

ABSTRAK

PT Kimia Farma adalah perusahaan negara yang bergerak di bidang farmasi dan kesehatan. Diketahui bahwa Kimia Farma mengalami transformasi dari *HealthCare Company* menjadi *Digital HealthCare Company* sehingga terjadi perubahan dalam struktur Kimia Farma. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui apakah beban kerja Divisi Human Capital PT Kimia Farma sudah optimal atau belum dalam transformasi ini dan untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja yang optimal.

Penelitian ini menggunakan metode Full-Time Equivalent (FTE), adalah metode analisis beban kerja yang mengukur lama waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode FTE diketahui bahwa dari 34 karyawan hanya 6 orang memiliki beban kerja yang optimal (FTE 1-1.3), 19 orang berada di bawah beban kerja (FTE 0-0.99), dan 9 orang berada di atas beban kerja (FTE > 1.3) Oleh karena itu strategi Human Capital yang harus dilakukan adalah rekrutmen dan pelatihan serta pengembangan karyawan untuk mengoptimalkan karyawan Divisi Human Capital PT Kimia Farma.

Divisi Human Capital dapat melakukan beberapa strategi untuk mengoptimalkan jumlah karyawan seperti menambahkan 2 karyawan baru untuk ditempatkan di *Apprentice Human Capital Organization* karena skor FTE-nya terlalu besar (FTE: 2,853) sehingga ia membutuhkan satu orang lagi untuk menjadi dalam posisi itu, dan juga ditempatkan di *Supervisor Performance Management* karena skor FTE-nya terlalu besar (FTE: 2.429). Divisi Human Capital juga dapat melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya karena mungkin ada banyak karyawan yang tidak optimal karena kurangnya pelatihan dan pengembangan.

Kata Kunci: Beban kerja, Full Time Equivalent, Strategi Human Capital