

**ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK PENENTUAN JUMLAH
KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *FULL TIME
EQUIVALENT* (FTE)**

**(STUDI KASUS : KANTOR INDUK PT. PLN (PERSERO) PUSAT
PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN)**

TUGAS AKHIR

**Karya tulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik
dari Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Pasundan**

Oleh

Geral Pratama Semiawan

NRP : 143010175



PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS PASUNDAN

BANDUNG

2020

**ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK PENENTUAN JUMLAH
KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE FULL TIME
EQUIVALENT (FTE)
(STUDI KASUS : KANTOR INDUK PT. PLN (PERSERO)
PUSAT PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN)**

GERAL PRATAMA SEMIAWAN
NRP : 143010175

ABSTRAK

PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS) adalah unit dari PT. PLN (Persero) yang memiliki fungsi dan tujuan untuk memenuhi ketersediaan alat atau membantu dalam pemeliharaan maupun perbaikan peralatan kelistrikan, khususnya di daerah Jawa Barat dan Banten. Kantor Induk berperan penting dalam penentuan keputusan dan jalannya unit ini. Dan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam sebuah penentuan keputusan. Maka dari itu perlu dilakukan perencanaan maupun audit sumber daya manusia, agar unit/perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik. Untuk mengaudit dan mengetahui berapa sumber daya manusia yang diperlukan dalam suatu unit kerja, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) guna diketahui beban kerjanya, beban kerja yang optimal ditunjukkan dengan indeks beban kerja normal/fit. Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS memiliki 13 sub bidang, dengan jabatan yang diteliti adalah sebanyak 25 jabatan di dalamnya, dengan total pemegang jabatan/pegawai sebanyak 43 orang. Dalam hasil penelitian diketahui sebanyak 11 jabatan yang termasuk dalam kategori underload, 7 jabatan yang termasuk normal/fit, dan 7 jabatan yang termasuk overload.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Audit, Beban Kerja, Full Time Equivalent

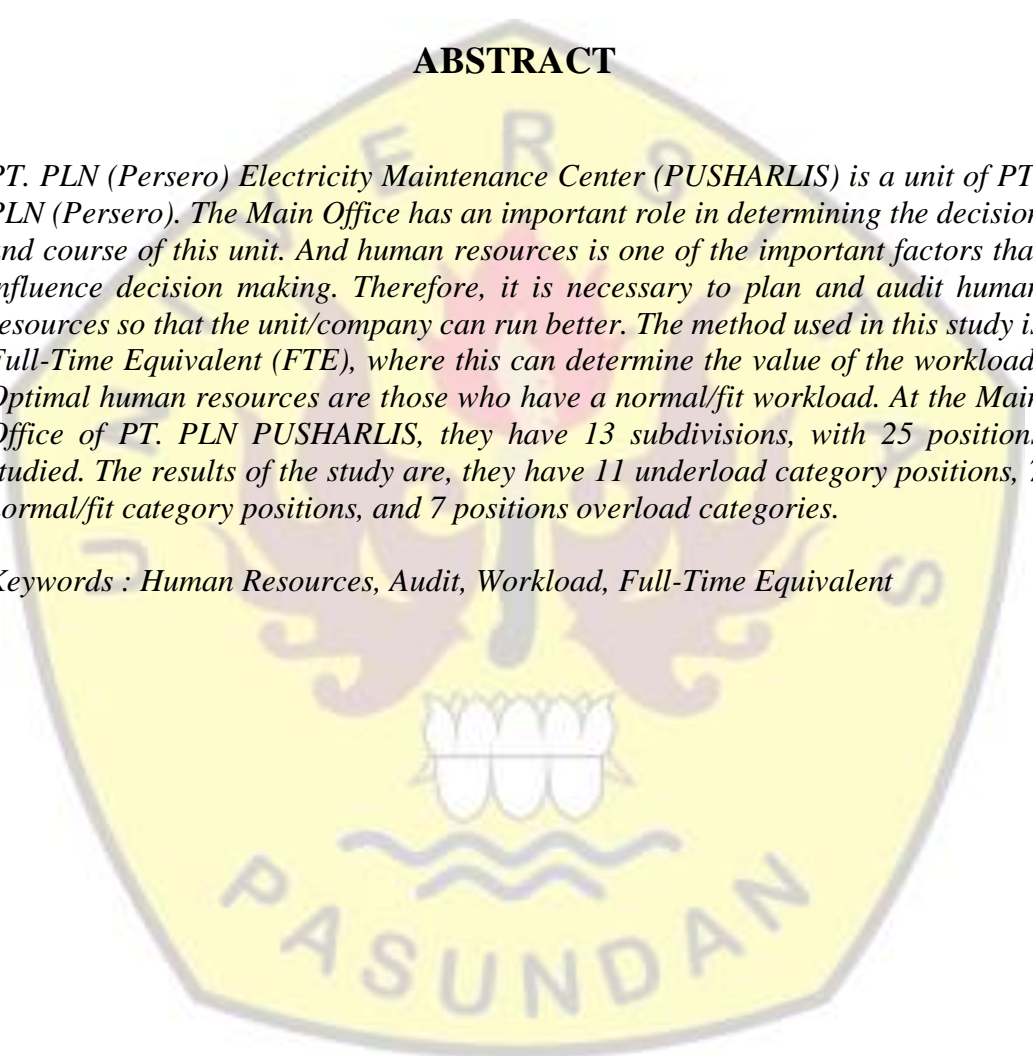
**WORKLOAD ANALYSIS FOR DETERMINING THE
NUMBER OF EMPLOYEES USING THE FULL-TIME
EQUIVALENT (FTE) METHOD
(CASE STUDY: PT. PLN (PERSERO) MAIN OFFICE CENTER
FOR ELECTRICITY MAINTENANCE).**

GERAL PRATAMA SEMIAWAN
NRP : 143010175

ABSTRACT

PT. PLN (Persero) Electricity Maintenance Center (PUSHARLIS) is a unit of PT. PLN (Persero). The Main Office has an important role in determining the decision and course of this unit. And human resources is one of the important factors that influence decision making. Therefore, it is necessary to plan and audit human resources so that the unit/company can run better. The method used in this study is Full-Time Equivalent (FTE), where this can determine the value of the workload. Optimal human resources are those who have a normal/fit workload. At the Main Office of PT. PLN PUSHARLIS, they have 13 subdivisions, with 25 positions studied. The results of the study are, they have 11 underload category positions, 7 normal/fit category positions, and 7 positions overload categories.

Keywords : Human Resources, Audit, Workload, Full-Time Equivalent



LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK PENENTUAN JUMLAH
KARYAWAN MENGGUNAKAN *METODE FULL TIME
EQUIVALENT (FTE)*
(STUDI KASUS : KANTOR INDUK PT. PLN (PERSERO) PUSAT
PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN)**

Oleh

**Geral Pratama Semiawan
NRP : 143010175**

Menyetujui
Tim Pembimbing

Tanggal

Pembimbing

Penelaah

(Dr. Ir. Riza Fathoni Ishak, MT.)

(Ir. H. R. Erwin Maulana Pribadi, MT.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi

(Dr. Ir. M. Nurman Helmi, DEA.)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PEDOMAN PENGGUNAAN TUGAS AKHIR	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
Bab I Pendahuluan	
I.1. Latar Belakang Masalah	I-1
I.2. Perumusan Masalah	I-4
I.3. Tujuan Pembahasan dan Manfaat Penelitian	I-5
I.4. Pembatasan dan Asumsi Masalah	I-5
I.5. Lokasi Penelitian	I-6
I.6. Sistematika Penulisan	I-6
BAB II Landasan Teori	
II.1. Perencanaan Sumber Daya Manusia	II-1
II.2. Beban Kerja	II-2
II.3. Ruang Lingkup Perhitungan Beban Kerja	II-6
II.3.1. Pengukuran Beban Kerja	II-6
II.3.2. Perhitungan Beban Kerja	II-7
II.3.3. Waktu Kerja Efektif	II-12
II.4. Ruang Lingkup Perhitungan Analisis Beban Kerja (FTE)	II-13
II.4.1. Perhitungan Analisis Beban Kerja (FTE)	II-13
II.4.2. Nilai/Indeks FTE	II-18
II.5. Validasi Data	II-19

II.6. Waktu Pelaksanaan Analisis Beban Kerja	II-21
II.7. Manfaat Analisis Beban Kerja	II-22
II.8. <i>Review</i> Penelitian yang Terkait	II-24
II.9. Kerangka Pikir Penelitian	II-25

Bab III Usulan Pemecah Masalah

III.1. Model Pemecah Masalah	III-1
III.2. Langkah-langkah Pemecahan Masalah	III-1
III.2.1. Observasi	III-1
III.2.2. Identifikasi Permasalahan dan Tujuan	III-1
III.2.3. Identifikasi Kebutuhan Data	III-2
III.2.4. Pengumpulan Data	III-2
III.2.5. Pengolahan Data	III-3
III.2.6. Hasil dan Analisa	III-7
III.2.7. Kesimpulan dan Saran	III-7

Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

IV.1. Pengumpulan Data	IV-1
IV.1.1. Sejarah PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS)	IV-1
IV.1.2. Visi, Misi, dan Strategi Utama PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS)	IV-2
IV.1.3. Struktur Organisasi	IV-3
IV.1.4. Pemegang Jabatan dan Waktu Kerja	IV-4
IV.1.5. Penyebaran Formulir Beban Kerja	IV-8
IV.2. Pengolahan Data	IV-10
IV.2.1. Pengolahan Data Formulir Beban Kerja	IV-10
IV.2.1.1. Rekapitulasi Beban Kerja Biro Pengadaan	IV-10
IV.2.1.2. Rekapitulasi Beban Kerja Bidang Perencanaan	IV-13
IV.2.1.3. Rekapitulasi Beban Kerja Bidang Produksi dan <i>Workshop</i>	IV-13

IV.2.1.4. Rekapitulasi Beban Kerja Bidang Keuangan, Sumber Daya Manusia, dan Administrasi (KSA)	IV-22
IV.2.2. Validasi Data Beban Kerja	IV-32
IV.2.3. Pengolahan Data Waktu Kerja	IV-35
IV.2.3.1. <i>Allowance Factors</i>	IV-35
IV.2.3.2. Pengolahan Waktu Kerja Efektif	IV-36
IV.2.4. Pengolahan Data <i>Full Time Equivalent</i> (FTE)	IV-37

Bab V Analisa dan Pembahasan

V.1. Analisis Beban Kerja dan Perencanaan Jumlah Karyawan Menggunakan Metode <i>Full Time Equivalent</i> (FTE)	V-1
V.1.1. Analisis Beban Kerja Biro Pengadaan	V-5
V.1.2. Analisis Beban Kerja Bidang Perencanaan	V-10
V.1.3. Analisis Beban Kerja Bidang Produksi dan <i>Workshop</i>	V-15
V.1.4. Analisis Beban Kerja Bidang Keuangan, Sumber Daya Manusia, dan Administrasi (KSA)	V-21

Bab VI Kesimpulan dan Saran

VI.1. Kesimpulan	VI-1
VI.2. Saran	VI-1
VI.2.1. Saran untuk PT. PLN PUSHARLIS	VI-2
VI.2.2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya	VI-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Contoh Formulir Analisis Beban Kerja (ABK)	II-9
Tabel II.2	Contoh Formulir Data Beban Kerja	II-11
Tabel II.3	Tabel Analisis Beban Kerja (FTE)	II-16
Tabel II.4	<i>Review</i> Penelitian Terdahulu	II-24
Tabel III.1	Contoh Perhitungan dan Pengisian Formulir Beban Kerja	III-3
Tabel III.2	Contoh Perhitungan Analisis Beban Kerja	III-6
Tabel IV.1	Sejarah PT. PLN Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan	IV-1
Tabel IV.2	Daftar Pemegang Jabatan Biro Pengadaan	IV-5
Tabel IV.3	Daftar Pemegang Jabatan Bidang Perencanaan	IV-5
Tabel IV.4	Daftar Pemegang Jabatan Bidang Produksi & <i>Workshop</i>	IV-6
Tabel IV.5	Daftar Pemegang Jabatan Bidang Keuangan, Sumber Daya Manusia, dan Administrasi (KSA)	IV-6
Tabel IV.6	Contoh Formulir Data Beban Kerja PT. PLN PUSHARLIS	IV-9
Tabel IV.7	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Perencana Pengadaan	IV-11
Tabel IV.8	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Pelaksana Pengadaan	IV-11
Tabel IV.9	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Enjiniring	IV-14
Tabel IV.10	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Perencanaan Perusahaan	IV-16
Tabel IV.11	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Pemasaran	IV-17
Tabel IV.12	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Pengendalian Produksi ..	IV-17
Tabel IV.13	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Pengendalian <i>Workshop</i>	IV-19
Tabel IV.14	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Pengendalian <i>Supply Chain Management</i>	IV-21
Tabel IV.15	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Anggaran dan Keuangan	IV-22
Tabel IV.16	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Akuntansi	IV-24
Tabel IV.17	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Sub Bidang Sumber Daya Manusia	IV-25

Tabel IV.18	Rekapitulasi Beban Kerja Sub Bidang Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L)	IV-31
Tabel IV.19	Validasi Data Beban Kerja PT. PLN PUSHARLIS	IV-32
Tabel IV.20	<i>Allowance Factors</i> untuk PT. PLN PUSHARLIS	IV-35
Tabel IV.21	Perhitungan FTE Seluruh Pemegang Jabatan	IV-38
Tabel V.1	Rekapitulasi Seluruh Beban Kerja Pemegang Jabatan Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS	V-1
Tabel V.2	<i>List Pekerjaan Pejabat Pelaksana Pengadaan</i>	V-7
Tabel V.3	Pelimpahan Beban Kerja <i>Assistant Officer</i> Administrasi Pengadaan kepada Pejabat Pelaksana Pengadaan	V-8
Tabel V.4	Proyeksi Perbandingan Biaya Pemegang Jabatan Sub Bidang Pelaksana Pengadaan	V-9
Tabel V.5	<i>List Pekerjaan Jabatan Engineer</i> Desain dan Enjiniring Mekanik	V-11
Tabel V.6	Proyeksi Perbandingan Biaya Pemegang Jabatan <i>Junior Engineer</i> Desain dan Enjiniring Mekanik	V-13
Tabel V.7	Opsi Perbandingan Penambahan Pegawai dengan Rotasi Pegawai Sub Bidang Pengendalian <i>Workshop</i>	V-16
Tabel V.8	Rincian Pekerjaan Sub Bidang <i>Supply Chain Management</i> yang Belum Terlaksana	V-19
Tabel V.9	Proyeksi Perbandingan Biaya Pemegang Jabatan <i>Asisstant Analyst Supply Chain Management</i>	V-20
Tabel V.10	<i>List Pekerjaan Asisstant Analyst</i> Akuntansi	V-23
Tabel V.11	Proyeksi Perbandingan Biaya Pemegang Jabatan <i>Asisstant Analyst</i> Akuntansi	V-23
Tabel V.12	Pelimpahan Beban Kerja <i>Junior Engineer</i> K3L kepada Pejabat Operasional K3L	V-26
Tabel V.13	Proyeksi Perbandingan Biaya Pemegang Jabatan Sub Bidang K3L	V-27

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Struktur Organisasi Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS	I-2
Gambar I.2	Indikasi Pemborosan Kerja	I-3
Gambar II.1	Perhitungan Waktu Kerja Efektif	II-13
Gambar II.2	<i>Allowance factors</i> yang direkomendasikan oleh ILO (dalam %)	II-14
Gambar II.3	Kerangka Penelitian	II-27
Gambar III.1	Contoh Perhitungan Waktu Kerja Efektif	III-5
Gambar III.2	<i>Flowchart</i> Langkah-langkah Pemecahan Masalah	III-8
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. PLN PUSHARLIS	IV-4
Gambar IV.2	Perhitungan Hari Kerja Efektif	IV-36
Gambar IV.3	Perhitungan Jam Kerja Efektif	IV-37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Lampiran Formulir Beban Kerja

A.1	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Perencana Pengadaan	A-1
A.2	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Pelaksana Pengadaan	A-6
A.3	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Enjiniring	A-15
A.4	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Perencanaan Pengusahaan	A-27
A.5	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Pemasaran	A-32
A.6	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Pengendalian Produksi	A-35
A.7	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Pengendalian <i>Workshop</i>	A-48
A.8	Formulir Beban Kerja Sub Bidang <i>Supply Chain Management</i>	A-56
A.9	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Anggaran dan Keuangan	A-60
A.10	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Akuntansi	A-85
A.11	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Sumber Daya Manusia	A-98
A.12	Formulir Beban Kerja Sub Bidang Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L)	A-133

Lampiran B Lampiran Data Waktu Kerja Pegawai PT. PLN PUSHARLIS

B.1	Sub Bidang Perencana Pengadaan	B-1
B.2	Sub Bidang Pelaksana Pengadaan	B-1
B.3	Sub Bidang Enjiniring	B-2
B.4	Sub Bidang Perencanaan Pengusahaan	B-5
B.5	Sub Bidang Pengendalian Produksi	B-6
B.6	Sub Bidang Pengendalian <i>Workshop</i>	B-7
B.7	Sub Bidang Anggaran dan Keuangan	B-8
B.8	Sub Bidang Akuntansi	B-9
B.9	Sub Bidang Sumber Daya Manusia	B-10
B.10	Sub Bidang K3L	B-10

Lampiran C Lampiran Kalender Waktu Kerja Efektif

C.1	Kalender yang Digunakan untuk Waktu Kerja Efektif	C-1
-----	---	-----

Bab I Pendahuluan

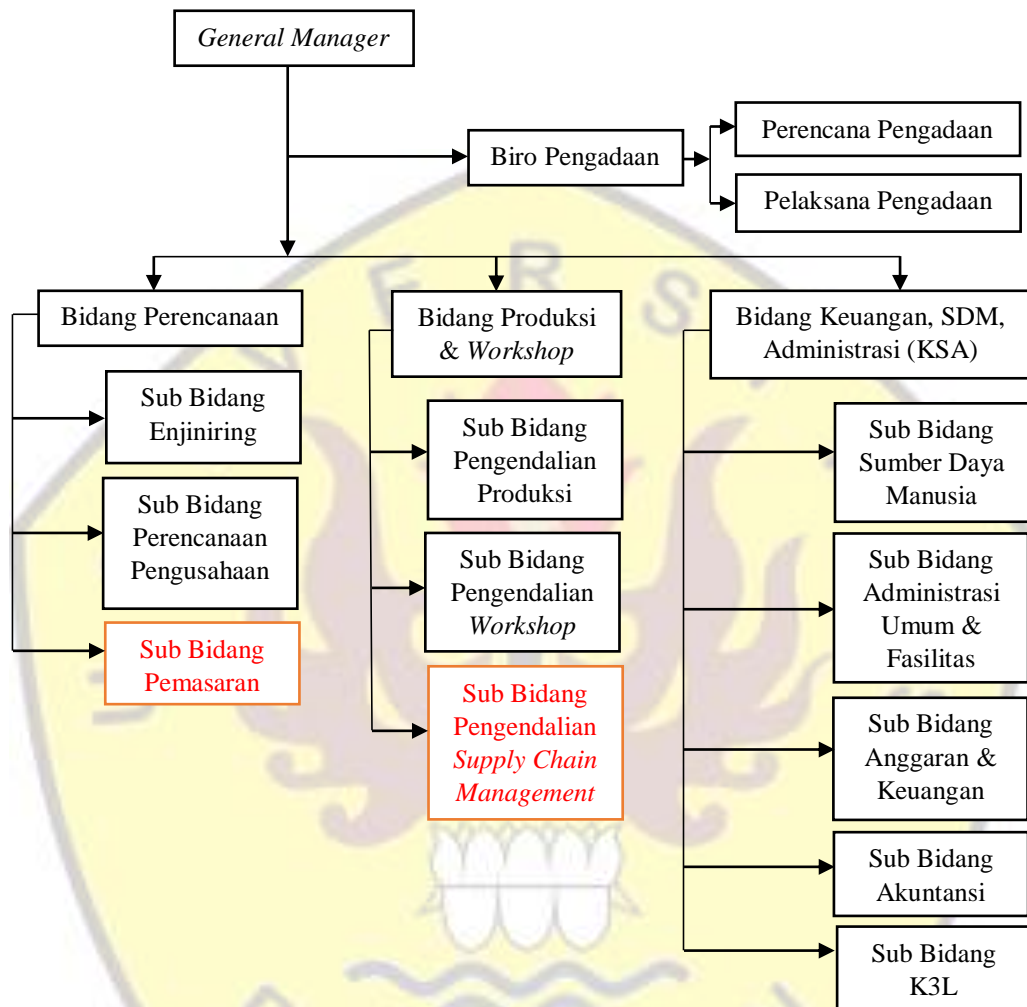
I.1. Latar Belakang Masalah

PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (PUSHARLIS) adalah salah satu unit dari PT. PLN (Persero) yang memiliki fungsi dan tujuan untuk memenuhi ketersediaan alat atau membantu dalam pemeliharaan maupun perbaikan peralatan kelistrikan di PT. PLN itu sendiri, khususnya di daerah Jawa Barat dan Banten. Kantor Induk dan salah satu unit PT. PLN PUSHARLIS berada di Bandung, salah satunya PT. PLN PUSHARLIS Unit Pelaksana Produksi dan *Workshop* (UP2W) III yang berada di Jalan Banten, Kebonwaru, Bandung. Agar fungsi, tujuan, dan misi PT. PLN PUSHARLIS dapat tercapai, maka Kantor Induk haruslah bekerja dengan baik, karena Kantor Induk berperan penting dalam integrasi elemen-elemen pekerjaan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Dalam membangun sebuah organisasi atau lembaga, baik lembaga profit maupun pemerintahan, selain dana juga dibutuhkan strategi yang matang saat menyusun sumber daya manusia. Dengan demikian, organisasi atau lembaga akan menjadi suatu badan yang taktis dan efisien. Karena seperti yang kita tahu, bahwa jika suatu perusahaan melakukan efisiensi dan efektivitas terhadap sumber daya manusia, maka akan berdampak terhadap efisiensi dan produktivitas di dalam perusahaan tersebut. Melihat hal di atas, untuk mencapai target optimal dalam pengadaan dan pemeliharaan listrik di dalam ruang lingkup PT. PLN, maka perlu integrasi yang baik khususnya antara bagian administrasi, bagian perencanaan (perencanaan bahan baku, perencanaan pembuatan produk) dan bagian pelaksanaan (*engineer* atau pekerja lainnya yang menunjang proses di dalamnya).

Perencanaan strategis sumber daya manusia membutuhkan individu sebagai pelaksanaannya yang tertuang dalam struktur organisasi. Pada struktur organisasi terdapat unit kerja dan jabatan yang memiliki tugas dan persyaratan tertentu. Kebutuhan individu sumber daya manusia untuk mengisi jabatan suatu organisasi harus dapat memenuhi kualitas dan kuantitas kebutuhan organisasi. Aspek kualitas harus memperhatikan kompetensi individu untuk jabatan tersebut, sedangkan untuk

aspek kuantitas dilihat dari jumlah individu yang akan mendukung pekerjaan pada suatu unit atau bagian organisasi yang perlu diperhatikan beban kerjanya. Struktur organisasi dan Bidang juga Sub Bidang yang ada di Kantor Induk akan dijelaskan oleh Gambar I.1

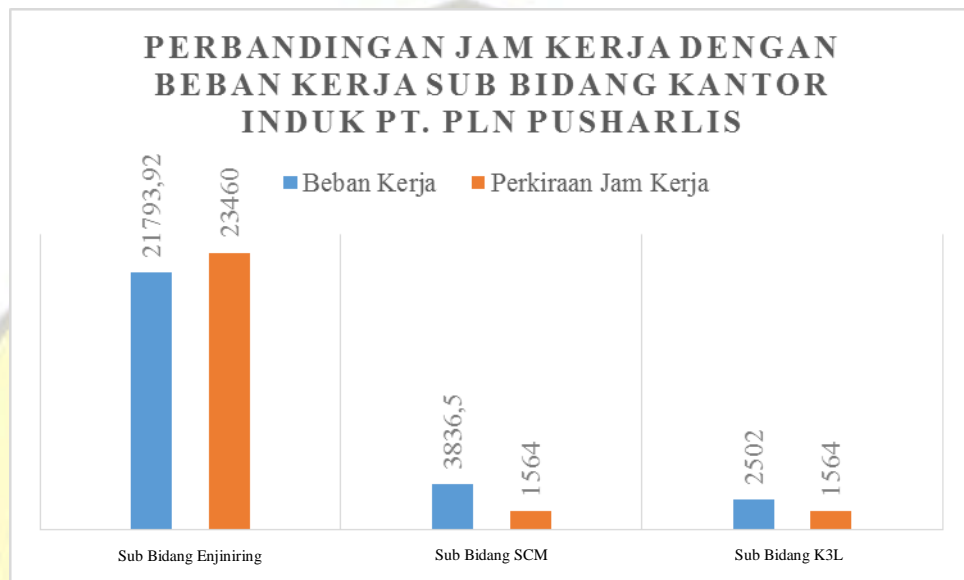


Gambar I.1 Struktur Organisasi Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS

Sumber : Data Perusahaan yang Sudah Diolah, 2019

Dalam suatu jangka waktu tertentu suatu perusahaan besar akan mengadakan suatu analisis terhadap sumber daya manusia dengan pekerjaannya, biasanya hal ini dilakukan jika terjadi indikasi pemborosan kerja, perubahan struktur organisasi, rencana promosi dan rotasi karyawan, ataupun kebutuhan untuk restrukturisasi. Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS pada saat ini pun mengadakan analisis terhadap seluruh sumber daya manusia dan pekerjaannya. Hal ini dilakukan karena

adanya perubahan pada unit kerja ataupun struktur organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan. Perubahan itu terjadi dengan adanya penambahan dua sub bidang yaitu, Sub Bidang SCM dan Sub Bidang Pemasaran, penjelasan dapat dilihat pada Gambar I.1. Selain itu bagian sumber daya manusia di dalam perusahaan ini menemukan beberapa indikasi pemborosan kerja, seperti terlalu banyak sumber daya manusia di dalam unit tertentu, juga adanya kekurangan sumber daya manusia. Contoh indikator adanya pemborosan akan dijelaskan oleh Gambar I.2.



Gambar I.2 Indikasi Pemborosan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penulis, 2019

Pada Gambar I.2 kita dapat melihat data perbandingan beban kerja dengan perkiraan jam kerja yang nantinya akan dilakukan oleh pekerja di setiap Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS dalam satu tahun. Objek yang diambil hanya contoh, yaitu beberapa sub bidang yang diindikasikan bermasalah. Beban kerja didapat dari data observasi dan wawancara mengenai waktu penyelesaian tugas per pekerja di setiap sub bidang dalam setahun. Perkiraan jam kerja didapat dari mengurangi jumlah hari pada kalender dengan cuti dan hari libur yang didapat pada kurun waktu satu tahun, lalu mengalikannya dengan jumlah pekerja faktual yang ada di setiap sub bidang. Jika kita melihat beban kerja yang didapat Sub Bidang Enjiniring dan membandingkannya maka dapat disimpulkan Sub Bidang Enjiniring kelebihan pekerja. Pengakuan dari Manajer Enjiniring pun mereka kelebihan dua orang di

dalam sub bidang tersebut. Sedangkan untuk Sub Bidang K3L dan Sub Bidang SCM jika dibandingkan akan terjadi kekurangan pekerja. Pengakuan Manajer Sub Bidang K3L mereka memang kurang satu orang pekerja, untuk menyelesaikan pekerjaannya ada pekerjaan yang dilimpahkan kepada Pejabat Sub Bidang nya, dan untuk Sub Bidang SCM mereka mengaku melakukan pekerjaan yang utama terlebih dahulu karena mereka masih tergolong sub bidang baru, padahal ada beberapa pekerjaan pendukung yang harusnya dilakukan.

Jika kita melihat kasus di atas maka terdapat indikator pemborosan dan adanya restrukturisasi ataupun perubahan pada struktur organisasi, ini tentunya tidak akan baik bagi perusahaan dan dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Jika pada kasus sub bidang yang kelebihan pekerja, maka perusahaan akan mengalami kerugian karena menggaji pegawai yang tidak diperlukan dan bisa saja pekerja tidak memaksimalkan jam kerjanya. Jika pada kasus pekerja sub bidang yang kekurangan pekerja, maka akan berdampak tidak optimalnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh suatu sub bidang dan jika pekerjaan belum terselesaikan bisa saja pekerja mengambil lembur atau mengambil waktu kerja yang berlebih di luar waktu kerja yang sudah ditentukan, tentu saja itu bisa menyebabkan pekerja stres, dan pekerja kekurangan waktu istirahat.

Berdasarkan uraian di atas, maka PT. PLN PUSHARLIS perlu melakukan analisis terhadap sumber daya manusia yang ada di dalam ruang lingkup Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS tersebut. Analisis yang dilakukan yaitu berkaitan terhadap beban kerja dengan jam kerjanya, sehingga Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS dapat lebih optimal dalam mengelola sumber daya manusianya. Dan diharapkan dapat menyelesaikan masalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang panjang.

I.2. Perumusan Masalah

Melihat latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dihadapi dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana beban kerja pekerja/karyawan di Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung?
2. Bagaimana menentukan dan mengetahui banyaknya pekerja/karyawan yang dibutuhkan di Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent*?

I.3. Tujuan Pembahasan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui beban kerja karyawan yang ada di dalam Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung.
2. Mengetahui perencanaan dan banyaknya karyawan di dalam Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent*.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
Jika menyelesaikan penelitian ini, maka menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dari Program Studi Teknik Industri Universitas Pasundan.
2. Bagi PT. PLN PUSHARLIS Bandung
Menjadi sebuah rujukan untuk permasalahan perencanaan sumber daya manusia di dalam ruang lingkup Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung.
3. Bagi Program Studi Teknik Industri
Semoga dapat menjadi sumber bacaan maupun referensi mengenai perencanaan sumber daya manusia dan analisis beban kerja.

I.4. Pembatasan dan Asumsi Masalah

Untuk memusatkan penelitian pada pokok permasalahan yang sudah ada dan agar tidak terjadi penyimpangan yang terlalu jauh terhadap topik maupun pokok permasalahan, maka peneliti melakukan pembatasan, diantaranya :

1. Objek penelitian hanya dilakukan terhadap karyawan yang ada di dalam Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung.

2. Penelitian hanya didasarkan pada beban kerja pekerja/karyawan yang ada di dalam Kantor Induk PT. PLN PUSHARLIS Bandung.

I.5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengambilan data ini yaitu berada di Jl. Banten No.10, Kebonwaru, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40272.

I.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyusunan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai gambaran umum penelitian yang nantinya akan berisi latar belakang mengenai penelitian yang akan dilakukan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, pembatasan dan asumsi masalah, dan lokasi penelitian yang akan dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori-teori dan konsep yang akan mendukung, melandasi dan menjadi sebuah kerangka berfikir dalam penelitian yang nantinya akan dilakukan. Teori dan pembahasan ini nantinya akan menjadi acuan dalam penelitian yang dilakukan ataupun perbandingan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III USULAN PEMECAH MASALAH

Bab ini berisikan mengenai model atau rencana maupun usulan pemecahan masalah yang diajukan sebelumnya. Juga berisikan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk memecahkan masalah tersebut.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

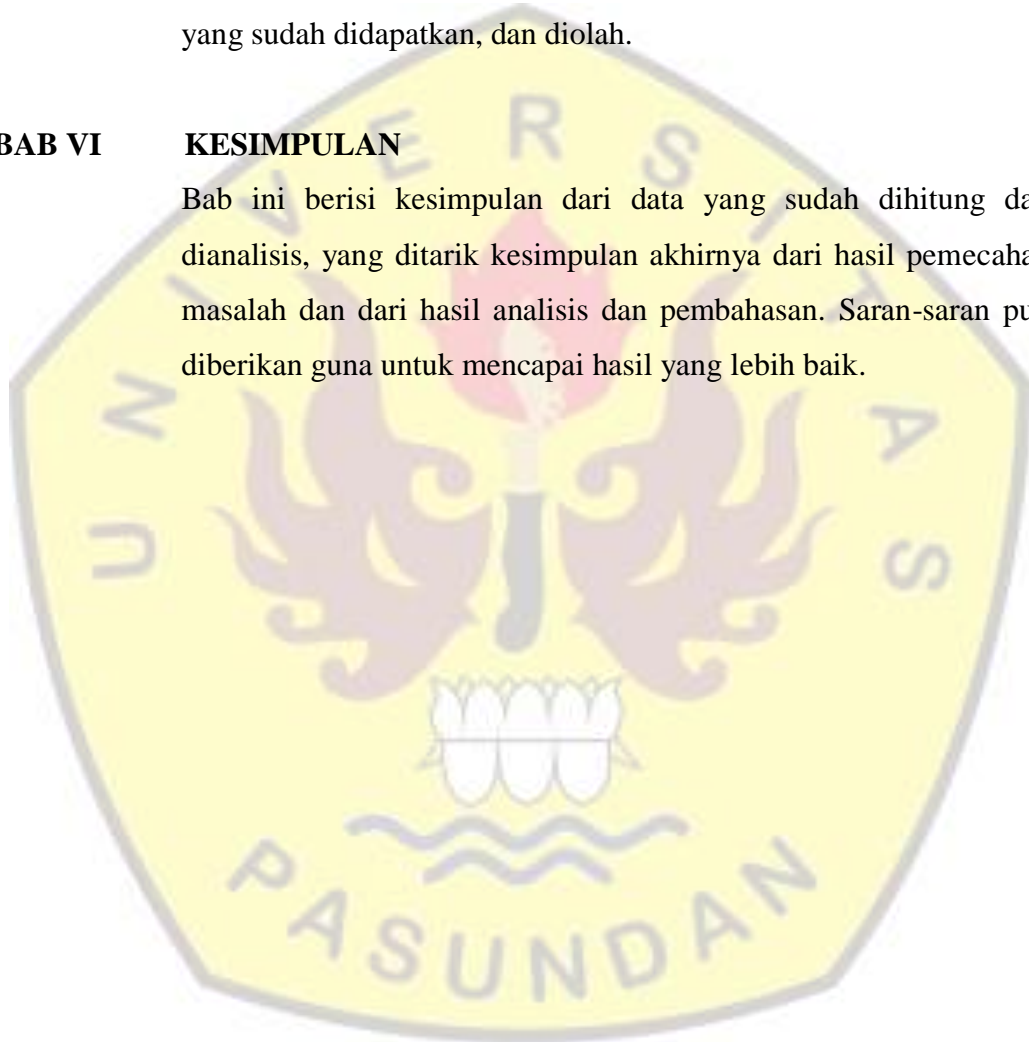
Bab ini berisikan mengenai data yang telah dikumpulkan, pengolahan data yang telah dikumpulkan, yang nantinya akan menjadi dasar dalam pemecahan masalah.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai analisis dan pembahasan mengenai data yang sudah didapatkan, dan diolah.

BAB VI KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dari data yang sudah dihitung dan dianalisis, yang ditarik kesimpulan akhirnya dari hasil pemecahan masalah dan dari hasil analisis dan pembahasan. Saran-saran pun diberikan guna untuk mencapai hasil yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, Herdiana Nur dan Heru Prastawa. (2012) : Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY), *Jurnal Penelitian, Teknik Industri Universitas Diponegoro*.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985) : *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Donnelly, Gibson dan ivancevich. (1993) : *Perilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Fahmy, Arif., Binti Mualifatul R dan Haidar Natsir Amrullah. (2018) : Analisis Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent untuk Mengoptimalkan Kinerja pada Teknisi *Maintenance RTG*, *Jurnal Penelitian, Teknik Kimia Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya*.
- Fetrina, Elvi. (2016) : Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta), *Jurnal Penelitian, Program Studi Sistem Informasi Universitas Islam Negeri Jakarta*.
- Hariswanto, Aditya. (2018) : *Analisis Kinerja dan Beban Kerja Karyawan untuk Perencanaan Jumlah Karyawan SBAP dan DHMD di Fakultas Teknik*, Skripsi Program Sarjana, Universitas Pasundan Bandung.
- Kanawaty, George. (1996) : *Introduction to Work Study*, International Labour Office, Geneva.
- Kementerian Dalam Negeri. (2008) : Peraturan Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, *Kementerian Dalam Negeri, Jakarta*.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2004) : Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kep. Men.PAN Nomor : KEP/75/M.PAN/2004), *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Jakarta*.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017) : *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Group), Jakarta.
- Moekijat. (2004) : *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pioner Jaya, Bandung.

Muhardiansyah, Hanan dan Yusuf Widharto. (2016) : Workload Analysis dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja pada Dept. Produksi Unit Betalactam PT. Phapros, Tbk, *Jurnal Penelitian, Teknik Industri Universitas Diponegoro*.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2001) : *Psikologi Industri dan Organisasi*, UIP, Jakarta.

O'Donnell, R.D., dan Eggemeier, F.T. (1986) : *Workload Assessment Methodology*, Wiley, New York.

Pambudi, Yuly Wahyu. (2017) : Analisis Beban Kerja Karyawan dengan Metode Full Time Equivalent (Studi Kasus UKM Unlogic Projeck), *Skripsi Program Sarjana, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.

Pranoto, L. Hardi dan Retnowati. (2015) : *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PPM, Jakarta.

Sriyanto dan Tridoyo. (2013) : Analisis Beban Kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk-Honda *Sales Operation Region Semarang, Jurnal Penelitian Teknik Industri Universitas Diponegoro*.

