



ANALISIS BEBAN KERJA PADA UNIT HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT DI PT. GAPURA ANGKASA CABANG DENPASAR

Syarifah Hany Putri Meliani¹, Ni Wayan Sumetri², I Gusti Lanang Suta Artatanaya³, Cokorda Istri Sri Widhari⁴

^{1,2,3} Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali, ⁴ Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima: 30 September 2022
Disetujui: 10 Oktober 2022
Dipublikasikan:
15 Oktober 2022

Kata Kunci: Beban kerja, Full time Equivalent, HRD

Abstrak

Peran Human Resource Development (HRD) dalam perusahaan jasa sangatlah penting, dimulai dari bertanggung jawab untuk perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan kriteria lalu mengoptimalkan perencanaan SDM dan bagaimana menggunakan SDM yang ada sebagai penyokong pertumbuhan perusahaan. Namun seringkali para karyawan HRD kewalahan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dikarenakan alasan pribadi ataupun beban kerja yang terlalu banyak karena tidak diimbangi dengan jumlah SDM yang sepadan. Sebagai solusi, penulis ingin membuat penelitian mengenai analisis beban kerja untuk unit HRD di PT. Gapura Angkasa cabang Denpasar bertujuan untuk mengetahui beban kerja terhadap unit HRD dan mengetahui jumlah karyawan optimal menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) dengan harapan hasil penelitian menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya mengoptimalkan kinerja di unit HRD. Penelitian ini merupakan penelitian action research yang salah satu tujuannya untuk menetapkan strategi memperbaiki layanan maupun hasil kerja dalam suatu lembaga. Dimulai dari mengumpulkan data-data yang dibutuhkan melalui kuesioner lalu diolah dan dihitung beban kerja yang ada untuk diukur apakah karyawan tersebut masing-masing telah optimal, underload atau overload dalam beban kerjanya. Hasil penelitian menyatakan sebagai berikut pada jabatan supervisor terjadi overload dengan nilai FTE 1.69 dengan beban kerja 2964 jam pertahun dan pada staf kesejahteraan karyawan nilai FTE 1.17 yang bisa dikatakan normal/fit dengan beban kerjanya yakni 2051 jam pertahun.

WORKLOAD ANALYSIS ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT UNIT AT PT. GAPURA ANGKASA DENPASAR BRANCH

Keywords:
Workload, Full
Time Equivalent,
HRD

Abstract

The role of Human Resources Development (HRD) in service companies is very important, starting from being responsible for recruiting qualified HR according to the criteria then optimizing HR planning and how to use existing HR as a supporter of company growth. However, HRD employees are often overwhelmed in carrying out their duties due to personal reasons or too many workloads because they are not balanced with the appropriate number of HR. As a solution, the author wants to do research on Workload Analysis for the HRD unit at PT. Gapura Angkasa Denpasar branch aims to determine the workload of the HRD unit and determine the optimal number of employees using the Full Time Equivalent (FTE) method with the hope that the research results will be taken into consideration and input for the company in an effort to optimize performance in the HRD unit. This research is an action research which one of the objectives is to determine a strategy to improve services and work outcomes in an institution. Starting from collecting the required data through a questionnaire, then processing and calculating the existing workload to measure whether each employee has been optimal, underloaded or overloaded in his workload. The results of the study stated as follows that in the supervisory position there was an overload with an FTE value of 1.69 with a workload of 2964 hours per year and in the employee welfare staff the FTE value of 1.17 which could be said to be normal/fit with a workload of 2051 hours per year.

© 2022 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

✉Alamat korespondensi:

¹ Hanymeliani1965@gmail.com,

² wayansumetri@pnb.ac.id,

³ lanangsuta@pnb.ac.id,

⁴ widhari@pnb.ac.id

PENDAHULUAN

Mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian dalam mengatur manajemen karena dari hal tersebut dapat melihat bagaimana penggunaan sumber daya yang dimiliki serta pencapaian target maksimal yang diinginkan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitas yang tepat perusahaan telah dikatakan optimal dalam mengatur sumber daya manusianya. PT. Gapura Angkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *ground handling* bandara yang mengatur segala kegiatan operasional yang dibutuhkan sebuah maskapai *airlines* dimulai dari saat *landing* maupun *take off* hingga *unloading baggage*, jadi dapat dikatakan PT. Gapura Angkasa adalah sarana dan prasarana sebuah maskapai penerbangan. (Adawiyah, 2013)

Dalam pengoptimalannya jasa *ground handling* ini dibutuhkan karyawan HRD yang kompeten dan optimal dalam pengurusan SDM pada unit yang lainnya, “HRD merupakan sebuah divisi yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan di tempat kerja. Mereka bertanggung jawab untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga bisa berkontribusi maksimal untuk perusahaan” tulis *The National Institute of Personal Management (NIPM) of India*. (Ahmad, 1996)

Berdasarkan dari data yang ada, karyawan pada unit HRD PT. Gapura Angkasa berjumlah 7 orang yang terbagi dari 3 level yaitu *Assistant Manager*, *Supervisor* dan yang terakhir staf yang terbagi dua yaitu kesejahteraan karyawan dan *training record*. Masing-masing dari level itu telah memiliki tugas pokoknya masing-masing. Hasil observasi yang telah dilakukan penulis telah ditemukannya kondisi dimana intensitas tugas atau pekerjaan tidak selalu tetap pada seorang pegawai dalam unit tersebut, akan tetapi berfluktuasi (kadang tinggi, kadang rendah) alokasi jumlah karyawan pada unit kerja akan terkait dengan beban kerja unit tersebut secara efisiensi kerja maupun kualitas pelayanan akan terkait beban kerja yang dipikul karyawan tersebut. Selama ini manajemen di PT. Gapura Angkasa cabang Denpasar dalam menempatkan karyawan akan lebih baik bila melakukan analisis terlebih dahulu. Akibatnya, beberapa karyawan pada satu waktu dalam kondisi santai (beban kerja rendah) sedangkan karyawan lain yang berada dalam satu unit berada pada kondisi sibuk (beban kerja tinggi). (Anggawisasttra, 1979)

Dari observasi penulis terhadap beberapa karyawan diantaranya mengeluhkan permasalahan beban kerja. Jika kondisi ini tidak diperbaiki segera akan memberikan efek sosiologis maupun psikologis yang tidak baik bagi karyawan dan terdapat perbedaan kualitas pelayanan antara tiap pegawai untuk itu diperlukan adanya pengukuran terhadap beban kerja di perusahaan, sehingga dapat diketahui berapa beban kerja, penggunaan waktu kerja dan jumlah pekerja yang tepat (optimal) sesuai dengan kapasitasnya. Analisis beban kerja ini dilakukan menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)*, metode yang banyak digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya untuk menghitung beban kerja dalam suatu organisasi/perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia mereka.

Sebelum membahas permasalahan lebih lanjut, perlu dipahami beberapa istilah kunci sebagai berikut : Pertama, Beban Kerja adalah sejumlah proses pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila sesuatu yang menurut seseorang berada diluar kemampuannya atau diluar kapasitas untuk dikerjakan maka itu disebut beban kerja. Kapasitas pekerja yang dibutuhkan untuk mengerjakan

pekerjaannya sesuai dengan ekspektasi (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang ada pada realitanya (performa actual).(Darsini, 2021). Kedua, Analisis Beban Kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab.(Dewi dan Satrya, 2012). Ketiga, Analisis Pekerjaan merupakan eksplorasi yang sistematis, mempelajari dan mencatat tanggung jawab, tugas, keterampilan, akuntabilitas, lingkungan kerja dan apa saja yang menjadi kualifikasi persyaratan kemampuan dalam jabatan yang akan diemban. (Farhanah, 2013).Keempat, *Full Time Equivalent*. Menurut Dewi dan Satrya (2012), *Full Time Equivalent* adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. (Sari dan Amarria, 2018).

Ada beberapa penelitian terdahulu, yang berkaitan dengan analisis beban kerja yang menjadi rujukan antara lain: Pertama, Penelitian Husin dkk, (2021) dengan judul Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan asset daerah kabupaten konawe Selatan. Metode yang digunakan analisis linear berganda, hasil temuan ini menunjukkan bahwa variable beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, Penelitian Muchransyah dan Rahmawati (2016) yang berjudul Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA). Metode yang digunakan untuk menghitung beban kerja adalah metode *Full Time Equivalent*. Ketiga, Penelitian Anisa dan Prastawa (2019) yang berjudul Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). Metode yang digunakan adalah metode FTE, untuk mengetahui berapa besar tingkat beban kerja dan tenaga yang seharusnya diperlukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *action research* yang salah satu tujuannya untuk menetapkan strategi memperbaiki layanan maupun hasil kerja dalam suatu Lembaga. (Sudaryono, 2017). Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer yang kualitatif dan kuantitatif serta data sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan terkait aktivitas selama jam kerja pada unit HRD dengan cara wawancara

dan penyebaran lembar kuesioner mengenai tugas-tugas pokok beserta frekuensi pengerjaannya. Data sekunder didapat dari studi literatur. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik sampling jenuh dan yang menjadi sampel adalah karyawan pada unit HRD di PT. Gapura Angkasa cabang Denpasar. (Gibson, James., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., 2003)

Data diperoleh dari wawancara terbuka, metode *work sampling* dan kuesioner. Metode *work sampling* dilakukan melalui pengamatan, dimana aktivitas yang diamati dalam penelitian akan dikelompokkan menurut beberapa kategori, yaitu kategori kegiatan produktif, tidak produktif dan pribadi. Data sekunder didapat dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai data pendukung yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti buku, skripsi, internet dan studi pustaka lainnya. (Handoko, 1986)

Penentuan Allowance

Allowance atau kelonggaran ditentukan oleh tabel ILO (*International Labour Organizations*) terdiri dari beberapa poin kelonggaran untuk pribadi, kelonggaran untuk menghilangkan rasa jenuh dan untuk hambatan-hambatan yang tidak terhindarkan. (Hasibuan, 2003)

Penentuan Waktu Kerja Efektif

a. Dimulai dari menghitung hari kerja efektif (HKE) yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$HKE = (A - (B + C + D)) \dots \dots (1)$$

Ket: HKE : Hari kerja efektif per tahun (hari/tahun)

A : jumlah hari menurut kalender dalam setahun

B : jumlah hari sabtu dan minggu dalam setahun (hari)

C : jumlah hari libur nasional dan cuti Bersama dalam setahun (hari)

D : jumlah hari cuti karyawan dalam setahun (hari)(Malayu Hasibuan, 2008)

b. Menghitung Jam Kerja Efektif (JKE)

$$JKE = JKF - (JKF \times I) \dots \dots (2)$$

Ket: JKF : jam kerja formal karyawan dalam sehari (jam/hari)

I : waktu yang hilang dalam sehari (*allowance*)(Malayu Hasibuan, 2008)

c. Menghitung Waktu Kerja Produktif dalam setahun (WKP)

$$WKP = HKE \times JKE \dots \dots (3)$$

Dari perhitungan di atas akan didapat jumlah hari kerja efektif pertahunnya seorang karyawan PT. Gapura Angkasa bekerja serta jam kerja efektif perharinya. Lalu

dari perhitungan WKP akan didapat waktu kerja produktif (WKP) dalam setahun yang digunakan dalam rumus FTE.(Malayu Hasibuan, 2008)

Analisis Beban Kerja

Dari kuesioner yang berisi deskripsi pekerjaan, frekuensi pengerjaan dalam sebulan dan waktu penyelesaian pekerjaan tersebar kemudian dihitung waktu penyelesaian tugas yang di konversi selama satu tahun. Kemudian WPT tersebut di konversi menjadi beban kerja responden yang diamati dengan satuan menit per tahun. Beban Kerja (BK) pertahun didapat dari hasil kali antara frekuensi pekerjaan pertahun dan rata-rata waktu penyelesaian setiap pekerjaan lalu dimasukkan kedalam tabel.(Henry, 1995)

Tabel 1. Beban Kerja Karyawan

No	Deskripsi Pekerjaan	Frekuensi			Frekuensi Per Tahun (FT)	Rata-rata Waktu Penyelesaian (jam/T)	BK
		Per Hari	Per Minggu	Per Bulan			
1							
2							
3							
Dst.							
TOTAL BK							

Sumber: Referensi Tridoyo, Sriyanto (2014)

Menghitung Jumlah Kebutuhan Karyawan efektif

Kebutuhan pegawai dapat dihitung setelah waktu penyelesaian tugas didapat. Jumlah kebutuhan pegawai dihitung dengan membagi jumlah total waktu penyelesaian tugas dengan waktu kerja efektif dan kemudian dikalikan per orang.(Khan, 2011)

$$\text{Jumlah Karyawan Efektif} = \frac{\sum BK}{\sum WKP} + 1 \text{ orang ... (4)}$$

Evaluasi dengan Matriks

Pada tahap ini dilakukan pengukuran beban kerja setiap karyawan dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)*. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010, total

nilai indeks FTE yang berada di atas nilai 1,28 dianggap *overload*, berada diantara nilai 1 sampai dengan 1,28 dianggap normal/fit sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 sampai dengan 1,28 mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja sesuai dengan persamaan 1. Untuk menghitung FTE dari sebuah aktifitas menggunakan rumus berikut: (Nadler, 1984)

$$FTE = \frac{\sum \text{waktu penyelesaian tugas} + allowance}{\sum \text{waktu kerja efektif}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Allowance (Kelonggaran)

Untuk menghitung menggunakan metode *Full Time Equivalent* dibutuhkan penentuan standar kelonggaran, untuk standar kelonggaran digunakan tabel ILO (*International Labour Organizations*).

Tabel 2. *Allowance/kelonggaran*

No	Faktor Kelonggaran	Persentase (%)
1	Bekerja di meja	3.0
2	Posisi duduk	1.0
3	Pandangan normal	3.0
4	Suhu Normal	3.0
5	Kebutuhan jasmani	5.0
Total		15.0

Sumber: ILO (*International Labour of Organization*)

Menetapkan Waktu Kerja Efektif

Dimulai dari menghitung hari kerja efektif (HKE) yaitu hasil dari total hari dalam kalender dikurangi hari libur dan cuti. Kemudian menghitung jam kerja efektif (JKE) yaitu hasil pengurangan dari jam kerja perhari dikurangi jam kerja perhari dikali dengan *allowance*. Berikutnya yang terakhir menghitung waktu kerja produktif (WKP) dalam setahun yang didapat dari hasil perkalian HKE dan JKE.(Oesman, 2012).

Tabel 3. Waktu Kerja Produktif Setahun

No	Perhitungan	Jumlah	Satuan
1	Hari Kerja	229	Hari
2	Minggu Kerja	33	Minggu
3	Bulan Kerja	8	Bulan
4	Total hari kerja dalam jam	2061	Jam
5	Faktor kelonggaran	15	%
6	Faktor efektivitas rata-rata	85	%
7	Jam kerja efektif perhari	7.65	Jam
8	Waktu kerja produktif setahun	1.751	Jam

Sumber: hasil olah data penelitian pada unit HRD PT Gapura Angkasa cabang Denpasar

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa hari kerja efektif yang didapat adalah 229 hari dan untuk jam kerja efektif yang didapat perhari adalah 7,65 jam dan waktu kerja produktif dalam setahun adalah 1.751, 85 jam.

Menghitung Beban Kerja

Beban kerja di bawah ini dihitung berdasar 3 level jabatan pada unit HRD menggunakan rumus perhitungan beban kerja.

Tabel 4. Beban Kerja Karyawan

No	Jabatan	Total beban kerja (jam/tahun)
1	Assistant Manager	504
2	Supervisor	2964
3	Staf Kesejahteraan karyawan	2051
4	Staf <i>Training Record</i>	4548

Sumber: hasil olah data penelitian pada unit HRD PT Gapura Angkasa cabang Denpasar

Diketahui dari hasil perhitungan di atas bahwa jabatan *assistant manager* unit HRD di PT. Gapura Angkasa cabang Denpasar memiliki 8 tugas pokok dan beban kerja sebanyak 504 jam setiap tahunnya, *supervisor* Terdapat 8 tugas pokok dimulai dari menganalisis SDM hingga berkoordinasi dengan setiap unit di setiap harinya, dengan total beban kerja 2964 jam pertahun. staf HRD bagian kesejahteraan

karyawan, jabatan yang paling memiliki tugas-tugas pokok yang paling beragam dengan total 41 tugas yang dimulai membuat laporan *vendor* setiap bulannya hingga memenuhi kebutuhan sandang para karyawan seperti seragam dan sepatu kerja dengan total beban kerja 2051 jam pertahunnya. staf *training record* yang berjumlah 17 tugas dengan beban kerja 4548 jam pertahun yang tugasnya dominan meng-input data training yang sering diadakan di Gapura Learning Center.

Menghitung Kebutuhan Karyawan Efektif

Penentuan jumlah tenaga kerja pada level-level jabatan pada unit HRD di PT Gapura Angkasa cabang Denpasar dilakukan dengan mempertimbangkan indeks FTE total dan beban kerja yang harus ditanggung karyawan untuk tiap level jabatannya.(RAO, 1996).

Tabel 5. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja pada Unit HRD

No	JABATAN/LEVEL	Total FTE	Keterangan	Jumlah Tenaga Kerja Aktual	Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja
1	ASSMAN	0.29	<i>Underload</i>	1	1
2	SUPERVISOR	1.69	<i>Overload</i>	1	2
3	STAF KESEJAHTERAAN KARYAWAN	1.17	<i>Normal</i>	2	1
4	STAF TRAINING RECORD	2.60	<i>Overload</i>	3	3

Sumber: hasil olah data penelitian pada unit HRD PT Gapura Angkasa cabang Denpasar

Berdasarkan tabel 5 di atas jabatan *supervisor* terjadi *overload* dengan nilai FTE 1.69 dengan beban kerja 2964 jam pertahun, kebutuhan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan adalah sebanyak 2 orang sementara aktualnya hanya 1 orang. Berikutnya pada staf kesejahteraan karyawan nilai FTE 1.17 yang bisa dikatakan normal/fit dengan jumlah tenaga kerja aktualnya 2 orang, ternyata dapat dikurangi menjadi satu orang sesuai dengan beban kerjanya yakni 2051 jam pertahun.

PENUTUP

Sesuai dengan *allowance* (kelonggaran) waktu kerja efektif yang ditetapkan oleh ILO yaitu 15% dari keseluruhan jam kerja maka didapat waktu kerja produktif yaitu 1.751,85 jam pertahun dengan total hari kerja pertahun yaitu 229 hari telah dikurang oleh rata-rata cuti perkaryawan yaitu 20 hari, hari sabtu minggu sejumlah 96 hari serta hari libur nasional total 20 hari dan jam kerja efektif dalam sehari yaitu 7,65 jam perhari.

Berdasarkan hasil analisis beban kerja yang dibagi per level jabatan di unit HRD PT. Gapura Angkasa cabang Denpasar yaitu; *assistant manager* sebanyak 504 jam kerja pertahun, *supervisor* sebanyak 2964 jam kerja pertahun, staf bagian kesejahteraan karyawan sebanyak 2051 jam kerja pertahun, dan terakhir staf bagian *training record* sebanyak 4548 jam kerja pertahun.

Hasil perhitungan jumlah tenaga kerja pada unit HRD PT. Gapura Angkasa yaitu pada level jabatan *assistant manager* yaitu 1 orang, *supervisor* 2 orang, staf kesejahteraan karyawan 1 orang dan staf *training record* 3 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. dan A. S. 2013, *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Produksi Komoditti Sayuran Selada (Studi Kasus: Cv Spirit Wira Utama)*.
- Ahmad, K. 1996, *Dasar-Dasar Manajemen Investasi*. Rineka, Cipta.
- Anggawisasttra R, S. I. . dan T. H. J.1979), *Teknik Tata Cara Kerja*. Institut Teknologi Bandung.
- Anisa ,Herdiana Nur, Prastawa, Heru 2019,' *Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)* <<https://ejournal3.undip.ac.id>>
- Cion, Oromcomna, D. 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado*: Jurnal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Darsini, M. dan B. 2021. *Analisis Jumlah Tenaga Kerja Optimal Dengan Metode Work Load Analysis (WLA) di PT. RSI. Universitas Bangun Nusantara Sukoharjo*.
- Dewi, U. dan Satrya, A. 2012, *Analisis Kebutuha tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN Persero Distribusi Jaarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*.
- Farhanah, L. da roidah A. 2013, *Optimalisasi penyerapan tenaga kerja Indonesia melalui pengembangan human capital dan penyediaan jaringan kerja online yang terintegrasi secara nasional*.
- Gibson, James., John M. Ivancevich, james H. Donnelly Jr., and R. K. 2003, *Organization: Behavior, Structure, nd Processes*.

- Handoko, T. H. 1986, *Manajemen Edisi 2*. BEFE.
- Hasibuan, M. 2003, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2008, *Manajemen Dasar Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Henry, S. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Husin, Nurwati, Aisyah, Sitti 2021, ' *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan, Equilibrium Vol. 10 no.1 hal. 69-78*.
- Khan, R. A. G. F. A. K.2011, ' *Impact of Training and Development on Organizational Performance.* " Global Journal of Management and Business Research.
- Muchransyah, Muhammad Hasrialdy Qamalpasha, Rahmawati, Siti 2016, ' *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai di Pusat Perpustakaan dan Penyebaran Teknologi Pertanian (PUSTAKA), Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VII, No 2*.
- Nadler, L. 1984, *The Handbook of Human Resource Development*.
- Niebel, B.W. And Freivald, A. 1999, *Methods Standards & Work Design, 10th edition, Internasional Edition, Series in Industrial Engineering*. Mc Graw Hill.
- Oesman, O. 2012, *Penerapan Penggunaan FTE RACI dan Head Count Analysis dalam Pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM Dalam Rangka Modernisasi Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi*.
- RAO, T. . 1996. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek. Cetakan Ketiga*.
- Sari, Amarria Dila, F. H. dan M. R. S. 2018, *Workload Assesment on Foundary SME to Enhance Productivity Using Full Time Equivalent. University of Indonesia*.
- Sriyanto, 2014. *Analisis Beban Kerja dengan Metode Full Time Equivalent untuk mengoptimalkan Kinerja Karyawan pada PT Astra Internasional TBK-Honda Sales Operation Region Semarang*.
- Sudaryono, 2017. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Rajawali Pres