

SKRIPSI

**EVALUASI PENGATURAN *JOB DESCRIPTION* DAN BEBAN
KERJA DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT (FTE)*
PADA UNIT *HUMAN CAPITAL* DI PT ANGKASA PURA I
BANDAR UDARA I GUSTI NGURAH RAI- BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus
Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

Ni Ketut Elia Satya Utami

1915744162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

2023

SKRIPSI

**EVALUASI PENGATURAN *JOB DESCRIPTION* DAN BEBAN
KERJA DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT (FTE)*
PADA UNIT *HUMAN CAPITAL* DI PT ANGKASA PURA I
BANDAR UDARA I GUSTI NGURAH RAI- BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus
Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali**

Oleh:

Ni Ketut Elia Satya Utami

1915744162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Evaluasi Pengaturan Job Description dan Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Unit Human Capital Di PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai-Bali
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Ketut Elia Satya Utami
 - b. NIM : 1915744162
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 14 Juli 2023

Menyetujui :

Pembimbing I,



Wayan Suryathi, SE., M.M.

NIP. 196510171990112001

Pembimbing II,



Rifqi Nur Fakhrurozi M.AB

NIP. 19910531202203100

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI


EVALUASI PENGATURAN *JOB DESCRIPTION* DAN BEBAN KERJA
DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT (FTE)* PADA UNIT *HUMAN
CAPITAL* DI PT ANGKASA PURA I BANDAR UDARA I GUSTI NGURAH
RAI- BALI



JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

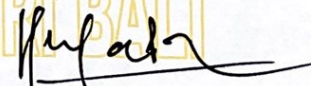
Wayan Survathi, SE, M.M
NIP. 196510171990112001

Penguji I,



Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc
NIP. 198104122005011001

Penguji II,



I Nyoman Sukavasa, SH, M.H
NIP. 196312311992031015

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nym Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D
196409291990032003

Badung, 25 Agustus 2023
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, S.E, MM
NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

More You Give More You Get

Ucapan syukur dari hati saya yang terdalam saya sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia yang telah diberikan kepada saya, sehingga saya dapat sabar dan tegar dalam menyelesaikan skripsi saya yang berjudul **“Evaluasi Pengaturan *Job Description* Dan Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent (FTE)* Pada Unit Human Capital Di PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai- Bali** “Dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis banyak dibantu, dibimbing dan didukung oleh beberapa pihak. Atas terselesaikannya Skripsi Terapan ini, penulis sangat ingin mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada :

1. Dosen Pembimbing I, Ibu Wayan Suryathi, SE MM terima kasih atas segala bimbingan yang telah Ibu berikan. Saya ingin mengucapkan terima kasih karena Ibu bersedia meluangkan waktu senggang untuk membimbing saya, member dukungan moril, serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Dosen Pembimbing Rifqi Nur Fakhrurozi M.AB, terimakasih atas segala nasehat-nasehat Bapak, segala motivasi Bapak dan tidak bosan-bosannya Bapak memberi dukungan moril. Saya ingin mengucapkan terima kasih karena Bapak yang selalu bersedia meluangkan waktu senggang untuk membimbing saya, memberikan arahan, motivasi dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

3. Untuk orang tua saya Bapak I Nengah Wista dan Ibu Ni Ketut Sukerti, terimakasih atas kasih sayang dan doanya yang tiada pernah putus dan selalu mendukung saya memberi semangat serta menyediakan fasilitas dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan.
4. Terimakasih kepada teman-teman saya One Sekar Arum Wahyudi, Ni Made Karina Daraswathi, dan Ni Kadek Yuliandani yang selalu menjadi teman curhat saya mengenai skripsi dan memberikan semangat, motivasi serta meluangkan waktunya untuk menemani saya dalam pembuatan skripsi ini. Terima kasih kepada seluruh sahabat dan teman-teman seperjuangan, kalian adalah teman-teman yang sangat luar biasa.

Akhir kata saya persembahkan skripsi ini untuk kalian semua. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul “Evaluasi Pengaturan *Job Description* Dan Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) Pada Unit Human Capital Di PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai- Bali “ adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK

Badung, 14 Juli 2023
Yang menyatakan,



Ni Ketut Elia Satya Utami
Ni Ketut Elia Satya Utami
Nim 1915744162

ABSTRAK

Human capital memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan , *human capital* pada PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai memiliki banyak peran dalam bidang administrasi karena perusahaan ini merupakan perusahaan BUMN maka *Human Capital* tidak memiliki tugas untuk merekrut karyawan baru melainkan hanya mensejahterakan seluruh karyawan , dengan begitu sering kali Human Capital mengalami kewalahan dalam pengerjaan job description dikarenakan alasan *pandemic* yang dilakukannya *work from home* pada tahun 2021 yang mengakibatkan menumpuknya beban kerja pada tahun 2022 dan pengurangan jumlah karyawan yang signifikan. Sebagai solusi penulis ingin membuat penelitian Sistem Pengaturan *Job Description* untuk menciptakan efektivitas beban kerja karyawan unit *Human Capital* PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali yang bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan peran manager dalam pengaturan *job description* dengan menggunakan metode wawancara, dan *full time equivalent* dengan harapan dapat mengefektivitaskan kinerja karyawan di Unit Human Capital. Dimulai dari pengumpulan data-data yang di butuhkan melalui wawancara untuk mengetahui apakah beban kerja sudah optimal, beban kerja tinggi atau, beban kerja rendah.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Job Description, Human Capital*

ABSTRACT

Human capital has a very important role in the company, human capital at PT Angkasa Pura 1 I Gusti Ngurah Rai Airport has many roles in administration because this company is a state-owned company, Human Capital does not have the task of recruiting new employees but only welfare of all employees, so often Human Capital experiences being overwhelmed in working on job descriptions due to pandemic reasons which means work from home in 2021 which results in an accumulation of workloads in 2022 and a significant reduction in the number of employees. As a solution, the author wants to do research on the Job Description Management System to create the effectiveness of the workload for employees of the Human Capital unit at PT Angkasa Pura 1 I Gusti Ngurah Rai Airport, Bali, which aims to determine the workload and role of the manager in setting job descriptions using the interview method, and full time equivalent in the hope of streamlining the performance of employees in the Human Capital Unit. Starting from collecting the data needed through interviews and questionnaires, the workload is processed and calculated to find out whether the workload is optimal, high workload or low workload.

Keyword : *Workload, Job Description, Human Capital*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat-Nya, saya dapat menyelesaikan Skripsi Terapan dengan judul “Evaluasi Pengaturan Job Description Dan Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Unit Human Capital Di PT Angkasa Pura I Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai-Bali ” dengan tepat pada waktunya. Tujuan penyusunan Skripsi Terapan dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Penulis menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, Skripsi Terapan ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Atas bantuan dan dukungannya penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan izin kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan dan memfasilitasi perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Politeknik Negeri Bali Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

4. Ibu Wayan Suryathi, SE,MM selaku dosen pembimbing I terima kasih atas segala bimbingan yang telah Ibu berikan. Saya ingin mengucapkan terima kasih karena Ibu bersedia meluangkan waktu senggang untuk membimbing saya, member dukungan moril, seta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi in dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Rifqi Nur Fakhrurozi, selaku dosen pembimbing II terimakasih atas segala nasehat-nasehat Bapak, segala motivasi Bapak dan tidak bosan-bosannya Bapak memberi dukungan moril. Saya ingin mengucapkan terima kasih karena Bapak yang selalu bersedia meluangkan waktu senggang untuk membimbing saya, memberikan arahan, motivasi dan petunjuk schingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VIII, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.

7. Teman-teman di kampus Politeknik Negeri Bali khususnya Jurusan Administrasi Bisnis yang telah banyak membantu memberikan ide dan masukan dalam praktikan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa Proposal Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat terbatasnya kemampuan dan pengetahuan penulis sudah berusaha maksimal dalam menyelesaikan proposal ini. Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi terwujudnya kesempurnaan Proposal Skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini. Semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Badung, 25 Agustus 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'A' followed by several vertical strokes and a horizontal line at the bottom.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Telaah Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Pengaturan Evaluasi Job Description.....	11
2.1.3 Beban Kerja.....	12
2.1.4 Full Time Equivalent (FTE).....	14
2.1.5 Human Capital	16
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	17
2.3 Kerangka Teoritis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Tempat Penelitian.....	25
3.2 Objek Penelitian	25
3.3 Jenis Penelitian.....	25
3.3.1 Penelitian Kualitatif	25
3.4 Jenis Data	26

3.5 Sumber Data.....	27
3.5.1 Data Primer	27
3.5.2 Data Skunder	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6.1 Obsevarsi.....	28
3.6.2 Wawancara.....	29
3.6.3 Studi Dokumentasi.....	29
3.7 Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	33
4.1.2 Bidang Usaha	36
4.1.3 Struktur Organisasi dan <i>Job Description</i> Unit Human Capital.....	40
4.2 Hasil Dan Pembahasan.....	45
4.2.1 Pengaturan Job Description Berdasarkan Full Time Equivalent pada Unit Human Capital	45
4.2.2 Solusi terhadap karyawan yang mengalami beban kerja Tinggi dan Rendah.....	56
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	67
TRANSKIP WAWANCARA	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	23
Gambar 4.1 Logo PT Angkasa Pura I	35
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Human Capital	41
Gambar 4.3 Grafik Nilai FTE	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hari Kerja Dan Jam Kerja Unit <i>Human Capital Business Partner</i>	3
Tabel 3.1 Keterangan Perhitungan FTE.....	31
Tabel 3.2 Perhitungan FTE	31
Tabel 4.1 Uraian Pekerjaan dan Nilai FTE	46
Tabel 4.2 Perhitungam FTE	49

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 2. *Job Description Human Capital*
- Lampiran 3. Nilai Kelonggaran (*allowance*)
- Lampiran 4. Perhitungan Jam Efektif Kerja
- Lampiran 5. Jumlah Hari Libur dan Kerja
- Lampiran 6. Struktur Organisasi PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai-Bali
- Lampiran 7. Nilai FTE Berdasarkan Job Description
- Lampiran 8. Dokumentasi Wawancara Dengan Manager Human Capital

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Angkasa Pura I merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara dalam lingkungan Departemen Perhubungan yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Tengah dan Timur. PT. Angkasa Pura I yang dikenal juga dengan sebutan Angkasa Pura Airport dipimpin oleh seorang Direktur Utama dan dibantu beberapa Direktur yang menjalankan tugas pokoknya mengusahakan dan menyelenggarakan penyediaan jasa kebandarudaraan dan bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham. Selain dipimpin oleh direktur PT Angkasa Pura I memiliki struktur kepemimpinan setiap bandar udaranya yang di pimpin oleh general manager serta manager pada setiap unitnya. PT Angkasa Pura I memiliki sekitar 35 unit setiap bandar udaranya dan salah satu unit yang memegang peran dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah *Human Capital*.

Human Capital merupakan departemen yang mengelola manusia sebagai modal berharga milik perusahaan yang perlu ditingkatkan nilainya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengatur sistem manajemennya adalah mengoptimalkan

penggunaan sumber daya yang dimiliki. Pengoptimalan penggunaan sumber daya manusia dapat memberi pengaruh baik bagi perusahaan, dengan *output* tercapainya target dari perusahaan itu sendiri. Menurut Samsuni (2017), Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam perusahaan memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Faktor yang paling berpengaruh agar tercapainya tujuan atau target dari perusahaan itu sendiri adalah faktor pemberian *Job Description* dan beban kerja kepada SDM itu sendiri. Apabila pemberian *Job Description* dan beban kerja terhadap SDM sesuai dan tidak berlebihan tinggi, maka target perusahaan tercapai dan tidak ada resiko yang diterima oleh SDM tersebut seperti stress, kelelahan (*Fatigue*), dan sebagainya. Menurut Setyowati (2014), kelelahan kerja dapat disebabkan oleh kapasitas kerja, durasi kerja, *circadian rhythm*, serta faktor psikologi pekerja. Di setiap organisasi, penting untuk memiliki sistem yang terdefinisi dengan baik untuk deskripsi pekerjaan dan distribusi beban kerja. Deskripsi pekerjaan menguraikan tanggung jawab dan persyaratan peran tertentu, sementara distribusi beban kerja melibatkan pemberian tugas kepada karyawan untuk menjaga keseimbangan di tempat kerja.

Peran sistem pembagian job description dan beban kerja mengacu pada job description dan sistem distribusi beban kerja dalam suatu perusahaan. Peran antara kedua sistem ini sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Deskripsi pekerjaan yang dirancang dengan baik memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

prestasi kerja mereka. Ketika peran dan tanggung jawab ditentukan, akan lebih mudah untuk melihat bagaimana beban kerja didistribusikan di antara karyawan. Sistem distribusi beban kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan diberikan jumlah pekerjaan yang adil dan wajar yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Jika sistem deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan sistem distribusi beban kerja, karyawan mungkin akan kewalahan dengan pekerjaan atau mungkin tidak diberikan pekerjaan yang cukup untuk membuat mereka tetap produktif.

Perubahan situasi bisnis yang terjadi hampir setiap saat baik kondisi internal maupun eksternal membuat semua jajaran pimpinan harus selalu jeli mencermatinya. Menghadapi hal ini perusahaan dituntut untuk cepat tanggap pada kondisi yang terjadi dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikannya seperti pada tahun 2020 Covid 19 yang mempengaruhi segala segmen bisnis yang berakibat pada penurunan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Beberapa *job description* belum terselesaikan yang harusnya target tersebut di lakukan setiap bulan seperti dalam pengerjaan Laporan Uang Makan dan Laporan Uang lembur & KJK belum terselesaikan sesuai bulan, ini merupakan pengaruh dari Work From Home (WFH) yang dilakukan perusahaan sampai tahun 2022, sehingga pada saat bulan Agustus terjadi penumpukan *job description* dan tidak meratanya beban kerja pada setiap karyawan *Human Capital*.

Tabel 1.1 Hari Kerja Dan Jam Kerja Unit *Human Capital Business Partner*

Senin	8.00-16.30	7,5 jam kerja 1 jam waktu istirahat
-------	------------	--

Selasa	8.00-16.30	7,5 jam kerja 1 jam waktu istirahat
Rabu	8.00-16.30	7,5 jam kerja 1 jam waktu istirahat
Kamis	8.00-16.30	7,5 jam kerja 1 jam waktu istirahat
Jumat	8.00-15.30	6,5 jam kerja 1 jam waktu istirahat
Sabtu	Libur	-
Minggu	Libur	-

Sumber: Data *Human Capital* tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan tentang jadwal jam kerja yang dilakukan oleh karyawan unit *Human Capital* pada setiap minggu, dapat dilihat pada hari senin-kamis memiliki jam kerja yang sama yaitu 7,5 jam dengan waktu istirahat selama 1 jam, kemudian untuk hari jumat memiliki jam kerja yang lebih pendek yaitu 6,5 jam dengan waktu istirahat 1 jam, sedangkan untuk hari libur setiap minggunya mendapat libur sebanyak 2 kali yaitu pada hari sabtu dan minggu.

Pada tabel 1.2 yang dapat di lihat pada lampiran tertera rincian *job description* dari karyawan unit *human capital*. Hasil ovservasi penulis dimana ditemukan job description tersebut belum dibagikan dengan efektif dan efisien, akan tetapi fluktuasi (kadang rendah, kadang tinggi) akibatnya beberapa karyawan pada satu waktu dalam kondisi santai (beban kerja rendah) sedangkan karyawan lain yang berada dalam satu unit berada pada kondisi sibuk (beban kerja tinggi). Dari

observasi penulis terhadap beberapa karyawan diantaranya mengeluh karena beban tugas yang banyak. Jika kondisi ini tidak diperbaiki segera akan memberikan efek sosiologis maupun psikologis yang tidak baik bagi karyawan dan terdapat perbedaan kualitas pelayanan antara tiap pegawai.

Sistem pembagian *job description* sangat penting bagi perusahaan dan para karyawan. *Job description* merupakan rangkaian tugas, tanggung jawab, dan kriteria yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam pekerjaannya. Dalam perusahaan, *job description* digunakan untuk menjelaskan tugas dan tanggung jawab setiap posisi, sehingga memungkinkan para karyawan untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka. Sistem pembagian *job description* di perusahaan memainkan peran penting dalam mengatur pekerjaan dan tanggung jawab karyawan. Sistem tersebut dapat membantu perusahaan untuk memaksimalkan potensi karyawan dengan memasangkan pekerjaan dengan karyawan yang tepat. Hal ini karena *job description* memungkinkan perusahaan untuk memperjelas kriteria dan kebutuhan posisi yang dibutuhkan,

Menurut sumber data pada tahun 2020-2021 jumlah karyawan PT. Angkasa Pura I Pada Unit Human Capita Business Partner adalah 14 orang dan pada tahun 2023 jumlah karyawan berkurang hingga setengahnya menjadi 7 orang karena pemberhentian dari tenaga kerja bantuan yang berasal dari Angkasa Pura Suport (APS). Sistem tenaga bantuan ini langsung di berikan kepada PT Angkasa Pura I jika sumber dana yang di berikan itu sesuai sehingga pada tahun 2021 saat pandemic berlangsung PT Angkasa Pura I belum dapat mebayar sesuai dengan dana yang ditentukan hal hasil karyawan tersebut di pindahkan ke tenaga operasional.

Dari hasil penelitian dan pemikiran di atas, maka sangat penting di lakukan evaluasi pembagian *job description* dan beban kerja. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjawab permasalahan yang ada, sehingga dapat diambil langkah-langkah untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada Unit Human Capital.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusan masalah yang dapat diambil:

- a. Bagaimana Evaluasi Pengaturan Job Description dan Beban Kerja karyawan dengan metode Full Time Equivalent Pada Unit Human Capital Di PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali?
- b. Bagaimana solusi untuk Pengaturan Job Description dan beban kerja yang mengalami beban kerja rendah maupun tinggi Pada Unit Human Capital Di PT Angkasa Pura 1 Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Evaluasi Job Description dan Beban Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent pada unit Human Capital Business Partner di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali.
- b. Untuk Mengetahui Solusi Untuk Pengaturan Job Description Dan Beban Kerja Karyawan Yang Mengalami beban kerja rendah Dan tinggi Unit Human Capital Business Partner Di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai – Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Mahasiswa

Manfaat yang diperoleh bagi mahasiswa dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah atau meningkatkan wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta melalui penelitian ini diharapkan dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Manfaat yang diperoleh bagi Politeknik Negeri Bali dari penelitian ini adalah sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dalam menulis laporan tugas akhir, serta untuk memperkaya bahan bacaan di perpustakaan mengenai manajemen sumber daya manusia dan khususnya mengenai analisis beban kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan

c. Bagi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali

Manfaat yang dapat diperoleh perusahaan dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai-Bali khususnya pada unit Human Capital Business Partner.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini dapat dijabarkan seperti berikut ini

BAB I: Pendahuluan

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian dan mafaat penelitian yang telah dijabarkan menjadi dua bagian yaitu teoritis dan praktis.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang memberi paparan/uraian teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari banyaknya literature yang relevan dengan masalah penelitian, lalu adanya contoh-contoh penelitian terdahulu beserta ringkasan tabelnya. Setelah itu adanya kerangka pemikiran dan paradigmanya dan yang terakhir hipotesis yang berdasar oleh asumsi peneliti.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi profil singkat mengenai perusahaan yang menjadi lokasi penelitian, deskripsi singkat mengenai objek penelitian, pengolahan data serta hasil analisis yang membahas tentang penggunaan perhitungan atau analisis beban kerja dalam menganalisis peran manger untuk meningkatkan efektivitas beban kerja.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari laporan tugas akhir ini serta saran untuk perusahaan maupun pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang bisa ditarik dari hasil kerja praktik ini adalah sebagai berikut. Praktikan mendapatkan pemahaman tentang proses bisnis yang ada di Bandara Udara I Gusti Ngurah Rai-Bali. Analisis beban kerja menggunakan metode Full Time Equivalent mendapatkan hasil tidak ada hasil dari FTE normal.

1. Dari perhitungan yang sudah dilakukan didapatkan nilai FTE sebesar 1,616 pada karyawan yang bernama I Gede Wedanta Brahmawija yang dapat diartikan bahwa beban kerja yang tinggi yang dapat dilihat pada grafik analisis sedangkan dua karyawan mengalami beban kerja rendah dengan hasil FTE (0,006-0,121). Job description pada unit Human Capital memiliki 5 uraian yaitu employee services, memberikan pelayan administrasi, training and development, melakukan pembayaran dan penilaian kinerja, Pengukuran Beban Kerja dengan menggunakan metode FTE dengan menganalisis data sekunder dari perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengevaluasi apakah beban kerja karyawan tinggi atau rendah
2. Dari hasil olah data yang dilakukan maka penulis memberikan beberapa solusi berdasarkan analisis yang dilakukan untuk pekerja yang mengalami beban kerja

tinggi dapat diatasi dengan evaluasi beban kerja, Prioritaskan dan Delegasikan tugas, penyediaan sumber daya tambahan, sedangkan untuk karyawan yang mengalami beban kerja rendah dapat diatasi dengan cara evaluasi pemenuhan tugas, rotasi dan pengembangan, pelatihan dan pengembangan.

5.2 Saran

Berdasarkan dilaksanakannya pembahasan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Dalam analisis yang dilakukan menyarankan Bandara Udara I Gusti Ngurah Rai-Bali sebaiknya melakukan pelatihan *skill* untuk para pegawai yang sudah ada daripada melakukan menambah jumlah karyawan.
- 2) Perusahaan perlu untuk melakukan pemetaan pegawai secara keseluruhan dengan mempertimbangkan kembali dari penyusunan *job description* sehingga pekerjaan - pekerjaan dengan ilmu yang spesifik dapat dilakukan oleh personil yang memiliki kualifikasi sesuai. Bila perlu perusahaan sebaiknya melakukan mutasi/rotasi kepada para pegawai ke bagian lain, agar pekerjaan menjadi optimal.

OutPut Penelitian :

DAFTAR PUSTAKA

- A. Irawan and E. B. Leksono, "Analisis Beban Kerja pada Departemen Quality Control," *J. INTECH Tek. Ind. Univ. Serang Raya*, vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2021, doi: 10.30656/intech.v7i1.2537.
- A. P. Mangkunegara and A. Prabu, "Evaluasi kinerja sumber daya manusia," *Bandung: Refika Aditama*, 2005.
- A. T. Nugraha, H. Fitri, M. Widiyanti, R. Guntoro, and Sulastrri, "The role of the risk management committee in managing supply chain risk and enhancing supply chain performance: An emerging market perspective," *Int. J. Supply Chain Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 319–327, 2019.
- A. Y. Cahyati and W. Setyawan, "Analisis Optimalisasi Kebutuhan Karyawan Berdasarkan Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent (Studi kasus : Fakultas Teknik UNSUR)," in *Seminar dan Konferensi Nasional IDEC 2021*, 2021, pp. 1–11.
- Badan Kepegawaian Negara, *Peraturan Kepala Bagian Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil*, no. 1. Indonesia, 2011, p. 126.
- Darsini Dkk (2021), Analisis Jumlah Tenaga Kerja dengan Metode Work Load Analysis di PT. RSI.
- D. Diniaty and Z. Mulyadi, "Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Karyawan Lantai Produksi Dipt Pesona Laut Kuning," *J. Sains, Teknol. dan Ind.*, vol. 13, no. 2, pp. 203–210, 2016
- D. Utami and A. Satrya, "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia Dan Organisasi," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2012
- H. N. Anisa and H. Prastawa, "Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)," *Ind. Eng. Online J.*, vol. 7, no. 4, pp. 1–8, 2019, [Online]. Available:
- ITERA, "Program Studi Teknik Industri - ITERA," *Institut Teknologi Sumatera (ITERA)*, 2018. <https://www.itera.ac.id/program-studi-teknik-industri/> (accessed Sep. 05, 2021).
- Kemenpan RI, *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Informasi Pegawai Negeri Sipil (Kep. Men.PAN Nomor : KEP/75/M.PAN/2004)*. 2004.
- M. N. Muchlisin, "Work Load Analysis dengan Full Time Equivalent Sebagai Pertimbangan Pembagian Beban Kerja Karyawan," *Psyche 165 J.*, vol. 14, no. 2, pp. 233–238, 2021, [Online]. Available: <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/download/105/106>.
- M. S. Handoko and S. Sunardi, "Perencanaan Pegawai Berbasis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Di Badan Pengelolaan Keuangan

- Dan Pajak Daerah Kota Surabaya,” *Juminten*, vol. 1, no. 2, pp. 130–139, 2020, doi: 10.33005/juminten.v1i2.73.
- R. Wahyudi, M. Iqbal, and Sunarti, “Enhancing Textile Industry’s Employee Satisfaction through Market Sensing Capability and Internal Marketing Practice | Wahyudi | Bina Teknika,” *Bina Tek.*, vol. 17, no. 1, pp. 23–35, 2021, doi: 10.54378/bt.v17i1.2872.
- S. Mangkuprawira and A. V. Hubeis, “Manajemen mutu sumber daya manusia,” *Bogor Ghalia Indones.*, 2007.
- Terry (2013) “Work Load Analysis dengan Full Time Equivalent Sebagai Pertimbangan Pembagian Beban Kerja Karyawan,” *Psyche 165 J.*, vol. 14, no. 2, pp. 233–238, 2021, [Online]. Available: <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/download/105/106>
- Winardi (2016) “Analisis Beban Kerja pada Departemen Quality Control,” *J. INTECH Tek. Ind. Univ. Serang Raya*, vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2021, doi: 10.30656/intech.v7i1.2537