

Optimalisasi Manajemen Beban Kerja di Assessment Center Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE)

Didik Wahyu Setyawan¹, Tri Siswari Faiqotul Himmah², Laras Kholifah³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Jl. Kusumanegara No.157, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55167

Email: genendr4@gmail.com, faiqotulhimmah9@gmail.com, laraskholifah@gmail.com

ABSTRAK

Bisnis menjadi lebih efektif dan responsif terhadap perubahan karena persaingan yang meningkat di pasar global. Output yang rendah dan kinerja yang buruk dapat terjadi karena beban kerja yang tidak merata. Untuk meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia, manajemen beban kerja sangat penting. Ini terutama terjadi ketika menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE). Dengan menggunakan desain studi kasus dan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengidentifikasi tugas utama dan menghitung waktu efektif dan FTE untuk setiap tahap pekerjaan di Assessment Center perusahaan X. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa banyak beban kerja yang diperlukan dengan metode FTE. Hasil menunjukkan bahwa penyusunan laporan termasuk dalam kategori "overload", sementara tahap persiapan dan pelaksanaan Assessment Center cenderung berada dalam kategori "underload". Oleh karena itu, dua pekerja diperlukan untuk menyelesaikan ketiga tahap. Hasil penelitian ini, yang menggabungkan konsep FTE, memberikan wawasan baru tentang manajemen beban kerja. Jika penelitian ini dapat diterapkan dalam praktik, hasilnya dapat membantu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dengan membuat Assessment Center lebih efisien untuk memenuhi kebutuhan beban kerja yang berbeda di setiap tahap.

Kata kunci: Beban Kerja, Ekuivalen Penuh Waktu, FTE.

ABSTRACT

Businesses are becoming more effective and responsive to change due to increased competition in the global market. Low output and poor performance may occur due to uneven workload. To improve the productivity of Human Resources, workload management is essential. This is especially true when using the Full Time Equivalent (FTE) method. This research identifies the main tasks using a case study design and qualitative approach. It calculates the adequate time and FTE for each stage of work in the Assessment Centre of company X. The purpose of this research is to find out how much workload is required with the FTE method. The results show that report preparation falls into the "overload" category, while the preparation and implementation stages of the Assessment Centre tend to be in the "underload" category. Therefore, two workers are required to complete all three stages. The results of this study, which incorporates the FTE concept, provide new insights into workload management. Suppose this research can be applied in practice. In that case, the results can help organizations optimize their human resources by making the Assessment Center more efficient to meet the different workload needs at each stage.

Keywords: Workload, Full-Time Equivalent, FTE.

Pendahuluan

Persaingan semakin meningkat di pasar global, perusahaan harus lebih efektif dan responsif terhadap perubahan. Karena beban kerja yang tidak merata dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah, kelelahan yang lebih tinggi, dan kualitas kinerja secara keseluruhan yang lebih rendah, sehingga mengurangi efektivitas responsif perusahaan. Manajemen beban kerja sangat penting dalam situasi ini.

Full Time Equivalent (FTE) adalah salah satu cara untuk mengukur beban kerja [1]. Metode dimana waktu yang digunakan dibandingkan waktu kerja efektif [2]. Unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja [3]. Beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan [4]. Beban kerja yang efektif meningkatkan motivasi [5]. Pengelolaan beban kerja menjadi bagian penting dari optimalisasi produktivitas Sumber Daya Manusia. Karyawan yang produktif akan melakukan pekerjaan dengan optimal [6]. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan [7]. Full Time Equivalent (FTE) adalah cara yang lebih mudah untuk menghitung beban kerja[8]. Dapat mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja [9]. Sangat penting bagi

perusahaan untuk mengoptimalkan jumlah karyawan di setiap unit organisasi karena ini memungkinkan mereka untuk mengetahui apakah mereka mencapai atau tidak target mereka [10]. Untuk melakukan analisis beban kerja, pendekatan FTE adalah salah satu metode yang telah terbukti berhasil, serta memiliki keunggulan meningkatkan produktivitas perusahaan dengan mengoptimalkan bebankerja terhadap karyawan[11].

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai analisis *workload* menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE), untuk melihat kesesuaian beban kerja yang di terapkan oleh berbagai organisasi. Terdapat *research gap* dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja di setiap organisasi berbeda-beda. Penelitian yang menunjukkan beban kerja masih kurang atau *underload* [2], [8], [12], [13]. Sedangkan penelitian yang menunjukkan *overload* [1], [5], [14]–[16]. Penelitian yang menunjukkan kesesuaian beban kerja menggunakan metode FTE [17] terdapat juga penelitian yang menunjukkan kombinasi antara *underload*, FIT, dan *overload* [7], [8].

Merupakan solusi yang efektif untuk mengatasi masalah yang rumit terkait beban kerja. Metode ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang seberapa besar kontribusi seseorang atau kelompok terhadap tujuan perusahaan dengan mengonversi jam kerja sebenarnya menjadi setara dengan jam kerja penuh waktu. Akibatnya, artikel ini akan membahas metode FTE sebagai alat analisis yang dapat meningkatkan pemahaman manajemen tentang beban kerja yang ada.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur beban kerja dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* pada Assessment Center biro SDM perusahaan X. Dengan memasukkan konsep dasar FTE, artikel ini akan menyajikan kerangka analisis kerja yang dapat membantu perusahaan memahami sejauh mana sumber daya manusia mereka terlibat dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta informasi mengenai jumlah tenaga kerja optimal yang dibutuhkan.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan memberikan perspektif baru tentang penerapan metode FTE dalam konteks analisis beban kerja.

Metode Penelitian

Studi ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan dirancang sebagai studi kasus. Gahayu dalam [18] Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan teknik tertentu untuk mendapatkan lebih banyak informasi tentang pikiran dan perasaan orang atau subjek penelitian. Menggunakan metode wawancara, observasi, pengumpulan data serta terakhir pengolahan data.

Wawancara di lakukan pada Manajer Assessment Center perusahaan X, observasi dilakukan berlangsung dalam kurun waktu satu bulan sebagai bentuk pengamatan langsung mengenai beban kerja yang di terima oleh para karyawan Assessment Center serta langkah selanjutnya mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam analisis beban kerja yang bersumber dari wawancara, observasi, studi kepustakaan yang berbentuk artikel ilmiah, buku, dan data sejenis lainnya. Dari hasil pengumpulan data, wawancara dan observasi yang telah dilakukan, langkah terakhir adalah pengolahan data.

1. Output Utama
Mengidentifikasi output utama suatu fungsi atau subfungsi dan kemudian menentukan kumpulan tugas yang diperlukan untuk menghasilkan output tersebut.
2. Spesifikasi tugas dan Jumlah Waktu
Memberdayakan serangkaian tugas kerja menjadi satuan tugas yang lebih khusus dan membagi tugas-tugas berdasarkan tingkat kesulitan atau kompleksitasnya serta menghitung jumlah waktu total yang dibutuhkan untuk menyelesaikan per kelompok tugas.
3. Menghitung waktu efektif
Pada tahap ini akan ditentukan waktu kerja efektif.
4. Menghitung FTE
Perhitungan dilakukan untuk melihat nilai FTE apakah *underload*, *Inload*, atau *overload*[19].
5. Analisis kebutuhan tenaga kerja
Dari hasil FTE dikonversikan pada analisis kebutuhan tenaga kerja yang sesuai mengikuti hasil dari perhitungan FTE.

Hasil Dan Pembahasan

Laporan pelaksanaan Assessment Center jabatan sebanyak sembilan kali per tahun. Assessment Center (AC) adalah metode evaluasi karyawan yang digunakan untuk menemukan dan menilai berbagai keterampilan, kompetensi, dan potensi kepemimpinan. Laporan yang dikeluarkan sembilan kali setahun.

Tabel 1. Work output dan rangkaian aktivitas

Work Output	Rangkaian aktivitas:
Pelaksanaan Assessment Center Jabatan sebanyak 9 kali per tahun	1. Persiapan Pelaksanaan Assessment Center 2. Pelaksanaan Assessment Center 3. Menyusun Laporan Assessment Center

Tabel.1 menjelaskan bahwa output pekerjaan yang dilakukan oleh AC selama satu tahun adalah sembilan kali laporan pelaksanaan Assessment Center yang meliputi 1). Persiapan pelaksanaan Assessment Center, 2). Pelaksanaan Assessment Center, 3). Menyusun laporan Assessment Center.

1. Spesifikasi tugas

a. Persiapan Pelaksanaan Assessment Center

Dalam observasi dan wawancara yang dilakukan di temukan bahwa Assessment Center melakukan tiga pekerjaan utama, berikut adalah *Task Breakdown* Assessment Center pada tugas persiapan pelaksanaan Assessment Center:

Tabel 2.Taks 1 Persiapan Pelaksanaan Assessment Center

Jenis Tugas	Persiapan Pelaksanaan Assessment Center	Durasi (Hours)
Sub Task 1	Menetapkan job target Assessment	4
Sub Task 2	Melaksanakan survey ke stake holder	32
Sub Task 3	Menyusun laporan hasil survey	12
Sub Task 4	Menyusun pemberitahuan/penawaran pelaksanaan Assessment	12
Sub Task 5	Menyusun Asesor yang akan dilibatkan dalam Assessment	6
Sub Task 6	Menetapkan blueprint, kompetensi yang diukur, dan tools simulasi	16
Sub Task 7	Menyusun tools dan ujicoba tools	42
Sub Task 8	Mempersiapkan form penilaian	16
Sub Task 9	Menyusun jadwal dan rundown pelaksanaan Assessment	3
Total Waktu		143

Dari tugas pertama yang di lakukan oleh Assessment Center *Task 1* mengenai persiapan perencanaan. Dalam penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel.2 menunjukkan bahwa total waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan task 1 yaitu perencanaan pelaksanaan Assessment Center adalah 143 jam dengan sembilan sub task yang harus diselesaikan.

b. Pelaksanaan Assessment Center

Berikut adalah rangkaian spesifikasi *Task* dan *Sub Task* yang akan dilakukan oleh Assessment Center dalam pelaksanaan Assessment Center:

Tabel 3. Task Pelaksanaan Assessment Center

Task 2	Pelaksanaan Assessment Center	Durasi (Hours)
Sub Task 1	Sosialisasi Assessment Center Jabatan	1
Sub Task 2	Pengambilan data Inray/In-basket	2
Sub Task 3	Penilaian hasil Inray	12
Sub Task 4	Pengambilan data psikometri	2
Sub Task 5	Pelaksanaan LGD	2
Sub Task 6	Wawancara BEI	6
Sub Task 7	Integrasi Gabungan	1
Total Waktu		26

Tabel. 3 di atas menunjukkan detail tugas yang terkait dengan pelaksanaan Assessment Center dan durasi (dalam jam) yang diperlukan untuk masing-masing subtugas. Proses pelaksanaan Assessment Center termasuk beberapa subtugas, seperti sosialisasi jabatan Assessment Center (1 jam), pengumpulan data intray/in-basket (2 jam), penilaian hasil intray (12 jam), pengumpulan data psikometri (2 jam), pelaksanaan LGD (2 jam), wawancara BEI (6 jam), dan integrasi gabungan (1 jam). Jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan semua subtugas tersebut adalah dua puluh enam jam. Rinciannya menunjukkan alokasi waktu untuk setiap aktivitas yang terlibat dalam pelaksanaan Assessment Center.

2. Menyusun laporan Assessment Center

Berikut adalah rangkaian spesifikasi *Task* dan *Sub Task* yang akan dilakukan oleh Assessment Center dalam menyusun laporan Assessment Center:

Tabel 4. Task menyusun laporan assessment center

Task 3	Menyusun Laporan Assessment Center	Durasi (Hours)
<i>Sub Task 1</i>	<i>Menyusun laporan Intray</i>	12
<i>Sub Task 2</i>	<i>Menyusun laporan interpretasi psikometri</i>	24
<i>Sub Task 3</i>	<i>Menyusun laporan singkat LGD</i>	32
<i>Sub Task 4</i>	<i>Menyusun laporan singkat Wawancara BEI</i>	32
<i>Sub Task 5</i>	<i>Menyusun laporan individu</i>	240
Total waktu		340

Tabel. 4 di atas menunjukkan rincian tugas untuk menyusun laporan Pusat Penilaian serta durasi (dalam jam) yang diperlukan untuk masing-masing subtugas. Tugas-tugas ini termasuk membuat laporan intray (12 jam), membuat laporan interpretasi psikometri (24 jam), membuat laporan singkat LGD (32 jam), membuat laporan singkat wawancara BEI (32 jam), dan membuat laporan individu (240 jam). Seluruh sub tugas tersebut membutuhkan waktu total 340 jam.

3. Analisis beban kerja

Total jumlah waktu adalah jumlah pekerjaan yang akan dilakukan dalam satu tahun dibagi dengan data waktu.

Tabel 5. Perhitungan task 1

Perhitungan Task 1		
Task 1	<i>Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 1</i>	143
	<i>Output pekerjaan yang ingin diselesaikan</i>	9
	<i>Total waktu yang diperlukan</i>	1287

Data untuk Tugas 1 menunjukkan bahwa Kelompok Tugas 1 membutuhkan 143 jam untuk menyelesaikan 9 output tugas, dan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya adalah 1287 jam.

Tabel 6. Perhitungan Task 2

Perhitungan Task 2		
Task 2	<i>Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 2</i>	26
	<i>Output pekerjaan yang ingin diselesaikan</i>	9
	<i>Total waktu yang diperlukan</i>	234

Informasi tentang kelompok tugas kedua disajikan dalam Tabel Perhitungan Tugas 2, yang mencakup data tentang jumlah waktu, output pekerjaan yang ingin diselesaikan, dan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Dalam kasus ini, terdapat 26 jam untuk jumlah waktu kelompok tugas 2 dan 9 output pekerjaan yang ingin diselesaikan. Total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh tugas dalam kelompok tugas 2 adalah 234 jam.

Tabel 7. Perhitungan Task 3

Perhitungan Task 3		
Task 3	<i>Data Jumlah Waktu Kelompok Tugas 3</i>	340
	<i>Output pekerjaan yang ingin diselesaikan</i>	9
	<i>Total waktu yang diperlukan</i>	3060

Kelompok tugas ketiga dibahas dalam Tabel Perhitungan Tugas 3, yang mencakup data tentang jumlah waktu, output pekerjaan yang ingin diselesaikan, dan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Dalam kasus ini, ada 340 jam untuk jumlah waktu kelompok tugas 3, dan ada 9 output pekerjaan yang ingin diselesaikan. Total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh tugas dalam kelompok tugas 3 adalah 3060 jam.

4. Menghitung Waktu Efektif

Pada titik ini, waktu kerja efektif akan dihitung berdasarkan KEP/75/M.PAN/7/2004, yang berarti jumlah hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut: Hari Kerja Efektif = (A-(B+C+D))

Keterangan :

A = Jumlah hari menurut kalender

B = Jumlah cuti tahunan

C = Jumlah hari minggu dalam setahun

D = Jumlah libur nasional

Tabel 8. Waktu kerja efektif

Kode	Faktor	Perhitungan	Keterangan
A	Hari 1 Tahun	365	Hari/Tahun
B	Cuti Tahunan	12	Hari/Tahun
C	Libur Mingguan	104	Hari/Tahun
D	Hari Libur Nasional dan cuti bersama	24	Hari/Tahun
E	Hari Kerja Efektif	225	Hari/Tahun
F	Jam Kerja Efektif Per Hari	8	Jam/Hari
G	Jam Kerja Efektif Per tahun	1.800	Jam
H	Jam Efektif Per bulan	150	Jam/Bulan

Dalam tabel waktu kerja efektif, yang didasarkan pada KEP/75/M.PAN/7/2004, jumlah hari kerja dalam kalender (Kode A) dibagi dengan jumlah cuti tahunan (Kode B), cuti mingguan (Kode C), dan cuti nasional dan cuti bersama (Kode D). Kode E menunjukkan hasilnya.

Selain itu, informasi tambahan tersedia dalam tabel, termasuk jam kerja efektif per hari (Kode F), total jam kerja efektif per tahun (Kode G), dan jam kerja efektif per bulan (Kode H). Semua perhitungan ini dirancang untuk memberikan gambaran lengkap tentang waktu kerja efektif, memastikan bahwa elemen seperti hari libur dan cuti telah diperhitungkan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Dari Tabel.8 di dapatkan jam kerja efektif dalam satu tahun adalah 1800 jam, di mana hasil tersebut di dapatkan dari jam efektif per hari yaitu 8 jam dikalikan dengan jumlah hari efektif dalam satu tahun yaitu 225 hari. Jam waktu efektif didapatkan dari jumlah waktu satu tahun di kurangi cuti tahunan, libur mingguan, libur nasional dan cuti bersama.

5. Menghitung Nilai Full Time Equivalent

Ada tiga kategori indeks nilai FTE [19]: *underload*, normal, dan *overload*.

Tabel 9. Indeks full time equivalent

Nilai FTE	Kriteria	Keterangan
0-0.99	<i>Underload</i>	Beban kerja terlalu ringan, perlu adanya penambahan kerja
1-1.28	<i>Inload</i>	sudah sesuai

>1.28 *Overload* Beban kerja terlalu tinggi, perlu adanya penambahan karyawan

Nilai Full-Time Equivalent (FTE) dibagi menjadi tiga kriteria penilaian: Underload (di bawah 0,99), Inload (di antara 1,28), dan Overload (di atas 1,28). Nilai FTE dalam rentang 0-0.99 menunjukkan beban kerja yang terlalu ringan, dan organisasi harus mempertimbangkan untuk menambah pekerjaan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya. Jika nilai FTE berada dalam rentang 1-1,28, situasinya dianggap sudah sesuai dengan kapasitas sumber daya yang ada. Namun, nilai FTE lebih dari 1,28 menunjukkan beban kerja yang terlalu tinggi, dan langkah-langkah harus diambil untuk menambah lebih banyak karyawan dan mengurangi tekanan untuk mencapai keseimbangan yang ideal antara beban kerja dan sumber daya manusia. Tabel ini memberikan panduan nilai FTE untuk membantu organisasi membuat keputusan tentang alokasi sumber daya dan manajemen beban kerja. Perhitungan FTE berdasarkan Trisyulianti (2018) dalam[20]:

$$FTE = \frac{\text{Total Working hour}}{\text{Effective working hour}}$$

Tabel 10. Perhitungan nilai full time equivalent

<i>Task</i>	<i>FTE = Total Working Hour/ Effective Working Hour</i>	Hasil FTE	Analisis FTE
<i>Persiapan Pelaksanaan Assessment Center</i>	<i>1.278/1.800</i>	<i>0.71</i>	<i>Underload</i>
<i>Pelaksanaan Assessment Center</i>	<i>234/1.800</i>	<i>0.13</i>	<i>Underload</i>
<i>Menyusun Laporan Assessment Center</i>	<i>3.060/1.800</i>	<i>1.7</i>	<i>Overload</i>

- Persiapan Pelaksanaan Assessment Center
 Dari tabel.8 yang di tunjukan di atas menunjukkan bahwa pada *task* persiapan pelaksanaan Assessment Center didapatkan nilai FTE 0.7 hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tergolong *underload* dengan demikian perlu adanya tambahan *Task* atau kombinasi dari *task* yang lain untuk mengoptimalkan pekerjaan.
- Pelaksanaan Assessment Center
 Kegiatan pelaksanaan Assesment Center hanya menghasilkan indeks FTE sebesar 0.13 dimana dapat di simpulkan bahwa pekerjaan yang di lakukan masih *underload*.
- Menyusun Laporan Assessment Center
 Kegiatan menyusun laporan Assessment Center mendapatkan nilai indeks FTE 1.7 dimana nilai menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut memiliki beban yang tinggi sehingga perlu adanya pengurangan beban kerja dengan menambah pegawai atau pemberian insentif yang sesuai dikarenakan beban kerja yang tinggi.

6. Analisis Jumlah Pekerja Optimal

Salah satu metode analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui berapa banyak pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu adalah *Full Time Equivalent*[19]. Dari hasil Tabel. 8 menunjukkan bahwa, 1) Persiapan Pelaksanaan Assessment Center dan Pelaksanaan Assessment Center, mendapatkan nilai FTE 0.71 dan 0.13 yang bersifat *underload*, penelitian sebelumnya juga mencapai hasil yang sama. Bahwa hasil penelitian beban kerja menggunakan FTE *underload*[13], [19], [21]–[25]. 2). Menyusun Laporan Assessment Center menghasilkan nilai FTE 1.7 yang bersifat *overload*, terdapat penelitian sebelumnya yang memiliki hasil yang sama[5], [14], [26]–[33]. Untuk mengetahui jumlah pekerja optimal perlu menjumlahkan keseluruhan *Task* untuk mengetahui jumlah nilai indeks FTE keseluruhan *Task*. Setelah dilakukan perhitungan di dapatkan total nilai FTE adaah 2.54. di mana ini menjelaskan bahwa dibutuhkan 2 pekerja untuk menyelesaikan tiga *Task* pada Assessment Center.

Tabel 11. Total index Full Time Equivalent

<i>Task</i>	Hasil FTE	Total
<i>Persiapan Pelaksanaan Assessment Center</i>	<i>0.71</i>	<i>2.54</i>
<i>Pelaksanaan Assessment Center</i>	<i>0.13</i>	

Tiga tahapan proses Assessment Center digambarkan dalam tabel berikut: persiapan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan; masing-masing membutuhkan 0.71 FTE, yang menunjukkan keterlibatan sekitar 71% dari pekerjaan penuh waktu; dan pelaksanaan membutuhkan 0.13 FTE, yang menunjukkan keterlibatan yang lebih rendah sekitar 13%. Sebaliknya, menyusun laporan Pusat Penilaian membutuhkan 1.7 FTE, yang menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dan memerlukan lebih banyak waktu. Dari keseluruhan pekerjaan di dapatkan total hasil FTE yaitu 2.54 yang menunjukkan bahwa untuk menyelesaikan tiga pekerjaan membutuhkan dua pegawai.

Simpulan

Laporan pelaksanaan Assessment Center ini menunjukkan bahwa metode ini digunakan sembilan kali setahun untuk evaluasi karyawan. Laporan ini memberikan gambaran tentang pekerjaan yang dilakukan oleh tim AC dengan berfokus pada tiga tahap utama, yaitu persiapan pelaksanaan Assessment Center, pelaksanaan Assessment Center, dan penyusunan laporan Assessment Center. Analisis beban kerja menunjukkan bahwa tugas yang berkaitan dengan persiapan dan pelaksanaan Assessment Center cenderung berada dalam kategori "underload", dan tugas yang berkaitan dengan penyusunan laporan tergolong dalam kategori "overload". Dibutuhkan dua karyawan untuk menyelesaikan tugas pada ketiga tahap tersebut, menurut indeks *Full Time Equivalent* (FTE). Oleh karena itu, saran untuk optimalisasi pekerjaan harus mencakup tugas tambahan atau kombinasi tugas pada tahap persiapan dan pelaksanaan. Di sisi lain, saat menyusun laporan, penambahan sumber daya atau pemberian insentif yang tepat harus dipertimbangkan. Analisis ini dapat membantu perusahaan mengelola sumber daya manusia dan membuat Pusat Penilaian lebih efisien.

Daftar Pustaka

- [1] A. I. Sabilah and D. Daonil, "Analisis Beban Kerja Karyawan dan kebutuhan Karyawan pada Divisi Pengelasan di PT TI," *Blend Sains J. Tek.*, vol. 1, no. 3, pp. 251–258, 2023, doi: 10.56211/blendsains.v1i3.207.
- [2] H. Hardiansyah, Suliawati, and S. R. Sibuea, "Analisis Beban Kerja dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (FTE) pada Pembuatan Meja Belajar di CV Setia Abadi," *Fact. J. Ind. Manaj. dan Rekayasa Sist. Ind.*, vol. 1, no. 2, pp. 67–73, 2022, doi: 10.56211/factory.v1i2.194.
- [3] R. Rismayani Deri, D. Cahyati, and N. Hidayati, "Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Pabrik Roti Sri Rejeki Menggunakan Metode FTE," *J. Teknol.*, vol. 16, no. 1, pp. 11–16, 2023, doi: 10.34151/jurtek.v16i1.4278.
- [4] S. Hendriani, R. Junaidi, M. Martabar, and M. Lumbanraja, "PENGARUH DIKLAT , BEBAN KERJA DAN ETOS KERJA," vol. XI, no. 2, pp. 361–369, 2023.
- [5] W. Andini and I. Ratnamiasih, "Analisis beban kerja pada pt. Bpr subang gemi Nastiti (perseroda) kantor pusat operasional di kota subang," vol. 4, no. 1, pp. 29–34, 2023.
- [6] G. K. Karo and E. Adiando, "Pengukuran Produktivitas Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) PT . Astra International Tbk Divisi Astra Motor Penempatan Jakarta Honda Center," *J. Ind. Eng. Manag. Syst.*, vol. 7, no. 1, pp. 81–87, 2014, [Online]. Available: <https://journal.ubm.ac.id/index.php/jiems/article/view/111>
- [7] A. Fahmy, B. Mualifatul, and H. N. Amrullah, "Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Pada Teknisi Maintenance Rtg," *2nd Conf. Saf. Eng. Its Appl.*, vol. Vol 2 No 1, no. 2581, pp. 503–506, 2018, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/reader/236670510>
- [8] E. R. Kabul and M. N. Febrianto, "Implementasi Metode Full Time Equivalent (FTE) dalam Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 1, pp. 162–168, 2022.
- [9] N. Hudaningsih, I. Mashabai, and R. Prayoga, "Analisa Pengukuran Beban Kerja dengan Metode Stopwatch Time Study dan FTE di UD. Prasetya Rangga," *Tekinfo J. Ilm. Tek. Ind. dan Inf.*, vol. 8, no. 1, pp. 50–63, 2019, doi: 10.31001/tekinfo.v8i1.697.
- [10] N. Wahyuni, A. Gunawan, P. F. Ferdinant, and E. Fitriyanti, "Perancangan Aplikasi Perhitungan Beban Kerja Karyawan Pada Pt Xyz," *J. Ind. Serv.*, vol. 5, no. 1, pp. 30–36, 2019, doi: 10.36055/jiss.v5i1.6496.
- [11] H. Kurniawan and R. Karmelia Shaura, "Enrichment: Journal of Management Workload

- Analysis Using the Full Time Equivalent (FTE) Method to Optimizing Labor,” 2022.
- [12] Daniel, I. Widowati, D. A. R. Diem, and Sutardjo, “Analisa Beban Kerja Pembuatan Lemari Kaca Alumunium Dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (Fte),” *J. Teknol. (Jurnal Tek.*, vol. 12, no. 2, pp. 246–253, 2022.
- [13] B. Tetteng, Y. A. Mangarengi, I. Cahyani, I. Ramadhani, S. D. Saputri, and T. Rahmah, “Kegiatan Analisis Beban Kerja Di Pt. Bosowa Berlian Motor Makassar,” vol. 1, no. 2, pp. 137–140, 2022.
- [14] N. K. Sumarniati, Trifandi Lasalewo, and Irwan Wunarlana, “Pengukuran Beban Kerja Pada Waktu Normal Di Divisi Operasional Pt. Pelindo Region Iv Gorontalo Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte),” *J. Vokasi Sains dan Teknol.*, vol. 2, no. 2, pp. 45–55, 2023, doi: 10.56190/jvst.v2i2.33.
- [15] R. I. Zainal and R. Ramadhanti, “Need Analysis of Non-Permanent Employees With Full Time Equivalent (Fte) Method,” *J. Apresiasi Ekon.*, vol. 7, no. 3, pp. 267–285, 2019, doi: 10.31846/jae.v7i3.257.
- [16] M. Dahlan *et al.*, “Determination of the Optimal Number of Employees Using the Full Time Equivalent (Fte) Method At Pt. Xyz,” *J. Ind. Eng. Manag.*, vol. 6, no. 3, pp. 74–81, 2021, doi: 10.33536/jiem.v6i3.1071.
- [17] H. P. S. Meliani, N. W. Sumetri, I. G. L. S. Artatanaya, and C. I. S. Widhari, “Analisis Beban Kerja pada Unit Human Resource Development di PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar,” *J. Tata Sejuta*, vol. 8, no. 2, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnalstiamataram.ac.id>
- [18] F. Azzani Hibatullah, N. Syarianingsih Syam, F. Kesehatan Masyarakat, U. Ahmad Dahlan, C. Author, and F. Author, “Analisis Beban Kerja pada Karyawan Gudang Logistik Farmasi di RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent,” *Int. J. Healthc. Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 37–45, 2020, [Online]. Available: <http://journal2.uad.ac.id/index.php/ijhr/index>
- [19] A. Rahman, M. Alamsyah, and R. Anwar, “Analisis Beban Kerja Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) Pada Unit Pemupukan Perkebunan Kelapa Sawit,” *Sebatik*, vol. 27, no. 1, pp. 9–15, 2023, doi: 10.46984/sebatik.v27i1.2232.
- [20] M. K. Damayanti, N. Anindita, F. Ahmad, P. Stia, and L. Bandung, “Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja melalui Metode FTE (Full Time Equivalent) pada Instansi X,” 2023.
- [21] A. H. Perdana, “Analisis Beban Kerja Karyawan Administrasi Pada CV . XYZ TALENTA Conference Series Analisis Beban Kerja Karyawan Administrasi Pada CV . XYZ Menggunakan Metode Full Time Equivalent,” vol. 6, no. 1, 2023, doi: 10.32734/ee.v6i1.1881.
- [22] S. Widyaningrum, U. Y. Aseptia, S. I. Darmadi, and V. A. Geofani, “Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent Divisi Quality Control PT Beiersdorf Indonesia,” vol. 6, no. 2, pp. 1056–1063, 2023.
- [23] P. A. Nadia, A. Subekti, and H. N. Amrullah, “Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Metode Full Time Equivalent Puput,” *J. Intent J. Ind. dan Teknol. Terpadu*, vol. 6, no. 1, pp. 80–92, 2023, doi: 10.47080/intent.v6i1.2652.
- [24] I. Adiasa, R. Andila, and N. Hudaningsih, “Analisis Beban Kerja Pada Operator Ekskavator Diproyek Tiu Suntuk Pt. Pembangunan Perumahan (Persero) Dengan Menggunakan ...,” *J. Ind. dan Teknol. ...*, vol. 4, no. 1, 2023, [Online]. Available: <http://www.jurnal.uts.ac.id/index.php/jitsa/article/view/2516%0Ahttp://www.jurnal.uts.ac.id/index.php/jitsa/article/download/2516/1284>
- [25] H. S. Kurniawan, “Analisis Beban Kerja Karyawan PT XYZ Indonesia pada Bagian Insulation Menggunakan Metode Full Time Equivalent,” *STRING (Satuan Tulisan Ris. dan Inov. Teknol.*, vol. 5, no. 2, p. 144, 2020, doi: 10.30998/string.v5i2.7783.
- [26] Yeyen *et al.*, “Kelelahan Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Dengan Metode,” vol. 7, no. 3, pp. 43–48, 2023.
- [27] W. Hadi, D. Suyadi S, and T. Ananda Putri, “Analisis Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang Free Zone PT. Bimaruna Jaya,” *Logistik*, vol. 15, no. 02, pp. 204–214, 2022, doi: 10.21009/logistik.v15i02.30459.
- [28] S. Sukirman, I. Mashabai, and I. Adiasa, “Analisis Beban Kerja Pekerja Pada Gedung 1 Departemen Produksi PT. Sunthi Sepuri Menggunakan Metode Full Time Equivalen (FTE),” *Performa Media Ilm. Tek. Ind.*, vol. 20, no. 1, p. 21, 2021, doi: 10.20961/performa.20.1.44825.
- [29] S. M. Ari and N. Susanto, “Analisis Beban Kerja dengan Full Time Equivalent dan NASA-TLX untuk Mengoptimalkan Jumlah Operator Tenun PT ABC,” *Semin. dan Konf. Nas. IDEC 2022*, pp. 1–10, 2022.

- [30] S. F. Hasnani, "Analisa Beban Keraj Mental Pekerja Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Studi Kasus: PT.PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek," *Ind. Eng. Online J.*, vol. 8, no. 4, pp. 1–8, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/32953>
- [31] S. Wicaksono and A. Min Fadlillah, "Implementation of Full-Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistics Admin Employees of PT X in Jakarta, Indonesia," *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 6, no. 5, pp. 159–162, 2021, doi: 10.24018/ejbmr.2021.6.5.1076.
- [32] N. S. H. Putri and H. Purnomo, "Penentuan Jumlah Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE)," *Semin. Nas. IENACO*, no. 2015, pp. 173–177, 2018.
- [33] N. O. Setiowati and M. I. Zamzani, "Determination of Physical Workload and the Ideal Number of Workers in Arsy Bakery using Full Time Equivalent (FTE) Method," *J. Surya Tek.*, vol. 10, no. 1, pp. 552–555, 2023, doi: 10.37859/jst.v10i1.4563.