4. Nuniek	100%
	5. Feby	98,425%
	6. Gogor Setyawan	100%
	7. Fitria Puspitawaty	98,41%
	8. Nurida	100%
	9. Wildan Halimi	100%
	10. Silvia	100%
	11. Aminah	100%
Sub bagian Keuangan	12. Titah	98,425%
	13. Atilla	95,238%
	14. Deasy Nenny	99,21%
	15. Boniran	100%
	16. Lala Kumalasari	100%
	17. Dedy Ernawan	96,03%
	18. Ratna Ika Sari	100%
	19. Dini Rosita	100%
	20. Achmad Sulaiman	99,22%
	21. Retno Purbawati	100%
	22. Maulana Akbar	100%
	23. Radya Rachmat	100%
	24. Bimantara	100%
	25. Sulis	99,23%
	26. Naura	100%

	27. Gempita	100%
	28. Anggraeni	100%
	29. Maretha	100%
	30. Nadya	100%
	31. Miftakhul Jannah	100%
	32. Kusumawati Cahya	100%
	33. Kamilia Ridwan	100%
	34. Mutiara Dwitya	100%
	35. Rachmaniar	98,425%
Sub bagian	36. Nanda	100%
Penyusunan	37. Citra Anggita	100%
Perencanaan	38. Adilla	100%
Kegiatan	39. Nurhidayat Kurniawan	100%

TABEL III  
NILAI FTE

Jabatan	Nilai FTE
Sekretaris	1,0735
Sub bagian Umum dan Kepegawaian	10,70103
Sub bagian Keuangan	25,62824
Sub bagian Penyusunan Perencanaan Kegiatan	4,294

### B. Pembahasan

Berdasarkan Tabel FTE diketahui total nilai FTE untuk 1 pegawai bagian sekretaris adalah sebesar 1,0735 yang berarti pegawai bagian sekretaris membutuhkan total 1 pegawai; untuk 10 pegawai sub bagian umum dan kepegawaian adalah sebesar 10,70103 yang berarti pegawai sub bagian umum dan kepegawaian membutuhkan total 11 pegawai; untuk 24 pegawai sub bagian keuangan adalah sebesar 25,62824 yang berarti pegawai sub bagian keuangan membutuhkan total 26 pegawai dan untuk 4 pegawai sub bagian penyusunan perencanaan kegiatan adalah sebesar 4,294 yang berarti pegawai sub bagian penyusunan perencanaan kegiatan membutuhkan total 4 pegawai.

## V. KESIMPULAN

### A. Kesimpulan

- Dari analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan antara lain:
  - Total nilai FTE untuk 1 orang pegawai bagian Sekretariat adalah sebesar 1,0735
  - Total nilai FTE untuk 10 orang pegawai sub bagian Umum dan Kepegawaian adalah sebesar 10,70103
  - Total nilai FTE untuk 24 orang pegawai sub bagian Keuangan adalah sebesar 25,62824
  - Total nilai FTE untuk 4 orang Pegawai sub bagian Penyusunan Perencanaan Kegiatan adalah sebesar 4,294
- Berdasarkan nilai FTE yang diperoleh dan nilai FTE yang ditetapkan maka beban kerja pegawai Sekretariat adalah normal; Beban kerja Pegawai Sub bagian Umum dan Kepegawaian adalah normal; Beban kerja Pegawai Sub bagian Keuangan adalah normal; Beban kerja Pegawai Sub bagian Penyusunan Perencanaan Kegiatan adalah normal.
- Berdasarkan perhitungan nilai FTE maka Pegawai Sekretariat membutuhkan jumlah pegawai sebanyak 1 pegawai; Pegawai Sub bagian Umum dan Kepegawaian membutuhkan jumlah pegawai sebanyak 11 pegawai; Pegawai Sub bagian Keuangan membutuhkan jumlah pegawai sebanyak 26 pegawai; Pegawai Sub bagian Penyusunan Perencanaan Kegiatan membutuhkan jumlah pegawai sebanyak 4 pegawai.

## B. Saran

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya sebaiknya perlu melakukan penambahan Pegawai Sub bagian Umum dan Kepegawaian sebanyak satu pegawai dan Pegawai Sub bagian Keuangan sebanyak dua pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha; Bunasor Sanim dan Bonar M Sinaga. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Krekot".
- Ajitia, MGN dan Arik Prasetya. 2017. "Efektivitas *Man Power Planning* Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (*Workload Analysis*) Berdasarkan Pendekatan *Full Time Equivalent*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 42, No 1
- Anisa, HN dan Heru Prastawa. 2019. "Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY
- Chandra, Rini dan Dody Adriansyah. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa". Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol. 6 No.1 Mei 2017
- Febriana, NV; Endah RL dan Sakunda Anggarini. 2015. "Analisis Pengukuran Waktu Kerja Secara Tidak Langsung Pada Bagian Pengemasan di PT Japfa Comfeed Indonesia TBK". Vol. 4 No. 1 Hal. 66-73
- Diana, Bambang Agus dan Ridho Harta. 2017. "Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung"
- Ellyzar, Nova; Mukhlis Yunus dan Amri. 2017. "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh". Vo. 1 No. 1 September 2017
- Fahmy, Arif, Binti Muallifatul R dan Haidar Natsir Amrullah. 2018. "Analisis Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* Untuk Mengoptimalkan Kinerja Pada Teknisi Maintenance RTG"
- Fetrina, Elvi. 2017. "Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai Studi Kasus Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta". Jurnal Sistem Informasi Vol. 10 No. 2 Tahun 2017 Hal 71-76
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Li, dan Zhou. 2016. "Work Standards Setting Based on Work Sampling", *International Journal of Nonlinear Science*, Vol.22 No.1, pp.19-24
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Mondy, RW. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nilasari, dwi. 2016. "Analisa Beban Kerja Perawat menggunakan Full Time Equivalent di Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya", Vol.6, No.1.
- Munandar, A.S. 2001, Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Rolos, Jeky K.R; Sofia A. P. Sambul dan Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota". Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- Sriyanto, Tridoyo. 2016. "Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International TBK-Honda Sales Operation Region Semarang.
- Sugiono HS dan Herry CP. 2016. "Penentuan Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Pada Dept. MPC." Jurnal Titra Vol 4, No 2.
- Susilo, Rimbara dan Tito Yustiawan. 2015. "Perhitungan Tenaga Keperawatan Dengan Metode *Full Time Equivalent* di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya".
- Sutalaksana; Anggawisata, R dan Tjakraatmadja, J.H, 2006, Teknik Tata Cara Kerja, Penerbit : Jurusan Teknik Industri ITB.
- Tarwaka, Solichul HA. Bakri, Lilik Sudiajeng. 2004. Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan Produktivitas. UNIBA PRESS.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard; Bode Lumanaw dan Lucky ). H. Dutulong. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado". ISSN 2303-1174
- Verawati, Lince. 2017. "Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan di CV. Sumber Barokah."
- Wignosoebroto, Sritomo. 2003. Pengantar Teknik dan Manajemen Industri, Penerbit : Guna Widya. Surabaya
- Wignosoebroto, Sritomo. 2006. Ergonomi Studi Gerak dan Waktu. Jakarta : Guna Widya. Surabaya

- Yasmin ZA dan Silvi Ariyanti. 2018. "Analisis Beban Kerja Pada *Maintenance* BD-Check Dengan Metode *Full Time Equivalent*." Jurnal Ilmiah Teknik Industri Vol 6, No 1
- Zekben Meikel, dan Prastawa Heru. 2017. "Penentuan Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja Dengan Menggunakan Metode FTE (*Full Time Equivalent*) Pada Bagian Produksi Non Betalaktam (Tablet Tablet Salut Kapsul) PT Phapros Tbk, Semarang."