

Studi Kasus Beban Kerja Di PT. Supernova Palapa Nusantara

Muhammad Raja Alfandy¹, Kiki Sudiana²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, brewokraja@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ksudiana@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Beban kerja yang baik merupakan beban kerja proporsional, tidak terlalu banyak serta tidak terlalu sedikit. Ketika beban kerja yang diberikan tidak proporsional, cenderung menimbulkan dampak buruk dalam efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan. Penelitian ini bermaksud menganalisis kondisi beban kerja pegawai *front-end developer* serta menganalisis jumlah pegawai optimalnya. Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan indikator *Full Time Equivalent*. Teknik pengumpulan data didapatkan melalui wawancara terstruktur dan observasi. Narasumber yang terlibat adalah satu orang *leader* serta 3 orang pegawai *front-end developer*. Narasumber diwawancarai mengenai penggunaan waktu kerja selama satu tahun yang meliputi uraian tugas, rata-rata waktu penyelesaian tugas dan frekuensi pengerjaan tugasnya. Hasil pengolahan metode *Full Time Equivalent* yang digunakan mendapati adanya karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebih (*overload*) sebanyak 2 orang, dan kekurangan (*Underload*) sebanyak 2 orang. Selain itu juga didapati bahwa adanya penumpukan beban kerja pada salah satu pegawai dengan skor FTE >2.5. Skor akhir jumlah beban kerja yang diterima oleh pegawai divisi *front-end developer* adalah sebesar 5.85030395. Saran penelitian ini ialah untuk penambahan jumlah pegawai, membatasi *project* yang diambil dalam satu waktu, dan memberikan pelatihan pada divisi *front-end developer*.

Kata Kunci-jumlah pegawai optimal, beban kerja, *full time equivalent*

Abstract

Good workload is a proportional workload, not too much and not too little. When the workload given is disproportionate, it tends to have a negative influence on the effectiveness also efficiency of company performance. This research aims to analyze the workload conditions of the front-end developer employees and to analyze the optimal number of employees. This research was processed using quantitative methods with Full Time Equivalent indicators. Data collection techniques were obtained through structured interviews and observation. The resource persons involved were one leader and 3 front-end developer employees. Informants were interviewed regarding the use of working time for one year which included job descriptions, the average time for completing tasks and the frequency of work done. The processing results of the Full Time Equivalent method found that 2 (two) employees had an overloaded and 2 (two) people were underloaded. In addition, it was also found that there was an accumulation of workload on one employee with an FTE score > 2,5. The final score for the workload received by the employees of the front-end developer division is 5,85030395. Provide suggestions to the company for increasing the number of employees, limiting projects taken at one time, and providing training to the front-end developer division.

Keyword-optimal number of employees, workload, and full time equivalent.

I. PENDAHULUAN

PT Supernova Palapa Nusantara adalah perusahaan yang bekerja di bidang teknologi informasi dan komunikasi yang membantu pelanggan dengan menawarkan perbaikan untuk masalah, khususnya dalam bidang pembuatan dan perancangan suatu sistem yang berhubungan teknologi informasi dan komunikasi melalui pemahaman mendalam tentang pasar, solusi, dan tujuan klien.

Aset perusahaan, khususnya sumber daya manusia, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk berupaya mencapai manajemen sumber daya manusia yang ideal di tempat kerja. Beban kerja harus diukur untuk memberikan pekerja alat yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka seefisien mungkin. Beban kerja merupakan sekumpulan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh departemen dalam suatu organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sehat adalah beban yang seimbang, tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan. Pegawai yang diberi jumlah pekerjaan yang

berlebihan tidak akan dapat bekerja dengan baik, sedangkan yang diberi jumlah pekerjaan yang kurang tidak akan mampu memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Keduanya tidak berdampak baik pada perusahaan karena akan mempengaruhi seberapa efektif dan efisien kinerja perusahaan (Wicaksono & Fadlillah, 2021).

Adapun fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Supernova Palapa Nusantara adalah pada tahun 2023 perusahaan berencana menambah jumlah pegawai untuk posisi front-end developer. Rencana penambahan jumlah pegawai tersebut didasari atas keluhan pegawai front-end developer terkait beban kerja yang memberatkan.. Hal ini menjadi keluhan atas beban kerja yang memberatkan.. Namun perusahaan belum pernah melakukan perhitungan beban kerja sehingga tidak diketahui dengan pasti bagaimana kondisi beban kerja pada pegawai front-end developer. Berdasarkan hasil wawancara dengan team leader front-end developer (27 Maret 2023). Pada Tabel 1 di bawah ini terdapat jumlah pegawai selama tahun 2021-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Front-end Developer Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Jumlah Perusahaan Terlambat
1	2021	2
2	2022	4
3	2023	4

Pada penelitian analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai optimal yang dilakukan oleh Wicaksono & Fadlillah (2021) Indonesia ditemukan hasil pendistribusian beban kerja yang tidak merata dan diperlukan penambahan jumlah pegawai agar optimal. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Junaidi & Fudholi (2021) PT. ABCD ditemukan adanya pendistribusian beban kerja yang tidak merata, namun tidak diperlukan adanya penambahan pegawai karena posisi kepala sub bagian hanya diisi oleh satu orang. Kelebihan beban kerja yang tersebut bisa dialihkan pada pegawai yang memiliki beban kerja dibawah normal (underload). Sehingga dibutuhkan analisis untuk mengetahui kondisi beban kerja serta kebutuhan riil sumber daya manusia pada divisi front-end developer PT. Supernova Palapa Nusantara.

II. DASAR TEORI DAN METODE PENELITIAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bukit et al. (2017:11) manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang siap, mau, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama dengan sukses dengan tujuan mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Adapun berdasar pada Ajabar, (2020:3) Manajemen SDM ialah seni dalam mengelola aktivitas kelompok atau proses mengarahkan suatu individu dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut (Azzahra et al., 2019) manajemen SDM adalah pengelolaan SDM menjadi aset utama yang pengelolaannya lewat pelaksanaan fungsi manajemen serta operasional.

B. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Kalamollah & Anggraeni (2016) perencanaan sumber daya manusia melibatkan sejumlah tindakan yang diambil untuk mengantisipasi tuntutan bisnis dan lingkungan organisasi di masa depan dan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang disebabkan oleh lingkungan. Perencanaan sumber daya manusia menurut Thomas H. Stone dalam Muis et al. (2018), adalah proses mengantisipasi tuntutan sumber daya manusia suatu organisasi di masa depan untuk mengambil tindakan yang tepat untuk menjamin bahwa kebutuhan tersebut terpenuhi.

Arens et al. (2017) *auditing* yakni proses evaluasi serta pengumpulan bukti mengenai informasi untuk melaporkan serta menentukan kesesuaian informasi tersebut sesuai dengan kerangka pelaporan yang sudah ditentukan, serta dilaksanakan oleh orang yang berkompeten dan independen. Tujuan *auditing* telah diatur dalam Standar Audit (SA) 200 paragraf 3, disebutkan untuk memberikan keyakinan atas kesesuaian dengan kerangka pelaporan yang berlaku kepada *stakeholder* melalui pernyataan suatu opini dari auditor. Hasil dari informasi tersebut berguna bagi *stakeholder* sebagai pengambilan keputusan. Informasi tersebut akan dijelaskan pada laporan keuangan diaudit dalam bentuk opini yang terdapat pada laporan auditor independen.

C. Beban Kerja

Menurut Irzal (2016:23) banyaknya pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja disebut dengan beban kerja. Beban kerja adalah istilah kolektif untuk jumlah total kerja fisik dan mental yang dilakukan oleh tenaga kerja. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus dapat diterima atau disesuaikan dengan

kemampuan fisik, kognitif, dan batasannya dari sudut pandang ergonomis dalam (Patrisia, 2018), selaras berdasar pada (Alamsyah et al., 2021) bahwa kesadaran dalam sifat pribadi manusia yaitu sejauh mana individu menghargai perencanaan, memperoleh kualitas keuletan, dan berorientasi pada pencapaian yang sudah dirancang. Ada 3 tingkatan dalam klasifikasi beban kerja, yakni beban kerja di atas normal (overload), beban kerja normal (inload), serta beban kerja di bawah normal (underload) (Hasbulloh et al., 2021). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau satuan organisasi dan merupakan hasil dari standar volume dan waktu kerja, menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. Perasaan bosan akan berkembang jika bakat yang dimiliki karyawan lebih dari yang dibutuhkan dalam pekerjaannya, atau sebaliknya.

D. *Full Time Equivalent*

Menurut Kabul & Mohammad (2022) *Full Time Equivaent* (FTE) merupakan metode analitis untuk menghitung rasio beban kerja, di mana waktu untuk menyelesaikan berbagai tugas dibandingkan dengan waktu yang tersedia untuk pekerjaan yang efektif. FTE adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasis waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian dikonversikan kedalam indeks nilai FTE. Metode perhitungan beban kerja dengan FTE merupakan metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. Dalam melakukan analisis beban kerja menggunakan FTE dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah hari kerja efektif dalam setahun

$$\text{Hari Kerja Efektif} = A - (B + C + D + E)$$

Keterangan:

- A = Jumlah hari dalam setahun
- B = Jumlah hari Sabtu dan Minggu
- C = Jumlah hari cuti dalam setahun
- D = Jumlah hari libur nasional

2. Menentukan waktu kerja efektif dalam setahun

$$\text{WKE} = (\text{Jam kerja perhari} - \text{Allowance}) \times \text{Hari Kerja Efektif}$$

Keterangan:

Allowance merupakan waktu yang digunakan oleh pegawai untuk keperluan pribadi seperti makan, berbicara dengan rekan kerja, tidur, ke toilet dan sebagainya. Rata-rata nilai allowance sebesar 30% (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020).

3. Menghitung total waktu kerja

$$\text{WKT} = \text{Rata rata waktu penyelesaian tugas} \times \text{Frekuensi}$$

4. Menghitung nilai *full-time equivalent*

$$\text{FTE} = \frac{\sum \text{Waktu Kerja Total}}{\sum \text{Waktu Kerj Efektif}}$$

5. Pengelompokkan nilai FTE

Tabel 2. Kategori Nilai FTE

Kategori	Nilai <i>Full-Time Equivalent</i>
<i>Underload</i>	0-0,99
<i>Inload</i>	1-1,28
<i>Overload</i>	> 1,28

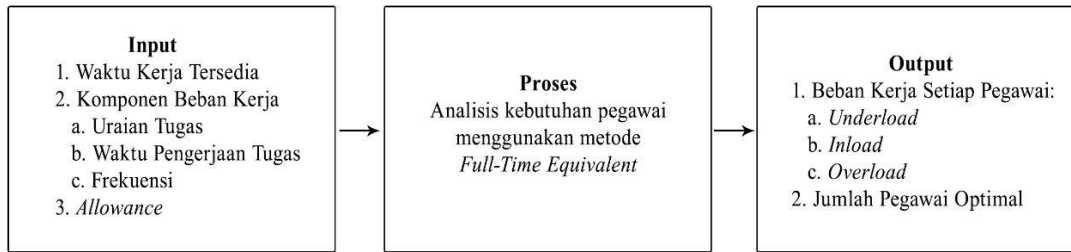
Sumber: Data diolah Penulis, (2023)

E. Perhitungan Kebutuhan Pegawai

Jumlah kebutuhan pegawai dapat dihitung melalui persamaan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 adalah sebagai berikut:

$$\text{FTE} = \frac{\sum \text{Waktu penyelesaian tugas} \times 1 \text{ orang}}{\sum \text{Waktu Kerja Efektif}}$$

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik seseorang, peristiwa, atau situasi. Tujuan penelitian deskriptif ialah untuk memahami karakteristik kelompok dalam situasi tertentu, berpikir sistematis tentang aspek situasi tertentu, memberikan ide untuk penyelidikan atau penelitian lebih lanjut, dan membantu membuat keputusan yang jelas (sederhana) (Sekaran & Bougie, 2017:111).

Dalam penelitian kuantitatif, situasi sosial digunakan karena tidak ada istilah populasi dalam penelitian kuantitatif. Dalam situasi sosial tersebut, peneliti dapat melakukan pengamatan secara lebih dekat dengan tempat, pelaku dan aktivitas yang saling berkaitan (Sholichah et al., 2020).

Tabel 3. Kriteria Pengambilan Sampel

No.	Karakteristik Penelitian	Jenis
1.	Berdasarkan Tujuan	Deskriptif
2.	Berdasarkan Metode	Kuantitatif
3.	Berdasarkan Strategi Penelitian	Naturalistik
4.	Berdasarkan Unit Analisis	Individu
5.	Berdasarkan Keterlibatan Peneliti	Minimal
6.	Berdasarkan Waktu Penelitian	Cross-sectional

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Metode pengumpulan data adalah teknik atau metode yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan observasi.

Tabel 4. Metode Pengumpulan Data

No	Metode	Karakteristik Penelitian	Jenis
1.	Wawancara	Berdasarkan Struktur	Terstruktur
2.	Observasi	Berdasarkan pengaturan situasi	Tidak Terkontrol
		Berdasarkan kesadaran subjek yang diteliti	Unconcealed
		Berdasarkan keterlibatan peneliti	Nonparticipant

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Tabel 5. Statistik Deskriptif

Kode	Deskripsi	FTE	Kategori
S1 (Leader Front-end Developer)	Tugas Utama	2,42971125	Overload
	Tugas Tambahan	0,31610942	Underload
	Total Tugas yang di Kerjakan	2,74582067	Overload
S2 (Staff Front-end Developer)	Tugas Utama	1,80471125	Overload
	Tugas Tambahan	0,07294833	Underload
	Total Tugas yang di Kerjakan	1,87765957	Overload
S3	Tugas Utama	0,74354103	Underload

(Staff Front-end Developer)	Tugas Tambahan	0,71428571	Underload
	Total Tugas yang di Kerjakan	1,45782674	Overload
S4 (Staff Front-end Developer)	Tugas Utama	0,87234042	Underload
	Tugas Tambahan	1,18541033	Overload
	Total Tugas yang di Kerjakan	2,05775076	Overload

Sumber: Data yang telah diolah, (2023)

Pada tabel 5 hasil statistik deskriptif, menunjukkan pendistribusian beban kerja pegawai divisi *front-end developer* memiliki kerjaan yang berlebih (*overload*). Beban kerja berlebih ini sesuai dengan keluhan dari seorang *leader* yang disampaikan kepada pihak jajaran manajemen, dimana pegawai merasa kelelahan akibat beban kerja yang dirasa terlalu berat. Beban kerja pegawai divisi *front-end developer* yang berlebih (*overload*) tersebut atas keinginan setiap individu pegawai. Dikarenakan, apabila pegawai tersebut mengambil sebuah *project* maka mereka akan mendapatkan *star / insentif* apabila *project* tersebut selesai dengan *deadline* yang ditentukan, maka dari itu dibutuhkan peran dari pihak manajemen agar membatasi *project* yang diambil dalam satu waktu oleh pegawai divisi *front-end developer*. Perbedaan beban kerja tersebut terjadi karena adanya faktor perbedaan kemampuan dan pengalaman kerja pegawai. Dimana pegawai *senior* yang telah bekerja lebih dari 6 bulan dianggap lebih berpengalaman dan mendapatkan beban kerja yang lebih banyak. Sedangkan pegawai *junior* yang baru bekerja dibawah 6 bulan dianggap masih perlu beradaptasi dengan *flow* kerja sekaligus memperdalam kemampuannya sehingga mendapatkan beban kerja yang lebih sedikit dibandingkan pegawai *senior*. Selain itu, perbedaan kemampuan pegawai *senior* dan *junior* ini juga terlihat jelas dari seberapa banyak mengerjakan jumlah *project* yang sedang dikerjakan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan pengolahan data yang telah dilakukan pada bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

A. Penggunaan waktu kerja pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa seluruh karyawan divisi *front-end developer* memanfaatkan waktu kerjanya untuk melakukan tugas inti dan juga tugas tambahan. Keberadaan pelaksanaan tugas diluar jam kerja disebabkan oleh adanya kebutuhan untuk menyelesaikan tugas yang belum dan harus segera diselesaikan, dikarenakan terdapat beberapa *project* yang memiliki *deadline* berdekatan.

B. Kondisi beban kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data beban kerja dari setiap karyawan dapat diketahui bahwa penyebaran tugas pada pegawai *front-end developer* tidak merata. Kondisi beban kerja pegawai *front-end developer* sebagai berikut:

1. *Leader front-end developer* memiliki beban kerja tugas utama dan tugas tambahan dengan kategori *overload* sehingga beban kerja keseluruhan menjadi *overload*, yang berarti beban kerja yang ditanggung *leader front-end developer* berada dikapasitas kerjanya.
2. Pegawai dengan kode S2, memiliki nilai FTE tugas utama dengan kategori *overload*, dan beban kerja tugas tambahan *underload*. Beban kerja keseluruhan yang ditanggung oleh pegawai S2 menjadi *overload*.
3. Pegawai dengan kode S3, memiliki nilai FTE tugas utama dan tugas tambahan dengan kategori *underload*. Tetapi, beban kerja keseluruhan yang ditanggung oleh pegawai S3 menjadi *overload*.
4. Pegawai dengan kode S4, memiliki nilai FTE tugas utama dengan kategori *underload*, dan beban kerja tugas tambahan *overload*. Beban kerja keseluruhan yang ditanggung oleh pegawai S4 menjadi *overload*.

C. Kebutuhan pegawai optimal

Berdasarkan perhitungan nilai FTE yang sudah dihitung, bahwa idealnya untuk posisi *leader* di *handle* oleh 3 orang, namun berhubung posisi *leader* ini hanya bisa di *handle* oleh 1 orang sehingga harus adanya pengalokasian tugas kepada bawahannya. Namun dikarenakan pegawai dengan kode S2 sudah memiliki tugas utama yang *overload* juga, maka perlu dialokasikan kepada pegawai yang lainnya, dan diperlukannya juga untuk penambahan jumlah pegawai pada divisi *front-end developer* sebanyak 2 orang. Dikarenakan total keseluruhan nilai FTE pegawai divisi *front-end developer* sebesar 5,85030395. Maka dibutuhkannya penambahan sebanyak 2 orang, agar beban kerja pegawai yang berlebih (*overload*) dapat dibagi secara merata kepada setiap pegawai agar memiliki beban kerja yang optimal (*inload*).

REFERENSI

- Alamsyah, A., Dudija, N., & Widiyanesti, S. (2021). New Approach of Measuring Human Personality Traits Using Ontology-Based Model from Social Media Data. *Information (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/info12100413>
- Azzahra, M., Hani, G. A., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Pertama)*. PT Zahir Publishing.
- Hasbulloh, R., Kuswara, K., & Novalia, N. (2021). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Yang Optimal Di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 171–182. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1362>
- Irzal, I. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Pertama)*. Kencana.
- Junaidi, & Fudholi, M. A. (2021). Workload Analysis Using Full Time Equivalent Method on Employees Level Staff & Admin. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 10(2), 489–491. <https://doi.org/10.21275/SR21207112942>
- Kabul, E. R., & Mohammad, N. F. (2022). Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(Full Time Equivalent (FTE)), 162–168.
- Kalammollah, K., & Anggraeni, L. E. (2016). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal Pada Koperasi Pesantren Binaan Pemerintah Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 191–203.
- Muis, A., Pananrangi, A. R., & Asiz, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 3(2), 169–185.
- Patrisia, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 142–149. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4538>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Pertama)*. Salemba Empat.
- Sholichah, R. J., Imrona, M., & Alamsyah, A. (2020). Performance Analysis of Neo4j and MySQL Databases using Public Policies Decision Making Data. *7th International Conference on Information Technology, Computer, and Electrical Engineering, ICITACEE 2020 - Proceedings*, 152–157. <https://doi.org/10.1109/ICITACEE50144.2020.9239206>
- Wicaksono, S., & Fadlillah, M. A. (2021). Implementation of Full Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistics Admin Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 159–162. <https://doi.org/10.24018/ejbm.2021.6.5.1076>
- Alamsyah, A., Dudija, N., & Widiyanesti, S. (2021). New Approach of Measuring Human Personality Traits Using Ontology-Based Model from Social Media Data. *Information (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/info12100413>
- Azzahra, M., Hani, G. A., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Pertama)*. PT Zahir Publishing.
- Hasbulloh, R., Kuswara, K., & Novalia, N. (2021). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Yang Optimal Di Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 171–182. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1362>
- Irzal, I. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Pertama)*. Kencana.
- Junaidi, & Fudholi, M. A. (2021). Workload Analysis Using Full Time Equivalent Method on Employees Level Staff & Admin. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 10(2), 489–491. <https://doi.org/10.21275/SR21207112942>
- Kabul, E. R., & Mohammad, N. F. (2022). Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(Full Time Equivalent (FTE)), 162–168.
- Kalammollah, K., & Anggraeni, L. E. (2016). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal Pada Koperasi Pesantren Binaan Pemerintah Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 191–203.
- Muis, A., Pananrangi, A. R., & Asiz, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 3(2), 169–185.
- Patrisia, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 142–149. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4538>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Pertama). Salemba Empat.
- Sholichah, R. J., Imrona, M., & Alamsyah, A. (2020). Performance Analysis of Neo4j and MySQL Databases using Public Policies Decision Making Data. *7th International Conference on Information Technology, Computer, and Electrical Engineering, ICITACEE 2020 - Proceedings*, 152–157. <https://doi.org/10.1109/ICITACEE50144.2020.9239206>
- Wicaksono, S., & Fadlillah, M. A. (2021). Implementation of Full Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistics Admin Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 159–162. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1076>

