ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE) DAN ANALISIS SWOT PADA PEKERJA LEIDEN COFFEE & WORK YOGYAKARTA

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1
Pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri

Nama: Muhammad Pandya Bagus Putra

NIM: 18522087

PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

2022

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Demi Allah, dengan ini saya menyatakan bahwa karya ini adalah hasil kerja saya sendiri. Kecuali tulisan maupun ringkasan yang telah saya cantumkan dengan jelas sumbernya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar dan melanggar peraturan yang sah dalam karya tulis dan hak kekayaan intelektual, maka saya bersedia ijazah yang telah saya terima untuk ditarik kembali oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, September 2022

Muhammad Pandya Bagus Putra

18522087

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN METODE NASA-TLX, *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE), ANALISIS SWOT PADA PEKERJA LEIDEN COFFEE & WORK YOGYAKARTA

TUGAS AKHIR

Oleh:

Nama: Muhammad Pandya Bagus Putra

NIM: 18522087

Yogyakarta, 27 September 2022

Menyetujui

Dosen Pembimbing,

Chancard Basumerda, S.T., M.Sc.

NIP. 155221302

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA MENGGUNAKAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE) DAN ANALISIS SWOT PADA PEKERJA LEIDEN COFFEE & WORK YOGYAKARTA

TUGAS AKHIR

Disusun oleh:

Nama	: Muhammad Pandya Bagus Putra
No. Mahasiswa	: 18522087
Fak/Jurusan	: FTI/Teknik Industri

Telah dipertahankan di depan sidang penguji sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, 31 Oktober 2022

Tim Penguji

Chancard Basumerda, S.T., M.Sc. _____
Ketua

Atyanti Dyah Prabaswari, S.T., M.Sc. _____
Anggota 1

Elanjati Worldailmi, ST, MSc. _____
Anggota 2

Mengetahui
Ketua Program Studi Teknik Industri

Ir. Muhammad Ridwan Andi Purnomo S.T.,M.Sc.,Ph.D.,IPM.

LEMBAR PENELITIAN

LEIDEN
COFFEE & WORK

Ruko Gilimanggala No. 7 Jl. Kaliurang KM 5 Sleman 55284
Phone: 0813 9100 9979 | Email: leiden.coffee@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: KET/01/IX/LEIDEN/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aziz Farras Asgani
Jabatan : Owner Leiden Coffee & Work

Menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Pandya Bagus Putra
Jurusan : Teknis Industri S1
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul *"Analisis Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode NASA-TLX, Full Time Equivalent (FTE), dan Analisis SWOT Pada Pekerja Leiden Coffee & Work Yogyakarta"*, dari tanggal 7 Agustus 2022 sampai dengan 25 September 2022.

Selama melaksanakan penelitian di Leiden Coffee & Work, yang bersangkutan dapat melakukan identifikasi masalah, kesimpulan, serta saran yang sangat baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 September 2022

Owner Leiden Coffee & Work

LEIDEN COFFEE & WORK

Aziz Farras Asgani

#grabyourcoffee #beproductive

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin dari Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, saya persembahkan karya tulis saya kepada kedua orang tua saya, Bapak Muhammad Taufan Muniruddin Bayu S dan Ibu Karola Fetrina yang telah sabar dan selalu memberikan do'a pada anaknya demi terselesaikan karya tulis ini. Tak lupa juga saya persembahkan karya tulis ini kepada sahabat dan teman-teman saya Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang telah senantiasa turut mendukung dan membantu dalam proses pembuatan karya tulis ini.

HALAMAN MOTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar- Ra’d: 11)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al- Baqarah: 286)

"Siapa yang menghendaki kehidupan dunia, maka harus disertai dengan ilmu. Dan siapa yang menghendaki kehidupan akhirat, juga harus dengan ilmu"

(Imam Syafi’i)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbi'alamin, puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan karya tulis ini. shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Rasullulah Muhammad *Shallallahu'alaihi Wasallam* beserta keluarga dan sahabat beliau. Laporan tugas akhir ini dibuat guna mendapatkan gelar Strata-1 Jurusan Teknik Industri, Fakultas teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.

Semoga dengan adanya laporan tugas akhir ini dapat menjadi manfaat serta menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya. Laporan ini disusun dengan bimbingan dan petunjuk dosen pembimbing. Penulis menyadari bahwa laporan ini banyak memiliki kekurangan yang dikarenakan keterbatasan kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik yang terlibat langsung dalam pembuatan laporan maupun pihak-pihak yang mendukung kelancaran pembuatan laporan ini:

1. Bapak Hari Purnomo, Prof., Dr., Ir., M.T. selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Muhammad Ridwan Andi Purnomo, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Chancard Basumerda, S.T., M.Sc. selaku dosen pembimbing tugas akhir.
4. Kedua orang tua saya, Bapak Muhammad Taufan Muniruddin Bayu S dan Ibu Karola Fetrina yang telah sabar dan selalu mendo'akan kepada penulis untuk melaksanakan laporan tugas akhir.
5. Leiden Coffee & Work yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melaksanakan laporan tugas akhir.
6. Mas Aziz Farras Asgani dan Mas Ascend Senndi, selaku *Owner* dan Head Barista Leiden Coffee & Work.
7. Teman teman Teknik Industri Universitas Islam Indonesia yang telah membantu dan berjuang bersama untuk menyelesaikan perkuliahan.
8. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu proses pelaksanaan penelitian dan penulisan laporan tugas akhir.

Semoga semua bantuan dan kebaikan yang telah diberikan agar penelitian serta penulisan menjadi lebih baik mendapatkan balasan pahala dari Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dan laporan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulisa dan pembaca di kemudian hari, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 24 September 2022

Muhammad Pandya Bagus Putra

ABSTRAK

Komoditas kopi telah menjadi salah satu sorotan di tingkat nasional bahkan tingkat internasional. 74% masyarakat lebih memilih mengonsumsi kopi yang disajikan di kafe atau restoran dibanding membuat kopi sendiri di rumah. Seperti yang terjadi di Leiden Coffee & Work peningkatan penjualan hingga 4.000+ jumlah penjualan di tiga bulan terakhir. Dengan permintaan yang terus meningkat maka perlu adanya perhitungan beban kerja dengan membandingkan jam kerja dan waktu kerja efektif. Setelah itu melakukan analisis perhitungan kebutuhan pekerja berdasarkan dari beban kerja yang dirasakan dari pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah dapat mengetahui beban kerja pekerja, mengetahui jumlah sumber daya manusia berdasarkan beban kerja yang dirasakan pekerja, serta memberikan rekomendasi strategi kedai kopi untuk meningkatkan kinerja pekerja Leiden Coffee & Work. Metode yang dipakai pada penelitian ini yaitu *Full Time Equivalent* dengan wawancara dan pengisian kuesioner kepada populasi pekerja serta melakukan wawancara kepada *Owner* dan *Head Barista* untuk menentukan pembobotan analisis SWOT. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, diketahui bahwa pekerja Head Barista masuk pada klasifikasi *underload*, pekerja pada Barista masuk pada klasifikasi *overload*, dan pekerja Kitchen Staff masuk pada klasifikasi Normal. Dari perhitungan dan analisis kebutuhan pekerja, diketahui bahwa perlu adanya penambahan satu orang pekerja pada bagian Barista. Hal tersebut dikarenakan pekerja Barista masuk pada kategori tinggi (*overload*) sehingga perlu adanya penambahan satu orang pekerja agar dapat mengurangi beban kerja. Sehingga dengan melakukan analisis SWOT, perlu adanya strategi untuk mengurangi beban kerja pekerja serta meningkatkan kinerja pekerjanya yaitu melakukan pengelolaan sumber daya manusia seperti melakukan menciptakan komunikasi yang baik, evaluasi kerja secara berkala, memberikan *reward* dan *punishment* hingga melakukan pelatihan dan pengembangan bagi pekerja.

Kata kunci: beban kerja, FTE, SWOT, sumber daya manusia, kinerja

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI ..... **iv**
LEMBAR PENELITIAN ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
HALAMAN MOTO ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
ABSTRAK ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GRAFIK ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.2. Rumusan Masalah 4
1.3. Batasan Penelitian 5
1.4. Tujuan Penelitian 5
1.5. Manfaat Penelitian 5
1.6. Sistematika Penulisan 6
BAB II KAJIAN LITERATUR **8**
2.1. Kajian Induktif 8
2.2. Kajian Deduktif 17
2.2.1. Ergonomi 17
2.2.2. Beban Kerja 17
2.2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia 18
2.2.4. Perencanaan Sumber Daya Manusia 18
2.2.5. Kinerja Karyawan 19
2.2.6. Allowance 19
2.2.7. *Full Time Equivalent* (FTE) 19
2.2.8. Analisis SWOT 20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **24**
3.1. Objek Penelitian 24

3.2. Subjek Penelitian 24
3.3. Jenis Data 24
3.4. Diagram Alur Penelitian 24
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA 27
4.1. Pengumpulan Data 27
4.1.1. Pengumpulan Data *Full Time Equivalent* 28
4.2. Pengolahan Data 33
4.2.1. *Full Time Equivalent* 33
4.2.2. SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) 39
BAB V PEMBAHASAN 44
5.1.2 Analisis Waktu Kerja Efektif 45
5.1.3 Analisis Pekerjaan dan Waktu Normal 46
5.1.4 Analisis Waktu Baku 48
5.1.5 Analisis Nilai *Full Time Equivalent* 49
5.1.6 Analisis Kebutuhan Pekerja 51
5.3 Analisis SWOT 52
5.4 Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia 53
BAB VI PENUTUP 55
6.1 Kesimpulan 55
6.2 Saran 55
6.2.1 Saran untuk Pihak Leiden Coffee & Work 55
6.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya 56
DAFTAR PUSTAKA 57
LAMPIRAN 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram Kuadran Analisis SWOT 23
Gambar 3. 1 Diagram Alur Penelitian ……25
Gambar 5. 1 Kuadran SWOT Leiden Coffee & Work ……...52

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kajian Induktif 11
Tabel 2. 2 Kategori Perhitungan Beban Kerja 20
Tabel 4. 2 Daftar Hari Kerja 2022 28
Tabel 4. 3 Rekapitulasi *Allowance* 29
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Data Rincian Pekerja 30
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hari Kerja 2022 33
Tabel 4. 6 Rekapitulasi Hasil *Allowance* 33
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Hasil Rincian *Pekerjaan* Pekerja 35
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Waktu Normal 38
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Hasil Perhitungan *Full Time Equivalent* 39
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Kebutuhan Tenaga Kerja 39
Tabel 4. 11 Faktor-Faktor IFAS 40
Tabel 4. 12 Pembobotan dan Skala Rating IFAS 41
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Skor IFAS Pekerja Laki-Laki 41
Tabel 4. 14 Faktor-Faktor Eksternal EFAS 42
Tabel 4. 15 Pembobotan dan Skala Rating EFAS Pekerja Laki-Laki 42
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Skor EFAS 42
Tabel 5. 1 Deskripsi Pekerjaan *Head* Barista 46
Tabel 5. 2 Deskripsi Pekerjaan Barista 47
Tabel 5. 3 Deskripsi Pekerjaan *Kitchen Staff* 48
Tabel 5. 4 Kategori Nilai FTE 50

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1. Data Kependudukan DIY Tahun 2021 2
Grafik 1.2. Database Customer 3
Grafik1. 3. Jumlah Penjualan Leiden Coffe & Work 3

Grafik 5. 1 Waktu Baku 49
Grafik 5. 2 Nilai *Full Time Equivalent* 50
Grafik 5. 3 Kebutuhan Pekerja 51

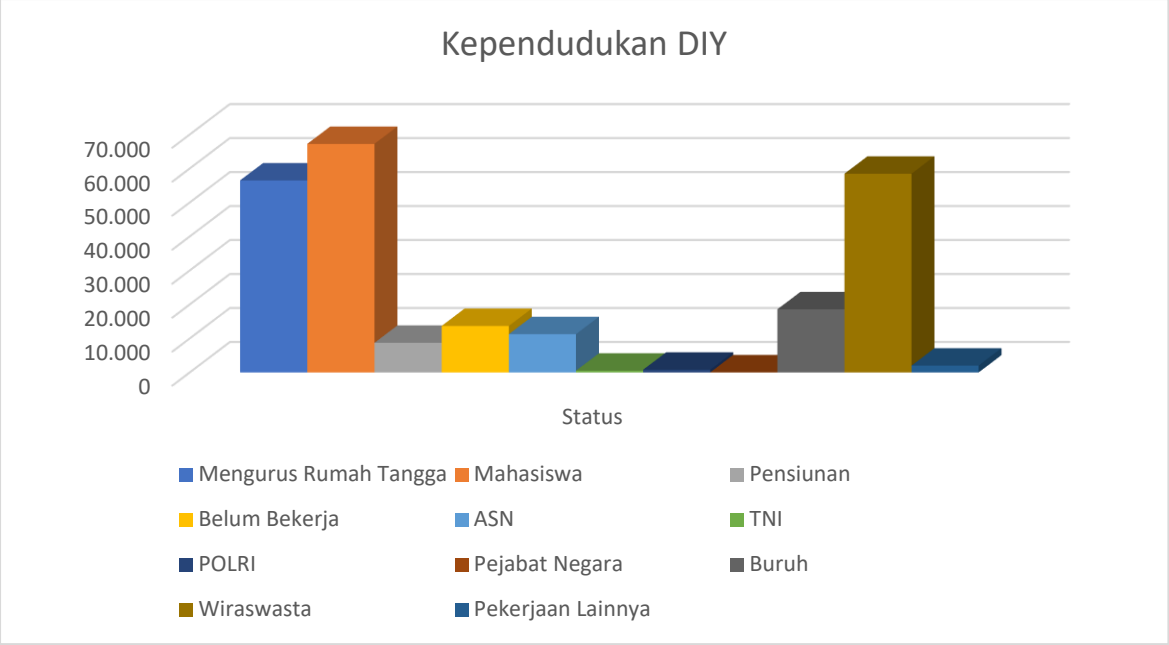
BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kopi merupakan salah satu minuman yang mendunia, seiring dengan perkembangan zaman atau gaya hidup maka kebiasaan mengkonsumsi kopi setiap harinya berubah. Komoditas kopi telah menjadi salah satu sorotan di tingkat nasional bahkan tingkat internasional. Hal ini terlihat pada fenomena-fenomena yang telah terjadi di belahan dunia bahwa banyak bermunculan kedai kopi. Hasil riset Toffin bersama Majalah Mix menunjukkan jumlah kedai kopi di Indonesia pada Agustus 2019 mencapai lebih dari 2.950 gerai, meningkat hampir tiga kali lipat dibandingkan pada 2016 yang hanya sekitar 1.000 gerai (Adiwaluyo, 2019).

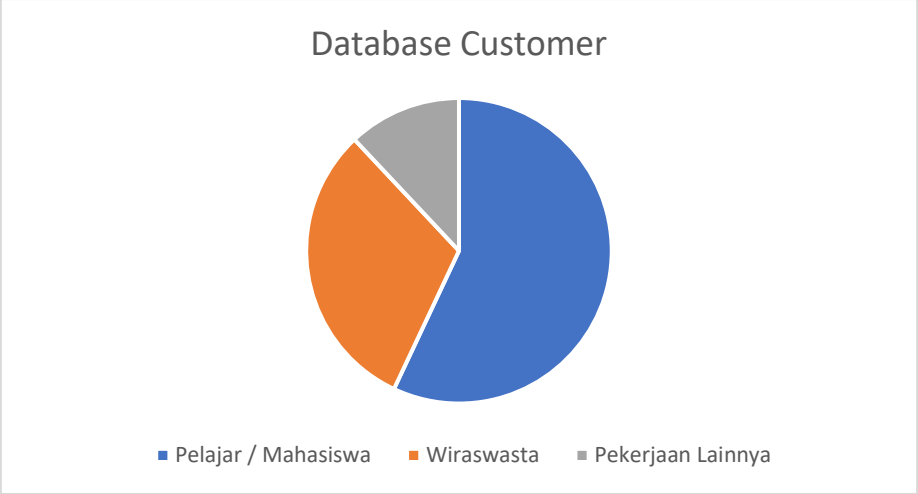
Berdasarkan data statistik penjualan kopi di Indonesia dalam artikel Statista (2022) 74 persen masyarakat lebih memilih mengonsumsi kopi yang disajikan di kafe atau restoran dibanding membuat kopi sendiri di rumah dan pada saat covid pendapatan kedai kopi di Indonesia dari tahun 2020 mencapai 7.37 miliar dalam USD dan naik cukup signifikan setelah selesai covid di tahun 2022 mencapai 10.60 miliar dalam USD. Data tersebut mengartikan masa transisi pada saat covid dan sesudah covid sangat mempengaruhi permintaan dari pengkonsumsi kopi.

Di Indonesia sendiri kota yang memiliki jumlah kedai kopi paling banyak adalah kota Yogyakarta. Ketua Panitia Jogja Coffee Week 2022, Rahadi Sapta Abra, mengatakan bahwa Yogyakarta menjadi kota dengan kedai kopi terpadat di Indonesia. Sampai saat ini, data dari Komunitas Kopi Nusantara, tercatat ada sekitar 3.000 kedai kopi yang tersebar di seluruh wilayah DIY (Pandangan Jogja, 2022). Mayoritas penduduk kota Yogyakarta merupakan mahasiswa, hal ini diperkuat dengan data dari kependudukan DIY tahun 2021.



Grafik 1.1. Data Kependudukan DIY Tahun 2021
Sumber: https://kependudukan.jogjaprov.go.id/statistik.clear

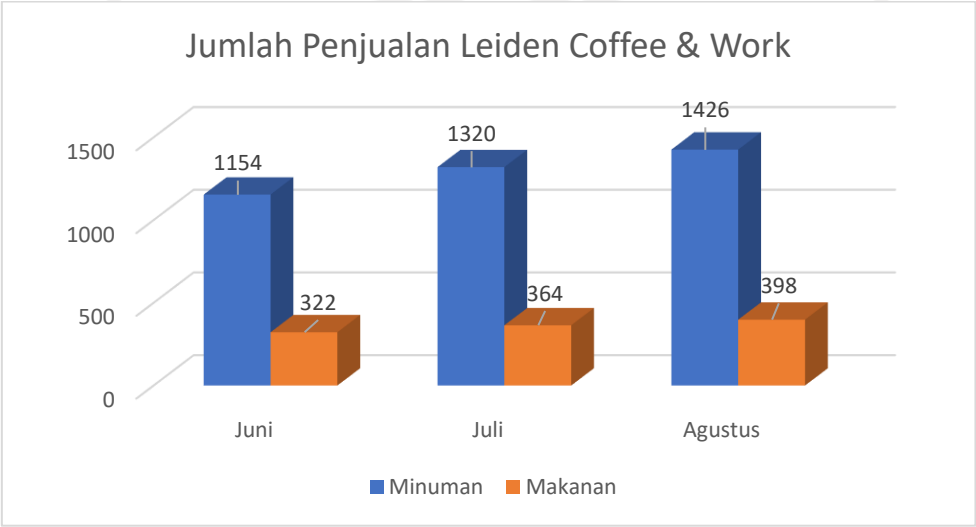
Pada saat sekarang, perpustaakaan bukanlah satu-satunya tempat bagi mahasiswa untuk belajar atau mengerjakan tugas. Dalam pemilihan tempat belajar mahasiswa memiliki beberapa pertimbangan diantaranya dapat melakukan diskusi, mengerjakan tugas kuliah, internet yang baik untuk kegiatan belajar online, serta tempat yang nyaman. Kurangnya ketersediaan makanan dan minuman juga menjadi persoalan bagi mahasiswa untuk memilih tempat belajar, sehingga mahasiswa memanfaatkan café sebagai tempat belajar selain perpustakaan. (Rahmadiani, 2020). Salah satunya kedai kopi di Yogyakarta yang bisa menunjang kebutuhan yang diinginkan mahasiswa ialah Leiden Coffee & Work. Segmen pasar dari Leiden Coffee & Work merupakan mahasiswa hingga pelajar, terlihat pada database customer yang pernah dilakukan Leiden Coffee & Work pada tahun 2018.



Grafik 1.2. Database Customer

Maka dari itu, Leiden Coffee & Work berfokus pada tingkat kenyamanan pelanggan, fasillitas yang disediakan dari kedai tersebut tergolong cukup banyak dimana kedai ini menyediakan musholla, toilet, buku, wifi, serta adanya fasillitas *meeting room.* Untuk lokasi Leiden Coffee & Work juga berada pada Jalan Kaliurang KM 5, Pogung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta yang sangat strategis dikarenakan dekat dengan mahasiswa-mahasiswi dari Universitas Gadjah Mada.

Pada saat melakukan wawancara secara langsung Bersama Aziz Farras Asgani sebagai salah satu *Owner* Leiden Coffee & Work. Terdapat permasalahan pada para pekerja yang kewalahan pada pemesanan kopi dan makanan. Dapat dilihat pada laporan kedai kopi ini di 3 bulan terakhir jumlah penjualan minuman dan makanan Leiden Coffee & Work terus meningkat hingga mencapai 4.000+ penjualan dari minuman dan makanan.



Grafik1.3. Jumlah Penjualan Leiden Coffe & Work

Dengan demand atau permintaan yang terus meningkat maka perlu adanya perhitungan beban kerja dengan membandingkan jam kerja dan waktu kerja efektif. Setelah itu melakukan analisis perhitungan kebutuhan pekerja berdasarkan dari beban kerja yang dirasakan dari pekerja Leiden Coffee & Work menggunakan metode FTE *(Full Time Equivalent).* Dan untuk meningkatkan kinerja pekerja agar permasalahan demand yang banyak tidak membuat kinerja pekerja menurun akan menggunakan analisis *SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threads)*.

Pemilihan metode *Full Time Equivalent* digunakan untuk mengetahui jumlah pekerja yang ideal bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. *Full Time Equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia (Adawiyah W. S., 2013). FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu

Pemilihan metode Analisis SWOT dalam penelitian ini difokuskan untuk menentukan posisi kedai kopi saat ini dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternalnya. Setelah didapat maka akan diberikan rekomendasi kepada Leiden Coffee & Work agar dapat meningkatkan kinerja pekerja dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Rangkuti (2004) menjelaskan bahwa Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan sebuah strategi. Analisis ini didasarkan ada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strength*) dan peluang (*opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weakness*) dan ancaman (*threats*).

Harapannya dengan penelitian ini dapat membantu Leiden Coffee & Work untuk dapat melakukan evaluasi dalam jumlah sumber daya manusia dan menentukan pekerjanya berdasarkan gender sehingga tuntutan beban kerja pekerja tidak meningkat dan mengetahui rekomendasi pekerja berdasarkan gender yang bekerja di Leiden Coffee & Work

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja yang dialami oleh pekerja Leiden Coffee & Work berdasarkan hasil *Full Time Equivalent*?

2. Bagaimana usulan rekomendasi jumlah tenaga kerja yang optimal guna mengurangi tingkat beban kerja?
3. Bagaimana usulan rekomendasi yang tepat untuk dapat mengurangi tingkat beban kerja serta meningkatkan kinerja pekerja Leiden Coffee & Work?

1.3. Batasan Penelitian

Pada penelitian kali ini diperlukan Batasan ruang lingkup dalam melakukan penelitian, berikut merupakan Batasan dari penelitian kali ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada para pekerja Leiden Coffee & Work.
2. Analisis beban kerja menggunakan *Full Time Equivalent (FTE)*.
3. Analisis pekerja berdasarkan gender menggunakan Analisis SWOT.
4. Penelitian ini berguna untuk mengetahui tingkat beban kerja para pekerja Leiden Coffee & Work.
5. Penelitian ini juga memberikan usulan agar bisa mengetahui jumlah ideal yang bekerja di Leiden Coffee & Work.
6. Penelitian ini juga akan memberikan usulan terkait menentukan tenaga kerja berdasarkan gender.
7. Penelitian ini dilakukan secara teoritis dan hasil dari penelitian ini menjadi saran atau rekomendasi untuk Leiden Coffee & Work.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat beban kerja dari pekerja Leiden Coffee & Work.
2. Mengetahui usulan rekomendasi jumlah tenaga kerja yang tepat bagi Leiden Coffee & Work.
3. Mengetahui usulan rekomendasi yang tepat guna mengurangi beban kerja serta meningkatkan kinerja pekerja Leiden Coffee & Work.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini oleh beberapa pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi UKM

   Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan UKM berupa saran atau rekomendasi agar dapat menerapkan perbaikan untuk mengurangi beban kerja pada pekerja Leiden Coffee & Work,
2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti terkait keilmuan *ergonomi*, khususnya pada beban kerja yang dibuat secara langsung pada kedai kopi ini.

3. Bagi Pembaca

   Penelitian ini bisa dijadikan literatur, refrensi, atau pembanding untuk penelitian lainnya yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

Sitematika Penulisan dibuat untuk membantu memberikan gambaran secara umum tentang penelitian ini yang berdasarkan kaidah penulisan ilmiah sesuai dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan terkait pendahuluan dari kegiatan penelitian seperti latar belakang yang berisi alasan mengapa penelitian ini dilakukan, permasalahan berdasarkan latar belakang yang ada untuk dijawab dengan penelitian ini, tujuan dilakukannya penelitian ini, manfaat penelitian untuk beberapa pihak, batasan penelitian berupa ruang lingkup penelitian dan menjelaskan terkait sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini menguraikan teori-teori yang diambil dari buku ataupun jurnal serta hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini guna mencari dasaran atau acuan yang kuat untuk melakukan penelitian ini sehingga bisa menjawab permasalahan yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian kerangka dan alur yang dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian, objek penelitian yang akan diteliti dan juga metode yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi data yang diperoleh selama penelitian dan bagaimana pengolahan data tersebut serta analisis dari hasil yang diperoleh. Hasil dari pengolahan data tersebut merupakan acuan untuk pembahasan yang akan ditulis pada bab V.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan dari pengolahan data mengenai hasil dari penelitian dimana hasil tersebut sesuai dengan permasalahan serta tujuan penelitian dan akan menjadi sebuah rekomendasi bagi UKM tersebut.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh berdasarkan pembahasan penelitian serta saran yang dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis yang diajukan kepada UKM sebagai bahan pertimbangan untuk pengimplementasian hasil dari penelitian ini dan juga kepada para peneliti dalam bidang sejenis yang mungkin hasil dari penelitian ini dapat dilanjutkan.

BAB II
KAJIAN LITERATUR

Kajian literatur menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Pada kajian literatur dibagi menjadi dua yaitu kajian induktif dan kajian deduktif. Kajian induktif menjelaskan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Sedangkan kajian deduktif merupakan penjelasan dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1. Kajian Induktif

Fahmy (2018) melakukan penelitian di perusahaan Rubber Tyred Gantry Crane (RTG) yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pada teknisi *maintenance* RTG. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Full Time Equivalent*, metode ini digunakan peneliti untuk menghitung beban kerja berdasarkan waktu. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memperoleh data bahwa terdapat ketidakseimbangan beban kerja dari 18 teknisi shift, dimana 8 teknisi yang memiliki beban kerja melebihi normal, dua teknisi memiliki beban kerja normal dan 8 lainnya memiliki beban kerja dibawah normal. Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Rekomendasi diperlukan 21 teknisi agar beban kerja yang diterima oleh setiap teknisi tidak melebihi normal.

Tridoyo (2014) melakukan penelitian di PT Astra International TBK- Honda, penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut maka dibutuhkan penelitian ini. Metode pada penelitian ini menggunakan *Full Time Equivalent* agar bisa mengetahui beban kerja karyawan serta mengetahui jumlah karyawan yang ideal. Hasil dari penelitian ini terdapa 25 karyawan yang memiliki beban kerja rendah, 13 karyawan yang memiliki beban kerja normal serta 1 karyawan memiliki beban kerja tinggi. Dan memiliki hasil tenaga kerja optimal berjumlahkan 34 tenaga kerja.

Yulee Shin (2022) Melakukan penelitian terhadap beban kerja berdasarkan waktu kerja ahli gizi di Taman Kanak-kanak umum dan swasta. Dari penelitian tersebut menghasilkan FTE di Taman Kanak-kanak umum adalah 1,53. Taman Kanak-kanak Swasta memiliki 1,62 FTE, sedangkan total FTE 1,55. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi landasan kebijakan yang signifikan untuk strategi operasi ahli gizi taman kanak-kanak yang efektif

Susilo (2015) melakukan penelitian di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan kendala pada metode *Full Time Equivalent* dan menentukan metode perhitungan kebutuhan tenaga perawat. Hasil yang didapat dari penelitian kali ini adalah metode FTE berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan

serta kepuasan masyarakat dan perawat akan tetapi memiliki kekurangan dalam pelaksanaan perhitungan.

Prayoga (2019) melakukan penelitian di PT. Borsya Cipta Communica, penelitian ini menggunakan metode *Full Time Equivalent.* Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi uraian aktivitas pekerjaan setiap pekerja, menganalisis beban kerja bagi setiap karyawan, dan jumlah kebutuhan karyawan bagian produksi. Dengan hasil FTE yang diperoleh bahwa posisi *leader* memiliki nilai sebesar 50%, posisi operator *packing* pemberian tepu memiliki nilai sebesar 252%, posisi operator *packing* bagian pengepakan menggunakan plastik *wrap* sebesar 39%, dan posisi operator *packing* bagian pengepakan menggunakan kardus sebesar 22%.

Yasmin (2018) melakukan penelitian di unit TF menggunakan metode *Full Time Equivalent.* Didapatkan hasil bahwa pengerjaan *maintenance* BD-*Check* terdapat 3 pesawat yang mengalami beban kerja mental dan 3 pesawat lainnya mengalami beban kerja *underload.* Beban kerja *underload* disebabkan oleh kurangnya kemampuan dalam melakukan inspeksi, ketersediaan tools, pengerjaan inspeksi yang dikejar waktu dan banyaknya load pesawat. Untuk itu maka peneliti memberikan usulan kepada perusahaan untuk *training* pengadaan alat pada unit TF untuk mengurangi kondisi beban kerja.

Nisak (2013) melakukan penelitian menggunakan metode Analisis SWOT. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi kompetitif untuk sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa UD. Damai 4 Gresik mempunyai posisi yang sangat strategis untuk mendukung perkembangan memperoleh keunggulan strategi.

Chrismastianto (2017) melakukan penelitian menggunakan metode Analisis SWOT. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan layanan perbankan di seluruh masyarakat yang tinggal di daerah terdepan, terluar, dan terpencil. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa teknologi finansial tersebut memiliki tingkat efektivitas yang baik untuk meningkatkan kualitas layanan perbankan di Indonesia, sehingga pihak manajemen perbankan dapat mengimplementasikannya untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Sujoko (2017) melakukan penelitian di SMPN 1 Bawen menggunakan metode Analisis SWOT. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik pada aspek input, proses maupun output. Semuanya berada pada kuadran S - O yang bermakna bahwa organisasi tersebut kuat dan berpeluang untuk memenangkan persaingan

Noor (2014) melakukan penelitian di PT. Astra International Daihatsu Malang menggunakan metode Analisis SWOT. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pangsa pasar dari Daihatsu luxio dengan memaksimalkan kekuatan yang ada serta meminimalkan

kelemahan dan ancaman. Strategi yang diterapkan oleh perusahaan ini yaitu meningkatkan hubungan Kerjasama dengan pihak bank dan *leasing.*

Hyuck (2012) Melakukan penelitian yang memberikan paradigma konseptual untuk mengidentifikasi prioritas tindakan korektif dalam layanan FMEA berdasarkan analisis SWOT. Menurut tinjauan kami terhadap referensi FMEA sebelumnya, dasar untuk peringkat tindakan korektif masih bergantung pada efek dari sistem bisnis internal. Ketidaktahuan akan pengaruh sistem bisnis eksternal dapat mengakibatkan kerugian yang tidak terduga bagi sistem bisnis.

Christine Namugenyi (2019) Melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa jika implementasi dalam konteks berbagai industri dan lingkungan bisnis yang terintegrasi berhasil, akan ada peluang Big Data di masa depan dalam mengelola berbagai skenario industri dan analisis SWOT mereka untuk mengimprovisasi IPM.

Tabel 2. 1 Kajian Induktif

No	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1	Analisis Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* Untuk Mengoptimalkan Kinerja Pada Teknisi Maintenance RTG	Arif Fahmy, Binti Mualifatul R, dan Haidar Natsir Amrullah	2018	*Full Time Equivalent*	Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa terdapat ketidakseimbangan beban kerja dari 18 teknisi shift, dimana 8 teknisi yang memiliki beban kerja melebihi normal, 2 teknisi memiliki beban kerja normal dan 8 lainnya memiliki beban kerja dibawah normal. Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja.
2	Analisis Beban Kerja Dengan Metode *Full Time Equivalent* Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International TBK- Honda *Sales Operation* Regio Semarang	Tridoyo Putra & Sriyanto	2014	*Full Time Equivalent*	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja yang ditanggung karyawan cukup beragam, hasil yang didapatkan 25 karyawan mengalami beban kerja rendah, 1 karyawan mengalami beban kerja tinggi, dan 13 karyawan mengalami beban kerja normal. Dan didapat hasil bahwa jumlah kebutuhan tenaga kerja optimal adalah 34 karyawan.

No	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
3	*Evaluation of Workload and Full-Time Equivalents in Kindergarten Dietitians through Job Analysis by Kindergarten Establishment Type*	Yulee Shin, Minsook Kyung, Sunny Ham	2022	*Full Time Equivalent*	Penelitian ini menghasilkan FTE di Taman Kanak-kanak umum adalah 1,53. Taman Kanak-kanak Swasta memiliki 1,62 FTE, sedangkan total FTE 1,55. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi landasan kebijakan yang signifikan untuk strategi operasi ahli gizi taman kanak-kanak yang efektif.
4	Perhitungan Tenaga Keperawatan Dengan Metode *Full Time Equivalent* di Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya	Rimbara Susilo dan Tito Yustiawan	2015	*Full Time Equivalent*	Hasil penelitian menunjukan jumlah perawat dengan metode FTE lebih sedikit dibandingkan metode Depkes RI 2005. Hal ini disebabkan karena kurangnya data mengenai rata-rata jam perawatan dan proyeksi jumlah hari rawat pasien di unit rawat inap.
5	Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (*FTE*) Pada Departemen Produksi	Nurul Hudaningsih & Riki Prayoga	2019	*Full Time Equivalent*	Hasil dari penelitian ini bahwa jumlah karyawan optimal pada PT. Borsya Cipta Communica di posisi *leader* departemen produksi bagian *packing* 1 orang, operator *packing* bagian pemberian tepu 3 orang,

No	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
	PT Borsya Cipta Communica				operator *packing* bagian pengepakan menggunakan plastik *wrap* 1 orang, dan operator *packing* bagian pengepakan menggunakan kardus 1 orang.
6	Analisis Beban Kerja Pada Maintenance BD- *CHECK* Dengan Metode *Full Time Equivalent*	Zaskia Azhar Yasmin & Silvi Ariyanti	2018	*Full Time Equivalent*	Hasil dari penelitian ini berupa perhitungan beban kerja pada unit TF di kegiatan maintenance yaitu BD- *Check.* Hasil yang didapatkan terdapat 3 pesawat memiliki beban kerja normal dan 3 pesawat lainnya memiliki beban kerja *underload*
7	Analisis SWOT untuk Menentukan Strategi Kompetitif	Zuhrotun Nisak	2013	Analisis SWOT *(Stregnth, Weakness, Opportunity, Threats)*	Hasil penelitian menunjukan bahwa UD.Damai 4 Gresik mempunyai posisi yang sangat strategis untuk mendukung perkembangan memperoleh keunggulan strategi, UD.Damai 4 Gresik terletak pada kuadran I, artinya pada posisi ini produk suatu perusahaan sangat mendukung untuk dilakukan strategi pertumbuhan agresif untuk mendapatkan keunggulan perusahaan agar

No	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
					dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.
8	Analisis SWOT Implementasi Teknologi Finansial Terhadap Kualitas Layanan Perbankan di Indonesia	Imanuel Adhitya Wulanata Chrismastianto	2017	Analisis SWOT *(Stregnth, Weakness, Opportunity, Threats)*	Hasil penelitian yang didapat bahwa teknologi finansial tersebut memiliki tingkat efektivitas yang baik untuk meningkatkan kualitas layanan perbankan di Indonesia, sehingga pihak manajemen perbankan dapat mengimplementasikannya untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat Indonesia, khususnya bagi masyarakat yang tinggal di daerah 3T (Terdepan, Terluar, dan Terpencil).
9	Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Berdasarkan Analisis SWOT di Sekolah Menangan Pertama	Edi Sujoko	2017	Analisis SWOT *(Stregnth, Weakness, Opportunity, Threats)*	Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa baik pada aspek input, proses maupun output. Semuanya berada pada kuadran S - O yang bermakna bahwa organisasi tersebut kuat dan berpeluang untuk memenangkan persaingan dan rekomendasi strategi yang diberikan adalah progresif, artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap sehingga sangat dimungkinkan untuk terus melakukan

No	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
					ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.
10	Penerapan Analisis SWOT Dalam Menenukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio di Malang (Studi Kasus Pada PT. Astra International Tbk. – Daihatsu Malang)	Syamsudin Noor	2014	Analisis SWOT *(Stregnth, Weakness, Opportunity, Threats)*	Hasil penelitian menunjukan bahwa perusahaan berada pada kuadran I dengan titik koordinat X 3,582 dan titik koordinat Y 3,551. Strategi yang diterapkan oleh perusahaan ini yaitu meningkatkan hubungan Kerjasama dengan pihak bank dan *leasing.*
11	*Corrective Action Strategy based on SWOT Analysis in Service FMEA*	Sutrisno Agung dan Kwon Hyuck-Moo	2012	SWOT dan FMEA	Pada penelitian ini ini memberikan paradigma konseptual untuk mengidentifikasi prioritas tindakan korektif dalam layanan FMEA berdasarkan analisis SWOT. Menurut tinjauan kami terhadap referensi FMEA sebelumnya, dasar untuk peringkat tindakan korektif masih bergantung pada efek dari sistem bisnis internal. Ketidaktahuan akan pengaruh sistem bisnis eksternal dapat mengakibatkan kerugian yang tidak terduga bagi sistem bisnis.

No	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
12	*Design of a SWOT Analysis Model and its Evaluation in Diverse Digital Business Ecosystem Contexts*	Christine Namugenyi, Shastri LNimmagadda, & Torsten Reiners	2019	SWOT	Penelitian ini menghasilkan bahwa jika implementasi dalam konteks berbagai industri dan lingkungan bisnis yang terintegrasi berhasil, akan ada peluang Big Data di masa depan dalam mengelola berbagai skenario industri dan analisis SWOT mereka untuk mengimprovisasi IPM.

2.2. Kajian Deduktif

2.2.1. Ergonomi

Ergonomi adalah tentang kemampuan dan keterbatasan manusia, baik secara fisik maupun kognitif, ilmu, seni, dan penerapan teknologi yang digunakan untuk menyelaraskan semua fasilitas yang dibutuhkan selama aktivitas dan saat istirahat. Ilmu ergonomi meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan meminimalkan kerugian dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengurangi beban fisik dan mental, dan mendorong kepuasan dan promosi kerja, ergonomi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. meningkatkan jaminan sosial pada usia produktif dan pasca produktif, mengelola dan mengkoordinasikan secara tepat, serta meningkatkan kualitas hubungan sosial dalam rangka peningkatan kesejahteraan sosial. (Tarwaka, 2004).

2.2.2. Beban Kerja

Kerja adalah suatu kegiatan yang bergantung pada energi fisik otot manusia sebagai sumber energi (tenaga). Kerja fisik, sering dikenal sebagai kerja manual, tergantung pada orang sampai batas tertentu, baik sebagai sumber energi (tenaga) atau sebagai pengontrol kerja. Dari orang ke orang, kelelahan menyebabkan hilangnya produktivitas dan pengurangan kapasitas kerja. Beban kerja yang berbeda juga dapat dihasilkan dari jenis tugas yang berbeda. Orang-orang berurusan dengan berbagai tugas dalam kehidupan sehari-hari. Latihan ini terdiri dari satu tugas dan banyak tugas. Manusia diberi banyak tugas untuk diselesaikan sekaligus ketika istilah "lebih dari satu tugas" digunakan. Manusia diberi banyak tugas untuk diselesaikan sekaligus ketika istilah "lebih dari satu tugas" digunakan. Pada kenyataannya, sangat sulit untuk mencegah keadaan ini, yang meningkatkan upaya, terutama di bawah keterbatasan waktu. Akibatnya, tugas-tugas yang diselesaikan sekaligus dianggap paling berpengaruh terhadap beban.

Istilah beban kerja mengacu pada kesenjangan antara kapasitas atau bakat pekerja dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Pekerjaan manusia melibatkan kerja mental dan fisik, dan masing-masing memiliki tingkat pemuatan yang unik. Beban yang terlalu berat dapat menyebabkan *overstress* dan konsumsi energi yang tidak perlu, sedangkan beban yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan, kejenuhan, atau understress. Ada dua jenis beban kerja: beban kerja mental dan beban kerja fisik. Tingkat intensitas pembebanan yang ideal, yang terletak di antara dua batas ekstrem dan bervariasi setiap manusianya. (Astianto, 2014).

Suatu kondisi di mana karyawan harus melakukan pekerjaan mereka sementara hanya memiliki akses ke sejumlah kecil sumber daya mental yang dikenal sebagai beban kerja mental. Kapasitas orang yang terbatas untuk memproses informasi akan berdampak pada tingkat kinerja yang dapat dicapai. (Wignjosoebroto, 2003).

2.2.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusianya. Mereka membutuhkan perhatian dari berbagai sumber untuk memaksimalkan keberhasilan mereka dan memenuhi tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam suatu bisnis, diperlukan manajemen sumber daya manusia. (Supomo, 2018).

Apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah bahan perdebatan. Namun, karena manajemen sumber daya manusia menggabungkan fungsi manajemen dan operasi sumber daya manusia, sangat penting untuk mendefinisikan apa arti manajemen secara umum. Kata "manajemen" berasal dari kata kerja "mengelola", yang berarti mengendalikan. Regulasi dilakukan dengan prosedur dan didasarkan pada pembagian tanggung jawab manajemen. Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang berhasil guna mewujudkan hasil yang diinginkan.

Untuk membantu bisnis mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia melibatkan penanganan berbagai masalah yang mempengaruhi operator, karyawan, manajer, dan pekerja lainnya. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat yang hadir pada waktu dan lokasi yang tepat. Selain itu, staf harus mampu melaksanakan tanggung jawab dengan sukses dan efisien untuk mendukung tujuan akhir perusahaan.

2.2.4. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses penentuan kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan atau organisasi berdasarkan pengembangan, pelaksanaan, dan pengendalian kebutuhan yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi untuk menghasilkan jumlah karyawan yang diinginkan, serta penempatan karyawan yang sesuai dan menguntungkan secara ekonomi, adalah dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia (SDM) atau perencanaan tenaga kerja. Secara umum, perencanaan SDM diperlukan setelah perencanaan bisnis perusahaan telah ditetapkan untuk menjalankan visi dan tujuannya. Pilihan perencanaan SDM akan berdampak signifikan pada seberapa baik suatu organisasi atau bisnis mencapai tujuan masa depannya. (Sedarmayanti, 2017).

2.2.5. Kinerja Karyawan

Pemahaman dan kinerja mengacu pada bagaimana program atau kebijakan dipraktikkan untuk membantu organisasi mewujudkan tujuan, visi, dan misinya. Hal ini dilakukan melalui perencanaan strategis. standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Sinambela (2021) kinerja karyawan mengacu pada kapasitas mereka untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diselesaikan baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

2.2.6. Allowance

Dalam waktu kegiatan terdapat kelonggaran waktu atau disebut dengan *allowance.* Berdasarkan aturan ILO (*International Labor Organization*) yang ditulis oleh Kanawaty (1996) yang menerangkan bahwa data waktu mentah (tanpa penyesuaian) yang diperoleh pengamat langsung dari petugas lapangan dikenal sebagai waktu pengamatan (*observed time*). Itu tidak memiliki peringkat, anggaran, atau akomodasi pembelajaran. Operator yang berpengalaman akan membutuhkan waktu normal saat beroperasi pada kecepatan 100%. Sehubungan dengan kecepatan rata-rata, pengamat membuat perkiraan kecepatan pekerja. Waktu normal telah dimodifikasi dengan menambahkan kelonggaran untuk hal-hal seperti pertimbangan pribadi, kelelahan, dan penundaan. Satu orang tidak dapat bekerja tanpa henti selama satu hari. Dia akan membutuhkan waktu untuk menggunakan kamar kecil, makan, dan minum, antara lain. Penundaan tidak dapat dihindari dan dapat terjadi sebagai akibat dari kegagalan peralatan, dll. Akibatnya, waktu tipikal perlu diperpanjang.

2.2.7. *Full Time Equivalent* (FTE)

Ada beberapa definisi FTE (*Full Time Equivalent),* menurut (Dewi U. &., 2012) *Full Time Equivalent* adalah teknik analisis beban kerja berbasis waktu yang menghitung indeks nilai FTE dengan mengukur jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Dan menurut (Adawiyah W. S., 2013) FTE (*Full Time Equivalent*) adalah teknik yang membandingkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan waktu kerja efektif yang tersedia. Dengan mengubah jam beban kerja menjadi jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu, FTE berusaha untuk mengukur pekerjaan. Sebelum menentukan nilai FTE, perlu dilakukan penentuan waktu normal dan waktu baku dengan rumus berikut:

$$Waktu\ Normal = Waktu\ Kerja\ x\ Rating\ Factor$$

$$Waktu\ Normal = \frac{100}{(100 - Allowance)}$$

Sedangkan untuk rumus dalam menentukan nilai FTE adalah sebagai berikut:

$$FTE = \frac{Total\ Waktu\ Baku}{\text{Total Jam Kerja Efektif}}$$

Setelah dihitung beban kerja pada masing-masing jabatan, maka ditentukan penetapan hasil beban kerja dengan menggunakan norma (normal/ overload/ underload). Berikut ini norma yang ditentukan berdasarkan perhitungan beban kerja:

Tabel 2. 2 Kategori Perhitungan Beban Kerja

Hasil Perhitungan Beban Kerja	Kategori
0 – 0,99	*Underload*
1 – 1,28	Normal
> 1,28	*Overload*

Menurut Dewi (2012) berikut merupakan langkah yang dilakukan untuk analisis beban kerja dengan menggunakan metode FTE.

1) Menetapkan uraian tugas pada unit kerja beserta kategori pekerjaannya.
2) Menetapkan waktu kerja yang tersedia dalam satu tahun, yang meliputi: Hari kerja tersedia, cuti tahunan, hari libur nasional, ketidakhadiran kerja, waktu kerja, Pendidikan dan pelatihan.
3) Menentukan *allowance* (kelonggaran), yaitu waktu yang memperbolehkan seorang pekerja melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya, seperti istirahat, makan, buang air, shalat, dan kegiatan lainnya.
4) Menetapkan beban kerja.
5) Menghitung kebutuhan tenaga kerja.

Dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Jumlah\ TK\ Seharusnya = \frac{\text{Waktu Normal}}{(\text{Waktu Kerja Efektif x Jumlah TK Sekarang})}$$

Keterangan: TK = Tenaga Kerja

2.2.8. Analisis SWOT

Menurut Kotler (2008), analisis SWOT adalah penilaian menyeluruh terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman perusahaan. Salah satu alat yang paling sering digunakan untuk memeriksa lingkungan internal dan eksternal perusahaan adalah analisis SWOT. Analisis ini didasarkan pada gagasan bahwa strategi yang

sukses akan menghadapi risiko dan kerentanan. Anggapan langsung ini, bila digunakan dengan benar, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembuatan rencana yang efektif.

Analisis SWOT merupakan salah satu teknik analisis yang paling efektif, menurut Siagian (2004) yang menyatakan bahwa SWOT merupakan singkatan dari kata *Strength* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (kesempatan), dan *Threats* (ancaman). Analisis SWOT terdiri dari Analisa kualitatif dan kuantitatif, analisis kualitatif dilakukan dengan tujuan mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kenaikan atau penurunan kualitas perusahaan. Analisa kuantitatif didapatkan dari rumusan kualitatif untuk mengetahui posisi perusahaan.

Analisis Faktor Strategi Internal (IFAS) Tabel IFAS (*Internal Strategic Faktors Analysis Summary*) digunakan dalam perumusan faktor-faktor yang bersifat internal meliputi kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*). Berikut merupakan langkah yang dapat dilakukan dalam analisis faktor-faktor internal:

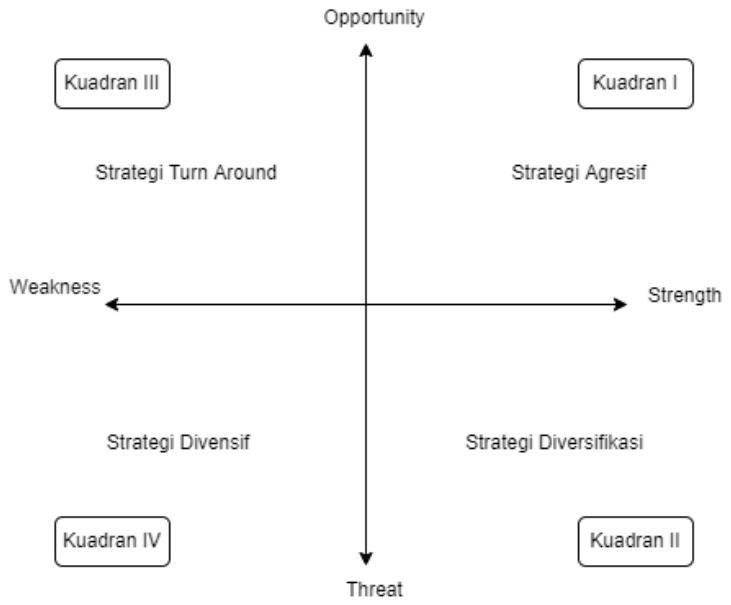
1. Melakukan analisis faktor internal yang mempengaruhi tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan dengan metode brainstorming. Kemudian melakukan diskusi untuk menentukan setiap faktor apakah termasuk dalam kekuatan (strength) atau kelemahan (*weakness*) jika dibandingkan dengan perusahaan lain.
2. Memberikan nilai bobot pada masing-masing faktor dengan skala 1,0 (sangat penting) sampai 0,0 (tidak penting). Seluruh bobot tersebut jika dijumlahkan tidak melebihi dari skor total, yaitu 1,0.
3. Memberikan rating pada setiap faktor. Untuk faktor yang bersifat positif, dapat diberikan rating 1 (sangat lemah) sampai dengan 4 (sangat kuat), sedangkan faktor yang bersifat negatif dapat dinilai 1 (jika kelemahan besar) sampai dengan 4 (jika kelemahan kecil).
4. Mengalikan nilai bobot dengan rating untuk memperoleh nilai pembobotan.
5. Menjumlahkan nilai pembobotan untuk dapat memperoleh total nilai pembobotan.
6. Mengurangkan total nilai pembobotan antara faktor kekuatan (*strength*) dengan faktor kelemahan (*weakness*).
7. Jumlah pengurangan nilai faktor kekuatan dan kelemahan ini akan memberikan nilai atau titik pada sumbu X pada kuadran, yang akan menjadi titik koordinat bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai X ini menunjukkan bagaimana posisi perusahaan tertentu terhadap faktor-faktor internalnya dan pilihan strategi yang akan diambil. Kegunaan lain dari total skor ini adalah dapat digunakan untuk

membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sama.

Analisis Faktor Strategi Eksternal (EFAS) EFAS (*External Strategic Factors Analysis Summary*) digunakan dalam melihat kondisi eksternal berdasarkan faktor ekonomi, politik, sosial, budaya, keamanan, dan kondisi lingkungan eksternal perusahaan (negara atau pemerintah daerah). Berikut merupakan langkah yang dapat dilakukan dalam analisis faktor-faktor eksternal:

1. Melakukan analisis faktor eksternal yang mempengaruhi perusahaan yang kemudian didiskusikan apakah faktor-faktor tersebut merupakan sebuah peluang (*opportunity*) atau sebuah ancaman (*threat*) bagi perusahaan.
2. Melakukan langkah-langkah yang sama seperti analisis faktor IFAS yang dimulai dengan pemberian nilai bobot sampai dengan menjumlahkan nilai pembobotan untuk mendapatkan total nilai pembobotan.
3. Melakukan pengurangan antara jumlah total nilai pembobotan faktor peluang (*opportunity*) dengan jumlah total nilai pembobotan faktor ancaman (*threat*)
4. Jumlah pengurangan nilai faktor peluang dan ancaman akan memberikan nilai atau titik pada sumbu Y, yang akan menjadi titik koordinat bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai Y menunjukkan bagaimana posisi perusahaan terhadap faktor-faktor eksternalnya dan pilihan strategi apakah yang akan diambil. Kegunaan lainnya dari total nilai ini adalah dapat digunakan untuk membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industri yang sama.

Menurut Rangkuti (2004), analisis SWOT terbagi menjadi empat kuadran utama yang memiliki strategi yang berbeda untuk masing-masing kuadarannya. Gambar diagram kuadaran analisis SWOT dan penjelasannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Diagram Kuadran Analisis SWOT

1. Kuadran I. Mencari keadaan yang ideal. Perusahaan berada pada posisi yang baik untuk menangkap peluang karena kekuatan dan peluangnya. Dalam situasi ini, tindakan terbaik adalah mempromosikan kebijakan pertumbuhan ekonomi yang cepat (*Growth oriented strategy*).
2. Kuadran II. Bisnis ini masih memiliki kekuatan internal meskipun menghadapi banyak bahaya. Rencana yang perlu dipraktikkan adalah yang memanfaatkan kekuatan untuk mengukur peluang jangka panjang melalui penerapan strategi (produk/pasar).
3. Kuadran III. Perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, tetapi dilain pihak, ia menghadapi beberapa kendala/kelemahan internal. Kondisi bisnis pada kuadran 3 ini. Fokus strategi perusahaan ini adalah meminimalkan masalah-masalah internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang baik.
4. Kuadran IV. Merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, perusahaan tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian kerangka dan alur yang dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian, objek penelitian yang akan diteliti dan juga metode yang digunakan dalam penelitian. Tahapan penilitian yang di dalamnya menjelaskan proses identifikasi masalah sampai dengan analisis data.

3.1. Objek Penelitian

Objek pada penelitian kali ini adalah variable beban kerja dari pekerja Leiden Coffee & Work. Kedai kopi ini berlokasikan di Kaliurang KM. 5, Pogung Kidul, Caturtunggal, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.2. Subjek Penelitian

Subjek (responden) pada penelitian kali adalah populasi pekerja Leiden Coffee & Work yang berjumlahkan 7 orang. Jumlah subjek dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian yang mana penelitian ini membutuhkan orang-orang yang bekerja di Leiden Coffee & Work.

3.3. Jenis Data

Pada penelitian kali ini terdapat dua jenis data yang digunakan yaitu:

1. Data Primer

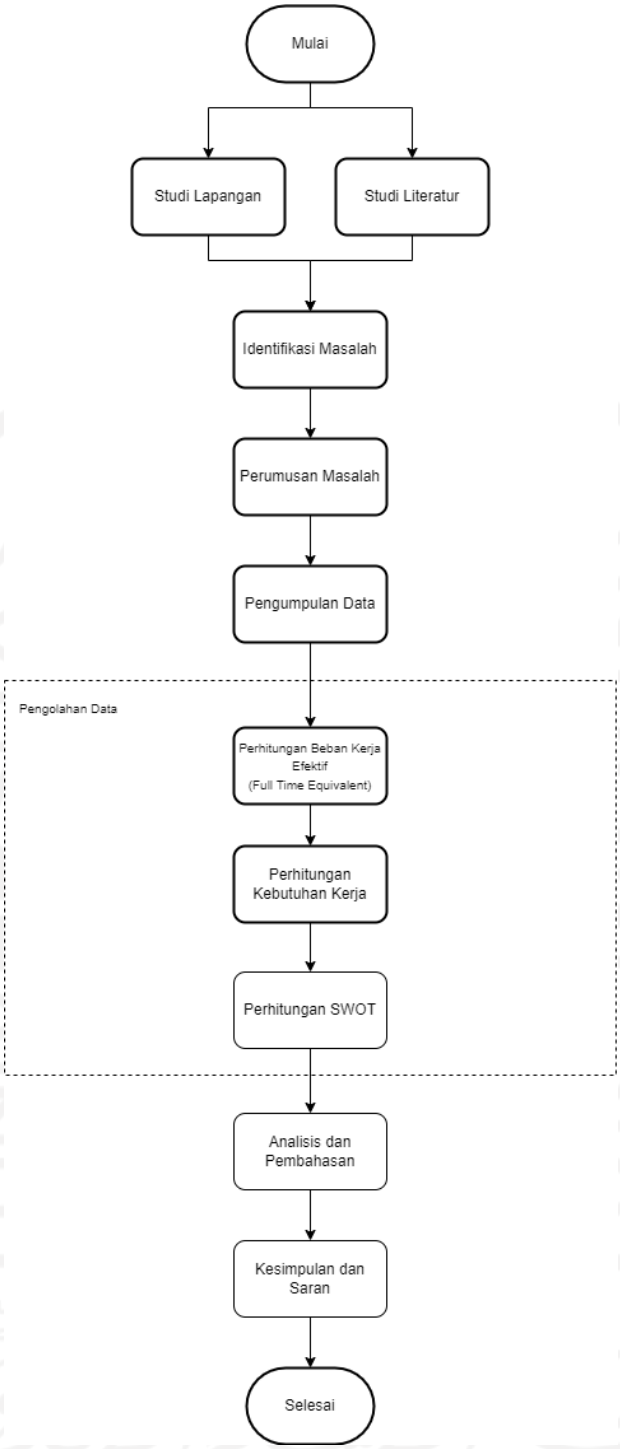
   Data Primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan data primer menggunakan wawancara kepada pemilik, pekerja dan pelanggan Leiden Coffee & Work.

2. Data Sekunder

   Data Sekunder adalah data yang diambil melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya. Data juga diambil melalui buku, jurnal, materi-materi yang berkaitan dengan pengukuran beban kerja mental serta analisis produktivitas pekerja.

3.4. Diagram Alur Penelitian

Berikut merupakan tahap-tahap dari alur penelitian yang dilakukan:



Gambar 3. 1 Diagram Alur Penelitian

Penjelasan dari alur penelitian dari *flowchart* diatas adalah sebagai berikut:

a. Studi Literatur dan Studi Lapangan

Melakukan studi literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang ada sesuai dengan tujuan penelitian. Dan studi lapangan untuk mencocokkan teoritis dengan keadaan yang sebenarnya.

b. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan berdasarkan latar belakang penelitian sehingga penelitian bisa mencapai tujuan dari penelitian tersebut.

c. Perumusan Masalah

Setelah itu maka akan dilakukan menetapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dicapai.

d. Pengumpulan Data

Pada tahap ini melakukan pengumpulan data pada populasi pekerja Leiden Coffee & Work dengan melakukan wawancara dan pengisian kuesioner kepada 7 responden menggunakan kuesioner *FTE*. Dan pada analisis SWOT ditanyakan kepada pihak Leiden Coffee & Work.

e. Pengolahan Data

Data-data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan metode FTE untuk mengetahui tingkat beban kerja dan untuk pengolahan data analisis SWOT yang berfokus pada menentukan posisi kedai kopi saat ini.

f. Analisis dan Pembahasan

Setelah melakukan perhitungan dari data yang didapat maka hasil dari perhitungan diuraikan secara lebih detail sehingga didapatkan informasi untuk menentukan usulan rekomendasi yang bisa diberikan.

g. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan mengenai waktu kerja efektif pekerja Leiden Coffee & Work dan dapat menentukan tenaga kerja yang optimal. Serta dapat memberikan saran kepada *Owner* Leiden Coffee & Work terkait hasil dari pengolahan data yang dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja para pekerja Leiden Coffee & Work.

BAB IV
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1. Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan dua cara yaitu dengan wawancara kepada pekerja dan mengamati kegiatan pekerja secara langsung di Leiden Coffee & Work. Wawancara dilakukan pada masing-masing pekerja kedai menggunakan kuesioner *Full Time Equivalent* guna mengetahui waktu kerja dari masing-masing pekerja. Wawancara juga dilakukan dengan *Owner* Leiden Coffee & Work guna mengetahui informasi lebih yang dijalankan di kedai tersebut.

Pengumpulan data dilakukan pada populasi pekerja Leiden Coffee & Work. Rincian populasi orang pekerja Leiden Coffee & Work yaitu 1 orang bekerja sebagai Head Barista dan Barista, 4 orang bekerja sebagai Barista dan 2 orang bekerja sebagai Kitchen Staff, berikut merupakan informasi identitas pekerja Leiden Coffee & Work yang diteliti:

Tabel 4. 1 Informasi Identitas Pekerja

1.	Nama:	Responden 1
	Usia / Jenis Kelamin:	22 / Laki - Laki
	Jam Kerja:	8 Jam dengan waktu istirahat 1 jam
	Jenis Pekerjaan:	*Head Barista*
2.	Nama:	Responden 2
	Usia / Jenis Kelamin:	22/ Perempuan
	Jam Kerja:	8 jam dengan waktu istirahat 1 jam
	Jenis Pekerjaan:	Barista
3.	Nama:	Responden 3
	Usia / Jenis Kelamin:	23 / Perempuan
	Jam Kerja:	8 jam dengan waktu istirahat 1 jam
	Jenis Pekerjaan:	Barista
4.	Nama:	Responden 4
	Usia / Jenis Kelamin:	23 / Laki - laki
	Jam Kerja:	8 jam kerja dengan waktu istirahat 1 jam
	Jenis Pekerjaan:	Barista

5.	Nama:	Responden 5
	Usia / Jenis Kelamin:	22 / Prempuan
	Jam Kerja:	8 jam kerja dengan waktu istirahat 1 jam
	Jenis Pekerjaan:	Barista
6.	Nama:	Responden 6
	Usia / Jenis Kelamin:	27 / Laki - laki
	Jam Kerja:	8 jam kerj dengan waktu istirahat 1 jam
	Jenis Pekerjaan:	Kitchen Staff
7.	Nama:	Responden 7
	Usia / Jenis Kelamin:	24 / Laki-laki
	Jam Kerja:	8 jam kerja dengan waktu istirahat 1 jam
	Jenis Pekerjaan:	Kitchen Staff

4.1.1. Pengumpulan Data *Full Time Equivalent*

Pengumpulan data yang diperlukan untuk penilaian *Full Time Equivalent* dilakukan dengan wawancara bersama *Owner* dan *Head* Barista Leiden Coffee & Work. Berikut data yang diperlukan dalam penialian *Full Time Equivalent*:

4.1.2.1. Data Hari Kerja

Dibawah ini merupakan daftar hari kerja Leiden Coffee & Work serta daftar libur dan cuti pada tahun 2022

Tabel 4. 2 Daftar Hari Kerja 2022

Hari Kerja 2022	
1 Hari	8 Jam
1 Minggu	5 Hari
1 Bulan	22 Hari
Libur Nasional	10 Hari
Libur Bekerja	101 Hari
Total Potongan Hari	111 Hari

4.1.2.2. Data *Allowance*

Leiden Coffee & Work tidak menetapkan perhitungan *allowance* untuk pekerjanya. Sehingga pada penelitian ini *allowance* ditentukan berdasarkan tabel ILO. Berikut ini hasil penentuan *allowance*:

Tabel 4. 3 Rekapitulasi Allowance

Faktor	Kelonggaran
Tenaga Yang Dikeluarkan	7.50 %
Sikap Kerja	2.50 %
Gerakkan Kerja	0.00 %
Kelelahan Mata	4.00 %
Keadaan Temperatur	4.00 %
Keadaan Atmosfer	2.00 %
Keadaan Lingkungan	3.00 %
Kebutuhan Pribadi	4.00 %
Total	**27.00 %**

4.1.2.3. Data Rincian Kerja

Berikut ini merupakan data rincian kerja pekerja Leiden Coffee & Work:

Tabel 4. 4 Rekapitulasi Data Rincian Pekerja

No	Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	*Processing Time*
1.	*Head Barista*	Melaksanakan pengawasan atas kegiatan operasional bar, termasuk kualitas produksi minuman dari bar	Hari	1	45 menit
		Melaksanakan penjadwalan shift barista eksisting secara berkala	Minggu	1	60 Menit
		Bertanggung jawab terhadap seluruh bagian dari produksi kopi & non-kopi, termasuk pengawasan terhadap operasional harian, serta standard pelayanan atau pelanggan *service*.	Hari	1	45 Menit
		Melakukan pencatatan dan pelaporan stok produksi bar	Minggu	2	30 Menit
		Melaksanakan proses *hiring*, evaluasi performa kebaristaan dan *training*	Tahun	4	240 Menit
		Bertanggung jawab atas *maintenance* peralatan *operational bar*	Bulan	1	60 Menit
		Menjadwalkan dan melaksanakan general cleaning bersama pekerja lainnya	Tahun	6	240 Menit
2.	Barista	Cek dan operasikan (*Stabilizer, Espresso maker, Grinder, Kettle, Cash register/tablet, printer)*	Hari	1	30 Menit

No	Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	*Processing Time*
		Cek dan persiapkan (*Cash box*, Peralatan *brewing*, Gelas)	Hari	1	5 Menit
		Cek ketersediaan dan persiapkan *supply* (*Single origin, House blend, Stock filter*, air galon, sedotan, tisu, gula cair, gula pasir)	Hari	1	30 Menit
		Kebersihan Bar Area (Periksa kebersihan lap, ganti lap kotor dengan yang bersih, lap bersih bar, sapu bersih lantai, Responden tiga peralatan kotor tanpa ditunda)	Hari	1	15 Menit
		Kebersihan Area *Indoor - Outdoor* (Siapkan meja-kursi bersihkan dengan lap, Bersihkan asbak, Sapu bersih area, Pel lantai, Siram tanaman, pasang trashbag)	Hari	1	45 Menit
		Kebersihan Area Musholla dan Toilet (Jemur doormat tempat wudhu, Rapikan sejadah, Rapikan Mukena, Sapu bersih lantai musholla, Pel bersih lantai musholla)	Hari	1	15 Menit
		Kebersihan Area Toilet (Periksa sabun, tisu, pengharum ruangan diganti jika habis, Sikat dan bersihkan wastafel, WC, lantai restroom)	Hari	1	15 Menit
		Pergantian Shift (Hitung uang, persiapkan uang, laporan pendapatan dalam satu shift)	Hari	1	20 Menit
		Melakukan transaksi dengan pelanggan	Hari	55	1 Menit
		Membuat minuman *Coffee* atau n*on-Coffee*	Hari	43	3 Menit

No	Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	*Processing Time*
3.	*Kitchen Staff*	Cek dan persiapkan (piring, *Toaster, Microwave,* Kompor, Piring, Sendok, Panci, Wajan)	Hari	1	30 Menit
		Cek Ketersediaan dan Persiapkan Supply (Tisu, Stok dalam kulkas, Stock makanan, Sabun)	Hari	1	30 Menit
		Kebersihan *Kitchen Area* (Lap bersih dapur, Sapu bersih lantai, Pel bersih lantai, Segera membersihkan peralatan kotor tanpa ditunda)	Hari	1	30 Menit
		Memasak makanan ringan dan berat serta menyajikannya	Hari	12	15 Menit

4.2. Pengolahan Data

4.2.1. *Full Time Equivalent*

Penelitian ini melakukan perhitungan beban kerja waktu menggunakan metode *Full Time Equivalent* agar dapat mengetahui jumlah tenaga kerja seharusnya pada pekerja Leiden Coffee & Work. Adapun tahapan pengolahan data metode *Full Time Equivalent* adalah sebagai berikut:

4.2.2.1. Perhitungan Total Menit Kerja Efektif Per Tahun

Setelah mengetahui data hari kerja dan hari libur pekerja kemudian data tersebut diolah untuk mendapatkan total menit efektif kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hari Kerja 2022

Hari Kerja 2022	
1 Hari	8 Jam
1 Minggu	5 Hari
1 Bulan	22 Hari
Liburan Nasional	10 Hari
Libur Bekerja	101 Hari
Total Potongan Hari	111 Hari
1 Tahun	365 Hari
Hari Kerja	254 Hari
Minggu Kerja	36,2 Minggu
Bulan Kerja	8,4 Bulan
Total Waktu Kerja	2032 Jam 121920 Menit

Setelah mengetahui waktu kerja per-tahun, selanjutnya dihitung total menit efektif kerja dimana pada tahapan ini memuat perhitungan *allowance* yang telah ditentukan. Rumus perhitungan total menit efektif kerja adalah sebagai berikut:

$$Faktor\ Efisiensi\ Rata - Rata = 100\ \% - \%allowance$$

$$Total\ Menit\ Efektif\ Kerja = Total\ Waktu\ Kerja * \%Faktor\ Efisiensi\ Rata - Rata$$

Hasil Perhitungan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6 Rekapitulasi Hasil Allowance

Faktor	Kelonggaran
Tenaga Yang Dikeluarkan	7.50 %
Sikap Kerja	2.50 %

Faktor	Kelonggaran
Gerakkan Kerja	0.00 %
Kelelahan Mata	4.00 %
Keadaan Temperatur	4.00 %
Keadaan Atmosfer	2.00 %
Keadaan Lingkungan	3.00 %
Kebutuhan Pribadi	4.00 %
Total	27.00 %
Faktor Efisiensi Rata-Rata	73.00 %
Total Menit Efektif Kerja	**89002 Menit/Tahun**

4.2.2.2. Perhitungan Waktu Normal

Berikut merupakan tabel pengolahan data waktu normal untuk menghitung nilai *Full Time Equivalent* disertai dengan rinician kerja pekerja Leiden Coffee & Work:

Tabel 4. 7 Rekapitulasi Hasil Rincian *Pekerjaan* Pekerja

No	Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	*Processing Time*	Total (Menit / Tahun)
1.	*Head Barista*	Melaksanakan pengawasan atas kegiatan operasional bar, termasuk kualitas produksi minuman dari bar	Hari	1	45 menit	11430
		Melaksanakan penjadwalan shift barista eksisting secara berkala	Minggu	1	60 Menit	2172
		Bertanggung jawab terhadap seluruh bagian dari produksi kopi & non-kopi, termasuk pengawasan terhadap operasional harian, serta standard pelayanan atau pelanggan *service*.	Hari	1	45 Menit	11430
		Melakukan pencatatan dan pelaporan stok produksi bar	Minggu	2	30 Menit	2172
		Melaksanakan proses *hiring*, evaluasi performa kebaristaan dan *training*	Tahun	4	240 Menit	960
		Bertanggung jawab atas *maintenance* peralatan *operational bar*	Bulan	1	60 Menit	504

No	Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	*Processing Time*	Total (Menit / Tahun)
		Menjadwalkan dan melaksanakan general cleaning bersama pekerja lainnya	Tahun	6	240 Menit	1440
2.	Barista	Cek dan operasikan (*Stabilizer*, *Espresso maker*, *Grinder*, *Kettle*, *Cash register/tablet*, *printer)*	Hari	1	30 Menit	7620
		Cek dan persiapkan (*Cash box*, Peralatan *brewing*, Gelas)	Hari	1	5 Menit	1270
		Cek ketersediaan dan persiapkan *supply* (*Single origin*, *House blend*, *Stock filter*, air galon, sedotan, tisu, gula cair, gula pasir)	Hari	1	30 Menit	7620
		Kebersihan Bar Area (Periksa kebersihan lap, ganti lap kotor dengan yang bersih, lap bersih bar, sapu bersih lantai, Responden tiga peralatan kotor tanpa ditunda)	Hari	1	15 Menit	3810
		Kebersihan Area *Indoor* - *Outdoor* (Siapkan meja-kursi bersihkan dengan lap, Bersihkan asbak, Sapu bersih area, Pel lantai, Siram tanaman, pasang trashbag)	Hari	1	45 Menit	11430
		Kebersihan Area Musholla dan Toilet (Jemur doormat	Hari	1	15 Menit	3810

No	Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	*Processing Time*	Total (Menit / Tahun)
		tempat wudhu, Rapikan sejadah, Rapikan Mukena, Sapu bersih lantai musholla, Pel bersih lantai musholla)				
		Kebersihan Area Toilet (Periksa sabun, tisu, pengharum ruangan diganti jika habis, Sikat dan bersihkan wastafel, WC, lantai restroom)	Hari	1	15 Menit	3810
		Pergantian Shift (Hitung uang, persiapkan uang, laporan pendapatan dalam satu shift)	Hari	1	20 Menit	5080
		Melakukan transaksi dengan pelanggan	Hari	55	1 Menit	13970
		Membuat minuman *Coffee* atau n*on-Coffee*	Hari	43	3 Menit	32766
3.	*Kitchen Staff*	Cek dan persiapkan (piring, *Toaster, Microwave*, Kompor, Piring, Sendok, Panci, Wajan)	Hari	1	30 Menit	7620
		Cek Ketersediaan dan Persiapkan Supply (Tisu, Stok dalam kulkas, Stock makanan, Sabun)	Hari	1	30 Menit	7620
		Kebersihan *Kitchen Area* (Lap bersih dapur, Sapu bersih lantai, Pel bersih lantai, Segera membersihkan peralatan kotor tanpa ditunda)	Hari	1	30 Menit	7620
		Memasak makanan ringan dan berat serta menyajikannya	Hari	12	15 Menit	45720

4.2.2.1. Rekapitulasi Waktu Normal

Tabel 4. 8 Rekapitulasi Waktu Normal

Pekerjaan	Waktu Normal (Menit / Tahun)
Head Barista	30.108
Barista	91.186
Kitchen Staff	68.580

4.2.2.2. Perhitungan Waktu Baku

Waktu baku didapatkan dari nilai waktu normal yang disesuaikan dengan *allowance* yang telah ditetapkan. Untuk rumus waktu baku sendiri sebagai berikut:

$$Waktu\ Baku = Waktu\ Normal\ x\ \frac{100}{(100 - Allowance)}$$

Sehingga dapat diketahui nilai waktu baku dari masing masing pekerjaan sebagai berikut:

a. Head Barista

Waktu Baku = 30.108 x $\frac{100}{(100-27)}$

Waktu Baku = 41.243,84

b. Barista

Waktu Baku = 91.186 x $\frac{100}{(100-27)}$

Waktu Baku = 124.912,32

c. Kitchen Staff

Waktu Baku = 68.580 x $\frac{100}{(100-27)}$

Waktu Baku = 93.886,02

4.2.2.3. Perhitungan *Full Time Equivalent*

Nilai dari *Full Time Equivalent* didapatkan dari perhitungan baku dari setiap pekerjaan dibagi dengan waktu kerja efektif. Berikut merupakan hasil perhitungan dari nilai *Full Time Equivalent* disetiap pekerjaannya:

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Hasil Perhitungan *Full Time Equivalent*

Pekerjaan	Waktu Baku	Waktu Kerja Efektif	FTE	Keterangan
Head Barista	41.243,84		0,46	*Underload*
Barista	124.912,32	89002	1,40	*Overload*
Kitchen Staff	93.886,02		1,05	Normal

4.2.2.4. Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja

Pada dasarnya kebutuhan pekerja setiap Coffee Shop didasarkan pada besarnya tingkat beban kerja pada suatu pekerjaan. Apabila beban kerja dirasakan terlalu tinggi maka perlu adanya penyesuaian beban kerja dengan menambah pekerja atau membagi beban kerja pada pekerja lainnya. Dalam menghitung kebutuhan pekerja pada metode *Full Time Equivalent* dapat digunakan sebagai berikut:

$$Jumlah\ Tenaga\ Kerja\ Seharusnya = \frac{Waktu\ Normal}{(Waktu\ Kerja\ Efektif\ x\ Jumlah\ TK\ Sekarang)}$$

Kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan di Leiden Coffee & Work sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Rekapitulasi Kebutuhan Tenaga Kerja

Pekerjaan	Waktu Normal	Waktu Kerja Efektif	Jumlah Tenaga Kerja Sekarang	Jumlah Tenaga Kerja Seharusnya
Head Barista	30.108		1	1
Barista	91.186	89002	5	6
Kitchen Staff	68.580		2	2

4.2.2. SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat)

Proses analisis dengan menggunakan SWOT *(Strength, Weakness, Opportunity, Threat)* dilakukan dengan menentukan faktor-faktor internal dan eksternal berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Empat elemen daftar faktor yang baik internal atau eksternal. Ketika mengacu pada komponen internal organisasi, kekuatan adalah yang membantunya mencapai tujuannya sedangkan kelemahan adalah yang menghalangi pencapaian itu. Peluang—faktor eksternal yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya—tidak

hanya mencakup faktor lingkungan yang menguntungkan tetapi juga peluang untuk mengisi kesenjangan dan memulai inisiatif baru. Ancaman, di sisi lain, adalah aspek lingkungan eksternal perusahaan yang bertindak sebagai penghalang aktual atau potensial untuk mencapai tujuannya (Benzaghta, 2021). SWOT dalam penelitian ini berfokus pada pekerjanya, nantinya faktor-faktor yang ditentukan meliputi seluruh bagian kedai kopi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Penentuan faktor-faktor ini dilakukan oleh peneliti bersama Head Barista dan *Owner* Leiden Coffee & Work. Untuk proses pembobotan dan pemberian rating dilakukan oleh Head Barista dan *Owner* Leiden Coffee & Work.

4.2.3.1. Internal Strategic Faktors Analysis Summary (IFAS)

Berikut merupakan faktor-faktor internal berdasarkan kekuatan dan kelemahan dari Leiden Coffee & Work:

Tabel 4. 11 Faktor-Faktor IFAS

IFAS			
Kekuatan	**Kode**	**Kelemahan**	**Kode**
Lingkungan atau situasi kerja yang nyaman	A	Tingkat kompetensi pekerja yang tidak seimbang	E
Keharmonisan para pekerja	B	Belum ada pelatihan khusus bagi para pekerja	F
Para pekerja disiplin	C	Tingkat kepekaan pekerja yang rendah	G
Pekerja memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan	D		

Terdapat empat faktor kekuatan dan tiga faktor kelemahan Leiden Coffee & Work. Setelah menentukan faktor-faktor internal, kemudian dilakukan proses pembobotan dan membuat skala rating untuk mendapatkan nilai pembobotan dari masing-masing faktor kekuatan dan kelemahan yang telah ditentukan.

Tabel 4. 12 Pembobotan dan Skala Rating IFAS

Faktor	A	B	C	D	E	F	G	TR	Bobot
A		1	1	0	0	0	1	3	0,143
B	0		1	0	0	0	1	2	0,095
C	0	0		0	0	1	0	1	0,048
D	1	1	1		0	1	1	5	0,238
E	1	1	1	1		0	1	5	0,238
F	1	1	0	0	1		0	3	0,143
G	0	0	1	0	0	1		2	0,095
Total								21	1

Setelah mendapatkan nilai bobot, dilakukan perhitungan skor berdasarkan hasil perkalian antara bobot dengan rating.

Tabel 4. 13 Rekapitulasi Skor IFAS Pekerja Laki-Laki

Kode	Bobot	Rating	Score
A	0,143	3	0,429
B	0,095	3	0,285
C	0,048	2	0,096
D	0,238	4	0,952
	Total		1,762
E	0,238	2	0,476
F	0,143	2	0,286
G	0,095	3	0,285
	Total		1,047
	S-W		0,715

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Strength - Weakness* adalah sebesar 0,715. Nilai tersebut menjadi koordinat X jika digambarkan dalam diagram SWOT.

4.2.3.2. External Strategic Faktors Analysis Summary (EFAS)

Berikut merupakan faktor-faktor eksternal berdasarkan peluang dan ancaman yang dihadapi oleh Leiden Coffee & Work.

Tabel 4. 14 Faktor-Faktor Eksternal EFAS

EFAS			
Peluang	**Kode**	**Ancaman**	**Kode**
Menjaga kepuasaan pelanggan	A	Semakin banyak pesaing dengan jenis usaha yang sama	D
Dapat memenuhi permintaan pelanggan	B	Adanya pekerja yang resign	E
Leiden Coffee & Work lebih dikenal masyarakat	C	Pekerja yang dikontrak dengan pesaing	F

Setelah menentukan faktor-faktor eksternal yang dihadapi pekerja laki-laki, kemudian dilakukan proses pemberian bobot dan rating untuk mendapatkan nilai pembobotan dari masing-masing faktor peluang dan ancaman yang telah ditentukan.

Tabel 4. 15 Pembobotan dan Skala Rating EFAS Pekerja Laki-Laki

Faktor	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**TR**	**Bobot**
A		1	1	0	1	0	3	0,2
B	0		0	0	1	0	1	0,067
C	0	1		0	0	0	1	0,067
D	1	1	1		0	0	3	0,2
E	0	0	1	1		0	2	0,13
F	1	1	1	1	1		5	0,33
Total							15	1

Setelah mendapatkan nilai bobot, dilakukan perhitungan skor berdasarkan hasil perkalian antara bobot dengan rating.

Tabel 4. 16 Rekapitulasi Skor EFAS

Kode	**Bobot**	**Rating**	**Score**
A	0,2	4	0,8
B	0,067	3	0,201
C	0,067	3	0,201

Kode	Bobot	Rating	Score
	Total		1,202
D	0,2	2	0,4
E	0,13	2	0,26
F	0,33	2	0,66
	Total		1,320
	O-T		-0,118

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Opportunity – Threat* adalah sebesar -0,118. Nilai tersebut menjadi koordinat Y jika digambarkan dalam diagram SWOT.

BAB V
PEMBAHASAN

5.1 Analisis *Full Time Equivalent (FTE)*

5.1.1 Analisis Penentuan Kelonggaran *(FTE)*

Dalam penentuan kelonggaran peneliti berdiskusi dengan *Owner* Leiden Coffee & Work untuk mengetahui kriteria kelonggaran dan berapa persen tingkat yang diberikan. Berdasarkan dari table *International Labor Organization (ILO)*. Berikut merupakan delapan kriteria kelonggaran yang disetujui oleh *Owner* Leiden Coffee & Work:

a. Tenaga yang Dikeluarkan

   Kriteria ini mempresentasikan beban tenaga yang dikeluarkan setiap pekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya. Dalam hal ini pada pekerjaannya, peneliti menetapkan bahwa tenaga yang dikeluarkan tergolong sangat ringan dengan presentase kelonggaran sebesar 7,5%.

b. Sikap Kerja

   Kriteria ini mempresentasikan bagaimana posisi kerja dari para pekerja dalam menyelesaikan pekerjannya. Peneliti menetapkan bahwa sikap kerja yang dikeluarkan para pekerja yaitu bekerja berdiri di atas dua kaki, presentase di kriteria ini sebesar 2,5%

c. Gerakan Kerja

   Kriteria ini mempresentasikan kegiatan kerja yang dilakukan meliputi pergerakan tubuh dari para pekerja. Dalam kegiatan kerja yang dilakukan pekerja, peneliti menetapkan bahwa gerakan kerja yang dikeluarkan tergolong normal presentase di kriteria ini sebesar 0%

d. Kelelahan Mata

   Kriteria kelelahan mata dalam hal ini mempresentasikan jenis pekerjaan yang perlu tingkat ketelitian yang tinggi atau tidak. Pada pekerjaan di Leiden Coffee & Work ini butuh ketelitian akan tetapi tidak sebegitu tinggi maka dari itu peneliti menetapkan presentase pada kriteria ini sebesar 4%

e. Keadaan Temperatur

Kriteria ini mempresentasikan keadaan lingkungan kerja, temparatur disekitar dapat dinilai normal berkisar antara 22˚-28˚C. Sehingga pada kriteria ini diberikan presentase sebesar 4%

f. Keadaan Atmosfer

Kriteria ini mempresentasikan keadaan atmosefer lingkungan kerja dari pekerja. Keadaan lingkungan kerja pada perusahaan dinilai cukup baik, maka peneliti memberikan presentase sebesar 2%

g. Keadaan Lingkungan

Kriteria ini menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pekerja melakukan pekerjaannya seperti udara yang bersih, siklus kerja yang berulang ataupun faktor-faktor lainnya. Para pekerja melakukan pekerjaanya secara berulang maka dari itu untuk kriteria ini dinilai kelonggaran sebesar 3%

h. Kebutuhan Pribadi

Kriteria ini menjelaskan bahwa setiap pekerja juga memerlukan kebutuhan yang bersifat pribadi. Kegiatan tersebut dapat meliputi pergi ke toilet, istirahat, makan, dan minum, atau pergi beribadah. Pada kriteria ini dinilai kelonggaran sebesar 4%

Dari delapan kriteria tersebut didapat nilai total *allowance* adalah sebesar 27%. Nilai ini nantinya digunakan dalam perhitungan waktu baku yang didapat dari nilai waktu normal dikalikan dengan hasil konversi dari persen kelonggaran yaitu sebesar 1,37

5.1.2 Analisis Waktu Kerja Efektif

Waktu kerja efektif merupakan satuan waktu kerja yang digunakan dalam setahun setelah dikurangi dengan potongan akhir kerja dan disesuaikan dengan persen efisiensi kerja. Leiden Coffee & Work memiliki waktu kerja setiap harinya sebanyak 8 jam kerja. Untuk waktu kerjanya sendiri dibagi menjadi 2 shift kerja yaitu jam 08.00 – 15.00 dan 15.00 – 22.00. untuk sepekan mereka bekerja 5 hari, sehingga dapat diketahui rata-rata hari kerja perbulan adalah sebanyak 22 hari kerja. Dalam hari libur, Leiden Coffee & Work memberikan libur lebaran dengan estimasi 7 – 10 hari. Maka dapat dihitung bahwa waktu kerja efektif pekerja Leiden Coffee & Work sebesar 89.002 Menit/ Tahun.

5.1.3 Analisis Pekerjaan dan Waktu Normal

Jenis pekerjaan yang ada pada Leiden Coffee & Work berbeda-beda. Jenis pekerjaan di Leiden Coffee & Work dibagi menjadi 3 yaitu: *Head* Barista, Barista, dan *Staff Kitchen*. Berikut merupakan penjelasan dari setiap masing masing jenis pekerjaannya.

a. *Head* Barista

Secara umum *Head* Barista mempunyai tugas utama sebagai mengawas dan bertanggung jawab atas kegiatan operasional hingga penjadwalan *maintenance* peralatan bar. Untuk deskripsi pekerjaan sebagai *Head* Barista yang lebih jelasnya seperti tabel berikut:

Tabel 5. 1 Deskripsi Pekerjaan *Head* Barista

Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	Processing Time (Menit)
Head Barista	Melaksanakan pengawasan atas kegiatan operasional bar, termasuk kualitas produksi minuman dari bar	Hari	1	45
	Melaksanakan penjadwalan shift barista eksisting secara berkala	Minggu	1	60
	Bertanggung jawab terhadap seluruh bagian dari produksi coffe & non-coffee, termasuk pengawasan terhadap operasional harian, serta standar pelayanan atau pelanggan service.	Hari	1	45
	Melakukan pencatatan dan pelaporan stok produksi bar	Minggu	2	30
	Melaksanakan proses hiring, evaluasi performa kebaristaan dan training	Tahun	4	240
	Bertanggung jawab atas *maintenance* peralatan operational bar	Bulan	1	60
	Menjadwalkan dan melaksanakan *general cleaning* bersama pekerja lainnya	Tahun	6	240

b. Barista

Secara umum Barista mempunyai tugas utama untuk mencek dan mempersiapkan peralatan maupun *supply* untuk minuman coffee atau non-coffee yang dibutuhkan untuk melayani cutomer hingga kebersihan area bar dan seluruh tempat Leiden Coffee & Work. Untuk deskripsi pekerjaan sebagai Barista yang lebih jelasnya seperti tabel berikut:

Tabel 5. 2 Deskripsi Pekerjaan Barista

Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	Processing Time (Menit)
Barista	Cek dan operasikan (*Stabilizer*, *Espresso maker*, *Grinder*, *Kettle*, *Cash register*/tablet, *printer*)	Hari	1	30
	Cek dan persiapkan (*Cash box*, Peralatan *brewing*, Gelas)	Hari	1	5
	Cek ketersediaan dan persiapkan *supply* (*Single origin*, *House blend*, *Stock filter*, air galon, sedotan, tisu, gula cair, gula pasir)	Hari	1	30
	Kebersihan Bar Area (Periksa kebersihan lap, ganti lap kotor dengan yang bersih, lap bersih bar, sapu bersih lantai, membersih peralatan kotor tanpa ditunda)	Hari	1	15
	Kebersihan Area Indoor - Outdoor (siapkan meja-kursi bersihkan dengan lap, bersihkan asbak, sapu bersih area, pel lantai, siram tanaman, pasang *trashbag*)	Hari	1	45
	Kebersihan Area Musholla dan Toilet (jemur *doormat* tempat wudhu, rapikan sejadah, rapikan mukena, sapu bersih lantai musholla, pel bersih lantai musholla)	Hari	1	15
	Kebersihan Area Toilet (periksa sabun, tisu, pengharum ruangan diganti jika habis, sikat dan bersihkan wastafel, wc, lantai restroom)	Hari	1	15

Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	Processing Time (Menit)
	Pergantian Shift (Hitung uang, persiapkan uang, laporan pendapatan dalam satu shift)	Hari	1	20
	Melakukan transaksi dengan pelanggan	Hari	55	1
	Membuat minuman Coffee atau non-Cooffee	Hari	43	3

c. Kitchen Staff

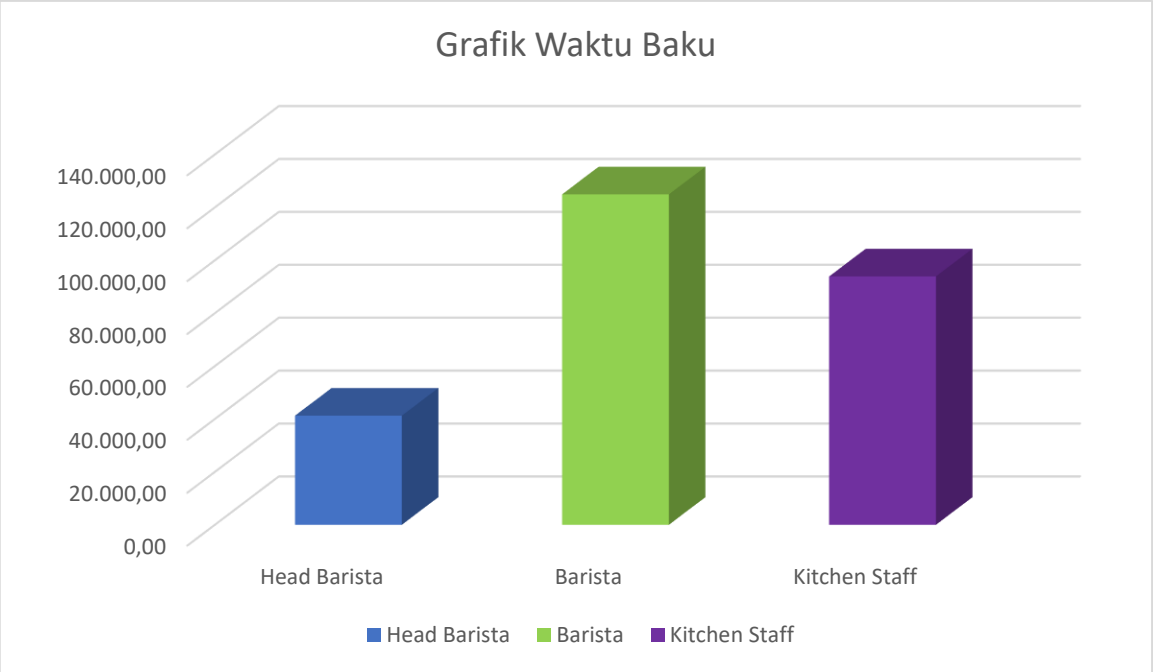
Secara umum *Kitchen Staff* mempunyai tugas utama untuk mencek dan mempersiapkan peralatan maupun *supply* makanan yang dibutuhkan untuk menyajikan pesanan pelanggan hingga membersihkan area *kitchen*. Untuk deskripsi pekerjaan sebagai *Kitchen Staff* yang lebih jelasnya seperti tabel berikut:

Tabel 5. 3 Deskripsi Pekerjaan *Kitchen Staff*

Pekerjaan	Rincian Pekerjaan	Periode	Frekuensi	Processing Time (Menit)
Kitchen Staff	Cek dan persiapkan (bak piring, *toaster, microwave*, kompor, piring, sendok, panci, wajan)	Hari	1	30
	Cek Ketersediaan dan Persiapkan *Supply* (tisu, stock dalam kulkas, stock makanan, sabun piring)	Hari	1	30
	Kebersihan Kitchen Area (lap bersih dapur, sapu bersih lantai, pel bersih lantai, segera membersihkan peralatan kotor tanpa ditunda)	Hari	1	30
	Memasak makanan ringan dan berat serta menyajikannya	Hari	12	15

5.1.4 Analisis Waktu Baku

Berikut merupakan grafik waktu baku dari kelima pekerja berdasarkan perhitungan menggunakan metode *Full Time Equivalent*.

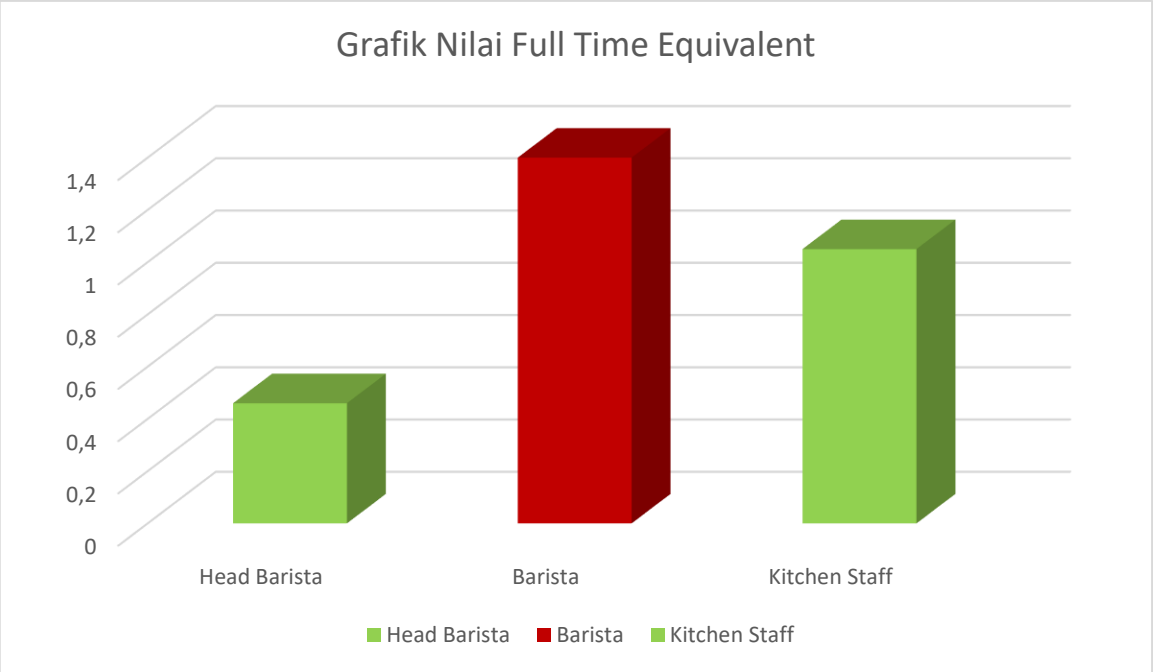


Grafik 5. 1 Waktu Baku

Waktu baku didapatkan dari nilai waktu normal dikalikan dengan nilai tingkat kelonggaran yang telah dikonversikan menjadi 1,37. Berdasarkan dari perhitungan yang telah dilakukan menggunakan metode *Full Time Equivalent* maka di dapat bahwa pekerja Barista memiliki waktu baku paling tinggi mencapai sebesar 124.912,32 menit per tahun. Sedangkan untuk *Head* Barista memiliki nilai waktu baku paling rendah yaitu sebesar 41.243,84 menit per tahun.

5.1.5 Analisis Nilai *Full Time Equivalent*

Berikut merupakan grafik nilai FTE dari masing masing pekerjaan Leiden Coffee & Work.



Grafik 5. 2 Nilai *Full Time Equivalent*

Berdasarkan dari perhitungan *Full Time Equivalent* yang dilakukan dengan Microsoft Excel didapatkan hasil untuk ketiga pekerjaan pekerja Leiden Coffee & Work. Dapat dilihat pada grafik diatas bahwa Barista memiliki nilai FTE paling tinggi yaitu sebesar 1,4 dan *Head* Barista memiliki nilai paling rendah yaitu 0,46.

Pembagian kategori dari nilai FTE terbagi menjadi tiga kategori yaitu:

Tabel 5. 4 Kategori Nilai FTE

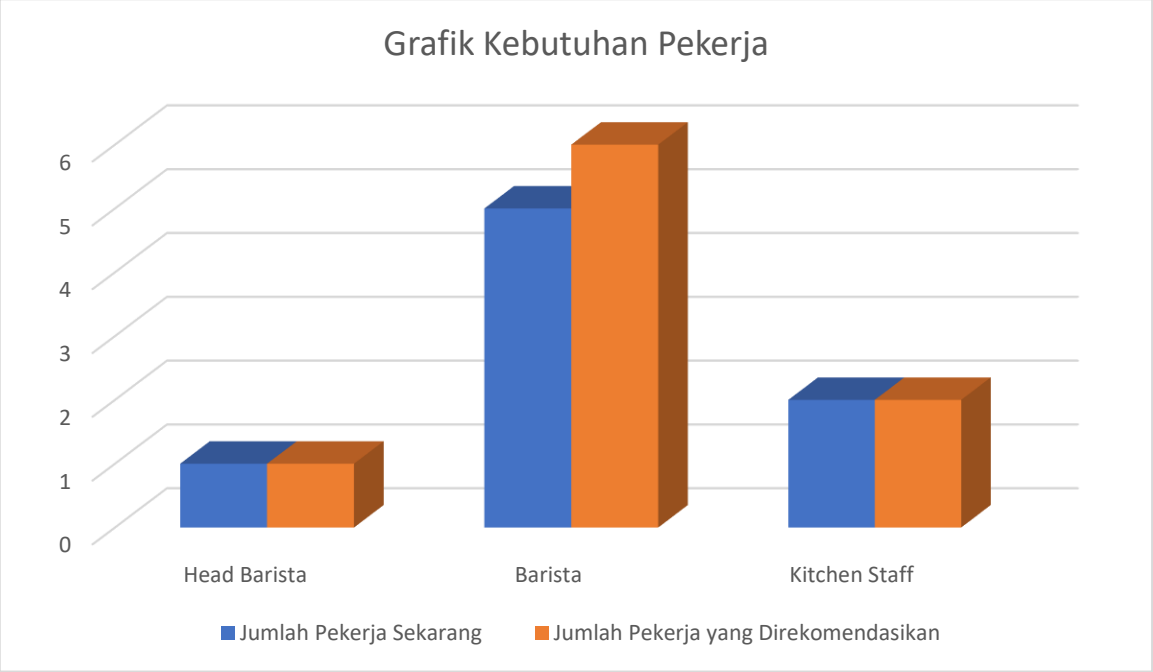
Nilai *Full Time Equivalent*	Klasifikasi Kategori
Nilai FTE < 1	Underload
Nilai FTE = 1	Normal
Nilai FTE > 1	Overload

Terdapat pengecualian bahwa jika nilai FTE berada pada kisaran 1,1 sampai dengan 1,3 maka pekerja masih efektif untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mempertimbangkan melakukan tambahan kerja atau lembur.

Apabila dilihat dari pembagian kategori, maka dapat diketahui bahwa pekerja Barista memiliki kategori nilai FTE *overload* dengan nilai sebesar 1,40 dan *Kitchen Staff* memiliki kategori nilai FTE Normal, dengan nilai sebesar 1,05. Sehingga dapat dilihat *Kitchen Staff* memiliki selisih yang tidak terlalu jauh

dengan batas atas beban kerja normal, sehingga tingkat beban kerja yang berlebih masih dalam kondisi batas wajar. Namun untuk pekerja Barista memiliki selisih yang cukup jauh dengan batas atas beban kerja normal, sehingga perlu adanya evaluasi yang harus dilakukan agar dapat meratakan beban kerja pada setiap pekerja. Dan untuk pekerja *Head* Barista memiliki kategori nilai FTE underload, dengan nilai FTE 0,46. *Head* Barista dikategorikan bahwa dirinya memiliki beban kerja normal maka dari itu pihak Leiden Coffee & Work memberikan tanggung jawab juga untuk *Head* Barista membantu menjalankan pekerjaan dari Barista sehingga dapat meningkatkan produktivitas pekerjanya.

5.1.6 Analisis Kebutuhan Pekerja



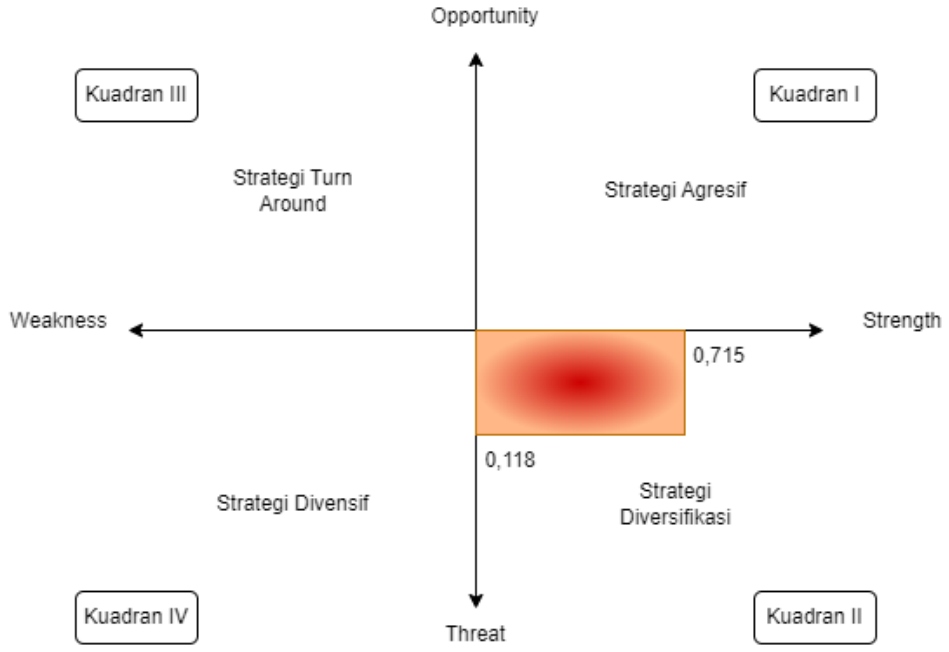
Grafik 5. 3 Kebutuhan Pekerja

Setelah menghitung nilai *Full Time Equivalent* yang telah dilakukan sebelumnya, kemudian dilakukan proses perhitungan kebutuhan pekerja untuk setiap pekerjaan yang ada. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan beban kerjanya. Pada Head Barista dan *Kitchen Staff* sesuai dengan pekerja yang sudah ditetapkan Leiden Coffee & Work. Tapi pada pekerja Barista membutuhkan 1 orang pekerja tambahan.

5.3 Analisis SWOT

Proses analisis SWOT dalam penelitian ini difokuskan untuk mengetahui posisi kedai kopi saat ini dengan memperhatikan faktor-faktor internal (*Strength & Weakness*) dan eksternal (*Opportunity & Threat*) yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sehingga nantinya Leiden Coffee & Work dapat mengetahui langkah strategis yang dapat dilakukan agar meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Setelah melakukan perhitungan pada hasil skor pembobotan skor faktor internal dan eksternal, maka didapat nilai S-W sebesar 0,715 dan nilai O-T sebesar -0,118. Dari nilai tersebut nilai dari S-W ditetapkan menjadi titik koordinat X dan nilai dari O-T ditetapkan menjadi titik koordinat Y pada diagram SWOT. Berikut merupakan diagram SWOT yang telah dibuat berdasarkan titik koordinat X dan Y:



Gambar 5. 1 Kuadran SWOT Leiden Coffee & Work

Berdasarkan diagram SWOT diatas dapat diketahui Leiden Coffee & Work berada di kuadran I dengan tingkat *Threat* sebesar -0,118 dan *Strength* sebesar 0,715. Posisi ini membuktikan bahwa kedai kopi memiliki kekuatan yang baik tetapi menghadapi tantangan yang besar.

Saran yang diberikan yaitu *Diversifikasi Strategi.* Leiden Coffee & Work diharapkan memperbanyak strategi, untuk dapat memilih strategi yang terbaik agar bisa mengurangi terancamnya kedai kopi pada keterpurukan.

5.4 Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah perhitungan dan analisis beban kerja waktu menggunakan metode *Full Time Equivalent* serta melakukan analisis kondisi kedai kopi yang dibuat berdasarkan faktor sumber daya manusia menggunakan metode Analisis SWOT. Dapat diketahui bahwa kedai kopi masih terdapat permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian penting dalam sebuah perusahaan atau kedai kopi, sumber daya manusia juga erat kaitannya dengan tingkat produktivitas.

Banyaknya pesaing yang bergerak dengan bidang yang sama menjadikan daya saing yang tinggi, maka dari itu perlu adanya strategi agar dapat meningkatkan pelayanan yang baik. Untuk dapat mengurangi beban kerja yang dialami oleh para pekerja, sebaiknya perusahaan menentukan langkah-langkah yang strategis yang dapat diterapkan untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Berikut merupakan langkah yang dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam mengatasi permasalahan tingginya beban kerja.

1. Menciptakan Komunikasi yang Baik

   Cara meningkatkan kinerja pekerja bisa dengan menciptakan komunikasi yang baik antara manajemen dengan pekerjanya. Hal ini akan membuat pekerja menjadi lebih terbuka, sehingga mereka bisa mengkomunikasi masalah yang ada atau hal hal lainnya. Menurut Forsdale (2001) komunikasi adalah suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah.

2. Evaluasi Kerja Secara Berkala

   Cara meningkatkan kinerja pekerja juga bisa dengan melakukan evaluasi kerja secara berkala, hal ini dilakukan untuk mengetahui perkembangan kinerja mereka. Nantinya Leiden Coffee & Work melakukan penilaian kerja secara transparan dan tidak memihak serta menjelaskan kekurangan pekerja jika kinerja mereka menurun dengan penjelasan yang sopan dan tidak merendahkan. Tujuan dari evaluasi kinerja ini adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja perusahaan, yang salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia (Lorisa, 2018).

3. *Reward* dan *Punishment*

   Cara meningkatkan kinerja pekerja juga bisa dengan memberikan *reward* pada pekerja yang menunjukan produktivitas kerja bagus seperti memberikan bonus berupa

barang atau uang. Dan untuk produktivitas pekerja yang menurun, bisa ditegur dengan kata-kata yang baik hingga pemberian surat peringatan. *Reward* dan *Punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan (Prabu, 2015).

4. Pelatihan dan pengembangan

   Cara meningkatkan kinerja pekerja juga bisa memberikan pelatihan, keterampilan dan pengetahuan baru sehingga dapat lebih berguna dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung dengan pendapat "Perusahaan perlu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan agar diperoleh tenaga kerja yang lebih berpengetahuan (*knowledge*), lebih terampil (*skills*), dan lebih mampu (*ability*)" (Wahjono, 2015).

Adanya startegi pengelolaan sumber daya manusia ini sebagai bentuk usaha untuk bisa menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh pekerja. Peneliti menyarakan kepada pihak Leiden Coffee & Work untuk melakukan strategi pengelolaan sumber daya manusia ini agar dapat mengurangi beban kerja yang dialami oleh para pekerja dan menghindari posisi perusahaan dari keterpurukan.

BAB VI
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengumpulan, pengolahan, analisis data yang telah di lakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode *Full Time Equivalent* maka didapat bahwa beban kerja pekerja Leiden Coffee & Work dibagian *Head* Barista masuk pada klasifikasi *underload,* pada bagian Barista masuk pada klasifikasi *overload,* dan *Kitchen Staff* masuk pada klasifikasi Normal.
2. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pekerja, dapat diketahui bahwa perlu adanya penambahan satu orang pekerja pada bagian Barista. Hal tersebut dikarenakan pekerja Barista masuk pada kategori tinggi (*overload*) sehingga perlu adanya penambahan satu orang pekerja agar dapat mengurangi beban kerja.
3. Berdasarkan dari analisis menggunakan metode SWOT, maka perlu adanya rekomendasi yang dapat diberikan pada Leiden Coffee & Work. Rekomendasi yang dapat diberikan untuk mengurangi beban kerja pekerja serta meningkatkan kinerja pekerjanya yaitu melakukan pengelolaan sumber daya manusia seperti melakukan menciptakan komunikasi yang baik, evaluasi kerja secara berkala, memberikan *reward* dan *punishment* hingga melakukan pelatihan dan pengembangan bagi pekerja.

6.2 Saran

Berikut merupakan saran dari peneliti yang akan diberikan sesuai dengan hasil yang didaptkan dari penelitiannya:

6.2.1 Saran untuk Pihak Leiden Coffee & Work

Saran yang dapat peneliti berikan pada pihak Leiden Coffee & Work adalah bahwa pihak kedai diharapkan untuk dapat melaksanakan rekomendasi yang telah diberikan oleh peneliti, mengingat pentingnya untuk dapat mengurangi beban kerja setiap pekerjanya agar terbagi secara merata. Besar harapan peneliti agar usulan yang diberikan bisa dilaksanakan oleh Leiden Coffee & Work agar dapat membantunya menyelesaikan permasalahan beban kerja yang ada.

6.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan dari pengamatan peneliti, perlu adanya pengembangan penelitian yang dapat dilakukan untuk membantu Leiden Coffee & Work. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian lain dengan berdiskusi sama pihak *Owner* Leiden Coffee & Work.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, P. D. (2021, Desember 22). *Why are There More Male Chefs than Female Chefs? IPB University Expert Responds*. Retrieved from IPB News: https://ipb.ac.id/news/index/2021/12/why-are-there-more-male-chefs-than-female-chefs-ipb-university-expert-responds/4d5d2469beb1c5a5de0c3b9d01f32ee9

Adawiyah, W. S. (2013). Analisis beban kerja sumber daya manusia dalam aktivitas produksi komoditi sayuran selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama). *Jurnal Manajemen dan Organisasi 4*, 128-143.

Adiwaluyo, E. (2019, Desember 17). *Toffin: Nilai Pasar Kedai Kopi di Indonesia Capai Rp 4,8 Triliun*. Retrieved from Marketeers: https://www.marketeers.com/toffin-nilai-pasar-kedai-kopi-di-indonesia-capai-rp-4-8-triliun

Aprianto, T. &. (2020). EVALUASI BEBAN KERJA MENTAL MAHASISWA TINGKAT AKHIR DALAM MELAKSANAKAN PENELITIAN SKRIPSI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BANDUNG. *Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 20-25.

Astianto, A. &. (2014). Pengaruh Stress Kerja dan Beban. Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM.

Benzaghta, M. A. (2021). SWOT analysis applications: An integrative literature review. *Journal of Global Business Insights*, 55-73.

Chrismastianto, I. A. (2017). Analisis swot implementasi teknologi finansial terhadap kualitas layanan perbankan di indonesia. , . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 20(1)*, 133-144.

Christine Namugenyi, S. L. (2019). Design of a SWOT Analysis Model and its Evaluation in Diverse Digital Business Ecosystem Contexts. *Procedia Computer Science*.

Dewi, D. C. (2020). Analisa Beban Kerja Mental Operator Mesin Menggunakan Metode Nasa TLX . *PTJL. Journal of Industrial View, 2(2)*, 20-28.

Dewi, U. &. (2012). Analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban kerja karyawan pada PT PLN (Persero) distribusi Jakarta Raya dan Tangerang bidang sumber daya manusia dan organisasi.

Fahmy, A. R. (2018). Analisis beban kerja dengan metode full time equivalent untuk mengoptimalkan kinerja pada teknisi maintenance rtg. . *In Seminar K3* , 503-506.

Forsdale, L. (2001). *Perspectives on Communication.* Canada: McGraw-Hill College.

Hancock, P. A. (1988). Human mental workload . Amsterdam: North-Holland.

Hart., S. G. (2006). Nasa-Task Load Index (Nasa-Tlx); 20 Years Later. NASA-Ames Research Center. *Moffett Field, CA.*

Hyuck, A. S. (2012). Corrective Action Strategy based on SWOT Analysis in Service FMEA. *Journal of Korean Society for Quality Management*.

Kanawaty, G. (1996). Introduction to work study. *International Labour Office 4th edition* .

Kependudukan. (2021). *JUMLAH PENDUDUK USIA KERJA D.I YOGYAKARTA SEMESTER I 2021 MENURUT JENIS PEKERJAAN*. Retrieved from Kependudukan Jogja: https://kependudukan.jogjaprov.go.id/statistik/penduduk/pekerjaan/16/0/00/00/34.clear

Kotler, P. &. (2008). *Marketing strategy.* London: Business Forum.

Lorisa, C. &. (2018). Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia dengan Human Resource Scorecard di PT Trio Jaya Steel. *Jurnal Teknik Industri*.

Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyati, D. N. (2020). Pengukuran Beban Kerja Mental dan Fisik dengan Menggunakan Metode NASA Task Load Index. . *Jurnal Teksagro*, 22-29.

Nisak, Z. (2013). Analisis SWOT untuk menentukan strategi kompetitif. *Jurnal Ekbis, 9(2),*, 468-476.

Noor, S. (2014). Penerapan analisis swot Dalam menentukan strategi pemasaran Daihatsu luxio di malang (studi kasus pada pt. Astra international tbk.–daihatsu malang). *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik dan Niaga*.

Nurhayati, A. &. (2017). Geomaritime-Based Marine and Fishery Economic Development in Maluku Islands. *The Indonesian Journal of Geography*, 177-185.

Pandangan Jogja. (2022, September 3). *Ada 3.000 Kedai Kopi di Seluruh Yogya, Terpadat di Indonesia*. Retrieved from Kumparan: https://kumparan.com/pandangan-jogja/ada-3-000-kedai-kopi-di-seluruh-yogya-terpadat-di-indonesia-1ympBAlgDYG/full

Prabu, M. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prayoga, N. H. (2019). Analisis Kebutuhan Karyawan Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Departemen Produksi PT. Borsya Cipta Communica.

Putri, U. L. (2017). Analisis beban kerja mental dengan metode NASA TLX pada departemen logistik PT ABC. *Industrial Engineering Online Journal*, 6.

Rahmadiani, A. (2020). TINJAUAN KEBUTUHAN C0-WORKING SPACE BAGI MAHASISWA DI LINGKUNGAN KAMPUS UNDIP. *Imaji*, 191-200.

Rangkuti, F. (2004). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT. Graedia.

Sari, R. I. (2018). Pengukuran Beban Kerja Karyawan Menggunakan Metode NASA-TLX di PT. Tranka Kabel. . *Sosio e-Kons*, 223-231.

Sedarmayanti, S. &. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. . *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 14(1)*, 96-112.

Siagian, S. P. (2004). *Manajemen stratejik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.

Statista. (2022, Juni). *Consumer Market Coffee Indonesia*. Retrieved from Statista: https://www.statista.com/outlook/cmo/hot-drinks/coffee/indonesia#revenue

Sujoko, E. (2017). Strategi peningkatan mutu sekolah berdasarkan analisis swot di sekolah menengah pertama. . *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 4(1).*, 83-96.

Supomo, R. &. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Susilo, R. &. (2015). Perhitungan Tenaga Keperawatan dengan Metode Full Time Equivalent di Rumah Sakit Adi Husada, Undaan Wetan Surabaya. . *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan, 18(4),*, 399-406.

Tarwaka, S. &. (2004). Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas.

Tridoyo, T. &. (2014). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. . *Industrial Engineering Online Journal*.

Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Wignjosoebroto, S. (2003). Pengantar Teknik & Manajemen Industri. Surabaya: Guna Wijaya.

Yasmin, Z. A. (2018). Analisis beban kerja pada maintenance BD-check dengan metode full time equivalent. . *Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 6(1).*

Yulee Shin, M. K. (2022). Evaluation of workload and full time equivalent in kindergarten dientitians through job analysis by kindergarten establishment type. *Joutnal of the Korean Dietic Association*.

Yulee Shin, Minsook Kyung, Sunny Ham. (n.d.).

LAMPIRAN

KUESIONER NASA-TLX

Nama Lengkap: _____

Umur / Jenis Kelamin: _____

Total Jam Kerja & Waktu Istirahat: _____

Jenis Pekerjaan: _____

Diskripsi Pekerjaan: _____

_____

NASA- TLX merupakan suatu metode untuk mengukur beban kerja mental. Metode ini membuat beberapa indikator penilaian. Berikut merupakan indikator-indikator dari metode *NASA- TLX*:

- *Mental Demand (MD):* Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari.
- *Physical Demand (PD):* Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan seperti mendorong, menarik dan mengontrol beban.
- *Temporal Demand (TD):* Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung.
- *Own Performance (OP):* Seberapa besar keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya.
- *Frustation Level (FR):* Seberapa tidak aman, putus asa, dan terganggu yang dirasakan pekerja
- *Effort (EF):* Seberapa keras kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat performasi.

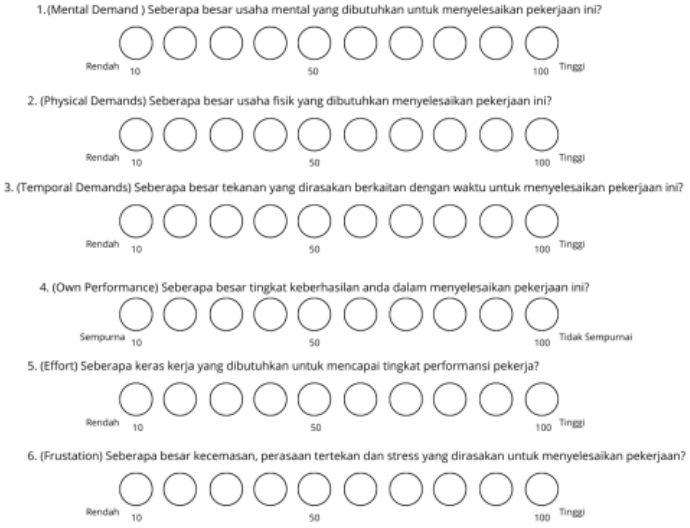
1. Perbandingan berpasangan dari sub-skala

   Intruksi: Pilihlah salah satu dari setiap pasangan sub-skala yang menjadi sumber paling signifikan terhadap variasi beban kerja mental dari jenis pekerjaan ini!

	MD	PD	TD	OP	EF	FR
MD						
PD						
TD						
OP						
EF						
FR						

2. Skala Rating

   Intruksi: Berilah penilaian yang menunjukan besarnya pengaruh masing masing faktor (0 – 100)



KUESIONER FULL TIME EQUIVALENT

No.	Jobdesc	Rincian Jobdesc	Periode	Frekuensi	Processing Time