

ANALISIS BEBAN KERJA PEKERJA DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* DI BRI UNIT MALLUSETASI CABANG BARRU

A. Muh. Afif Zuhdi Ramadhan Ismail ^{1*)}, Abdul Mail ²⁾, Muhammad Nusran ³⁾

¹²³⁾Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Muslim Indonesia, Makasar, Indonesia

Email : afifzuhdi001@gmail.com¹⁾, abdul.mail@umi.ac.id²⁾, muhhammad.nusran@umi.ac.id³⁾

INFORMASI ARTIKEL

Diterima:
13/04/2025

Diperbaiki:
17/05/2025

Disetujui:
29/05/2025

Diterbitkan:
30/06/2025

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja pekerja pada bagian salesman di BRI Unit Mallusetasi Cabang Barru guna menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)*.

Desain/Methodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi langsung dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah metode *Full Time Equivalent (FTE)*, yang membandingkan total waktu aktivitas dengan waktu kerja efektif untuk memperoleh nilai beban kerja masing-masing pekerja.

Temuan/Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mengalami beban kerja yang berada pada kategori *overload* dengan nilai FTE di atas ambang batas normal. Temuan ini mengindikasikan bahwa jumlah tenaga kerja yang ada saat ini belum mencukupi untuk memenuhi target harian yang telah ditetapkan perusahaan.

Dampak: Penelitian ini memberikan gambaran objektif kepada manajemen mengenai beban kerja aktual para salesman serta menjadi dasar untuk mengambil kebijakan penyesuaian jumlah tenaga kerja yang diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Kesimpulan: Penggunaan metode FTE terbukti efektif dalam mengukur beban kerja secara kuantitatif dan dapat digunakan sebagai acuan dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perlu meninjau kembali distribusi beban kerja agar kinerja organisasi tetap optimal.

Kata kunci: Beban Kerja, FTE, Salesman, Tenaga Kerja, Produktivitas.



DOI: <https://doi.org/10.3926/japsi.v3i2.2183>

2025 The Author(s). This open-access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.

Situs web: <https://jurnal.fti.umi.ac.id/index.php/JAPSI>

1. PENDAHULUAN

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank milik pemerintah yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan keuangan kepada masyarakat, khususnya dalam hal penyediaan kredit, tabungan, serta layanan transaksi tunai dan non tunai (Wahda et al., 2023). Jaringan BRI yang tersebar luas hingga ke pelosok daerah, termasuk BRI Unit Mallusetasi Cabang Barru, menandakan betapa strategisnya keberadaan lembaga keuangan ini dalam mendukung perekonomian lokal. Untuk menjamin kelancaran operasional dan pencapaian target layanan, diperlukan tenaga kerja yang profesional, termasuk para tenaga marketing atau salesman yang memiliki tanggung jawab utama dalam

memasarkan produk dan menjaga kualitas pelayanan kepada nasabah (Fole et al., 2025; Hijra et al., 2024; Lestari & Iskandar, 2021; Safutra et al., 2024).

Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, ditemukan permasalahan terkait ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu yang tersedia bagi para salesman, sehingga berdampak pada pencapaian target kerja harian yang telah ditentukan, yaitu sebanyak 12 kunjungan per hari (Herdianzah et al., 2024). Kondisi ini mengindikasikan adanya beban kerja yang mungkin berlebihan dan perlu dilakukan pengukuran secara objektif untuk mengetahui tingkat beban kerja yang sesungguhnya (Ramadani et al., 2024; Setiawan et al., 2024). Beban kerja yang tidak seimbang bukan hanya dapat menurunkan produktivitas kerja, tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Amar et al., 2024; Djakaria et al., 2024; Edi et al., 2024; Safitri et al., 2025).

Pengukuran beban kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal dan efisien (Hardiansyah et al., 2022). Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur beban kerja adalah metode *Full Time Equivalent* (FTE). Metode ini menghitung total waktu aktivitas kerja dibandingkan dengan waktu kerja efektif yang tersedia, sehingga dapat diketahui apakah beban kerja yang dialami seseorang berada dalam kategori normal, underload, atau overload. Dengan pendekatan berbasis waktu, FTE memungkinkan manajemen untuk membuat keputusan strategis mengenai alokasi dan penyesuaian jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan efektivitas metode FTE dalam menganalisis kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk perbankan. Misalnya, penelitian oleh (Setyawan et al., 2024) menunjukkan bahwa penggunaan metode FTE dapat mengidentifikasi beban kerja yang berlebih pada beberapa posisi pekerjaan, yang selanjutnya dijadikan dasar untuk menambah jumlah tenaga kerja. Selain itu, penelitian (Wijaya et al., 2024) menekankan bahwa metode ini mampu memberikan gambaran yang tepat terkait distribusi beban kerja antar individu dalam sebuah tim kerja.

Berdasarkan latar belakang dan hasil kajian literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menghitung beban kerja yang diterima oleh masing-masing salesman di BRI Unit Mallusetasi Cabang Barru dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan manajerial terkait kebutuhan jumlah karyawan yang optimal dan mendukung peningkatan produktivitas kerja di unit tersebut.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan di UD. CI, sebuah unit usaha yang berlokasi di Desa Poleonro, Kecamatan Lamuru, Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan dalam kurun waktu satu bulan dengan tujuan memperoleh data akurat mengenai proses produksi dan tata letak fasilitas. Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis untuk mendukung perancangan ulang tata letak yang lebih efisien dan sesuai kebutuhan operasional.

2.1 Metode Pengumpulan Data

Metode dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi yang dilakukan dengan mengamati cara kerja karyawan yang ada, mengamati proses produksi dari awal hingga akhir, dan dokumentasi yang diperoleh berupa laporan kegiatan produksi mengenai *layout* perusahaan, aliran *material*, macam-macam alat yang digunakan serta kapasitasnya.

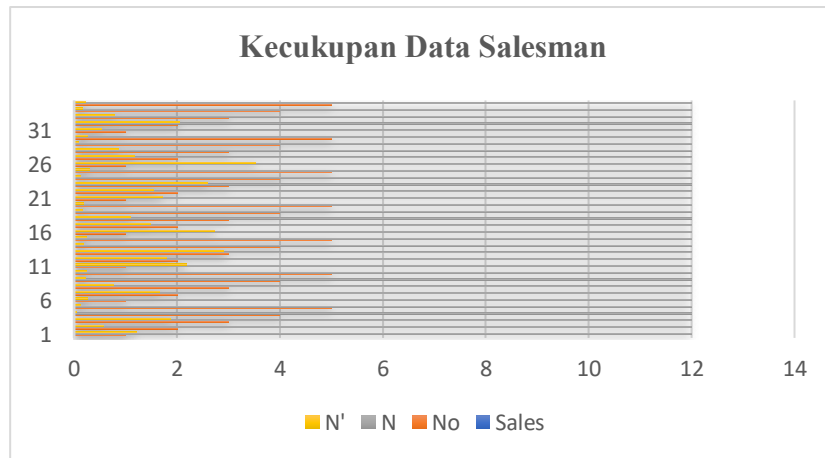
2.2 Metode Analisis Data

Setelah mendapatkan data yang dibutuhkan, kemudian dilakukan analisis Data dengan metode *Activity Relationship Diagram*. Analisis Aliran Material dan aktivitas *Operasional*. Membuat *Activity Relationship Chart*. Analisis Ongkos *Material Handling*. Dan Menghitung kebutuhan Luas Area dan Perancangan alternatif *layout*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian Kecukupan Data Salesman

Bagian ini membahas hasil pengujian kecukupan data salesman untuk memastikan bahwa jumlah data yang dikumpulkan telah memadai dan representatif, sehingga dapat digunakan secara valid dalam analisis serta pengambilan keputusan penelitian.

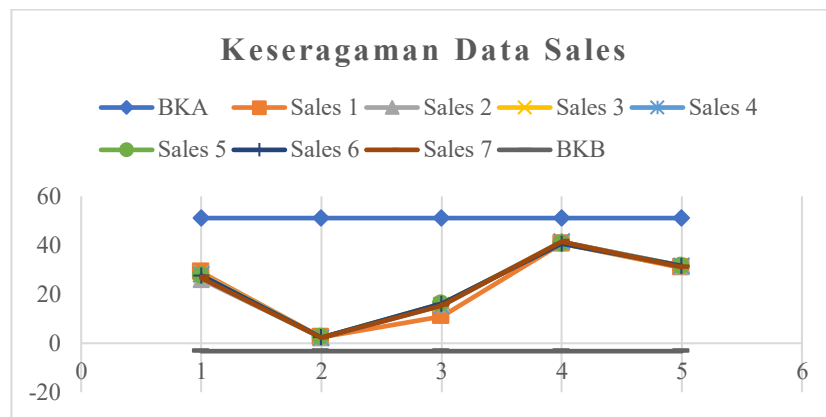


Gambar 1. Hasil Uji Kecukupan Data
Sumber: data diperoleh (2025)

Gambar 1 menunjukkan hasil pengujian bahwa seluruh aktivitas harian pada masing-masing salesman memiliki nilai $N = 12$ dengan variasi nilai N' antara 0,13 hingga 3,52. Seluruh aktivitas, seperti Mengemudi, Pengecekan, Briefing, Mapping, dan Evaluasi Harian, dinyatakan “Cukup”, yang menandakan data sudah memenuhi syarat kecukupan dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2 Hasil Pengujian Keceragaman Data

Pada tahap pengolahan ini data yang pertama dilakukan adalah uji kecukupan data. Pada uji kecukupan data terdapat 2 faktor yang mempengaruhi yaitu tingkat kepercayaan (k) dan tingkat ketelitian (s). Adapun tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau samaa dengan 2 tingkat ketelitian yang digunakan adalah 5% atau 0.05.

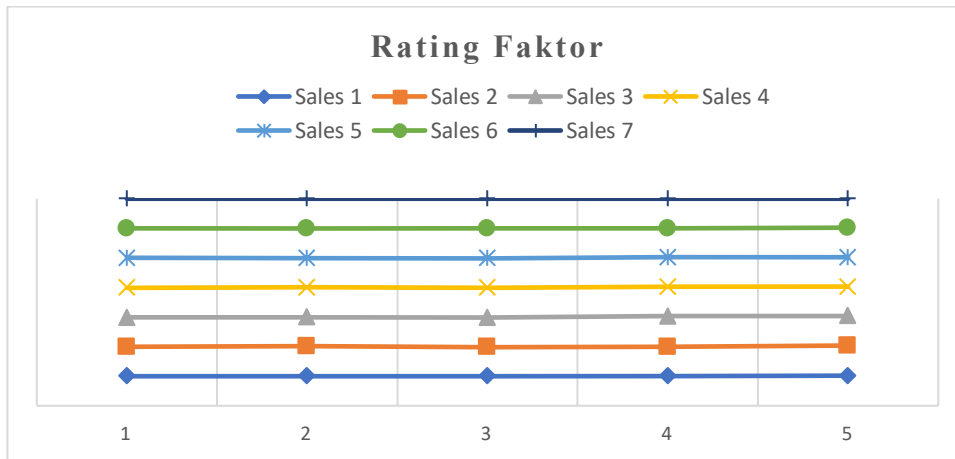


Gambar 2. Hasil Uji Keceragaman Data
Sumber: data diperoleh (2025)

Gambar 2 diatas, menunjukkan hasil analisis Metode Keceragaman Data Sales dengan batas kendali atas (BKA) sebesar 51,13 dan batas kendali bawah (BKB) sebesar -3,23. Nilai seluruh salesman, seperti Sales 1 (29,12–40,72) dan Sales 7 (26,66–41,48), berada di antara BKA dan BKB, menandakan bahwa data penjualan seragam dan stabil tanpa adanya penyimpangan signifikan.

3.3 Hasil Penentuan Rating Faktor

Faktor penyusuaian atau *performance rating* adalah aktifitas menilai atau mengevaluasi kecepatan kerja operator. Dengan melakukan rating ini , diharapkan waktu kerja yang diukur dapat dinormalkan kembali. Metode yang digunakan adalah metode *westinghaouse*. Nilai *performance rating* dinilai sesuai dengan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti terhadap kinerja tiap – tiap salesman pada setiap elemen.

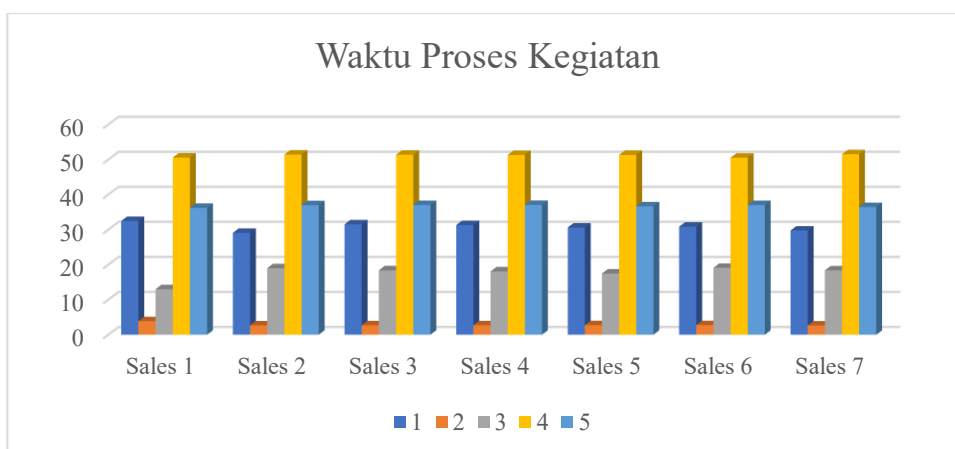


Gambar 3. Hasil Pengujian Rating Faktor
Sumber: pengolahan data (2025)

Gambar 3 diatas menunjukkan hasil analisis Metode Rating Faktor Sales menunjukkan bahwa seluruh salesman memiliki tingkat kinerja yang stabil dan seragam, dengan nilai rating berkisar antara 1,02 hingga 1,11. Sales 1 memiliki nilai antara 1,04–1,11 yang menunjukkan konsistensi kerja tinggi, sedangkan Sales 2 sedikit lebih rendah dengan rentang 1,03–1,09 namun tetap efisien. Sales 3 dan Sales 5 sama-sama menunjukkan variasi kecil (1,02–1,11) yang menggambarkan keseimbangan antara kecepatan dan ketepatan kerja. Sales 4, Sales 6, dan Sales 7 memiliki kisaran nilai serupa, yaitu 1,04–1,11, menandakan keseragaman dalam pelaksanaan tugas serta kemampuan mempertahankan kualitas aktivitas harian. Secara keseluruhan, seluruh salesman memiliki rata-rata rating sekitar 1,06, yang menunjukkan bahwa kinerja tim berada dalam kategori stabil, seragam, dan efisien..

3.4 Hasil Penentuan Waktu Proses Kegiatan

Perhitungan waktu normal ini menggunakan data waktu siklus per *Job Description* operator yang didapatkan dengan melibatkan nilai *performance rating* per operator. Mendapatkan waktu normal adalah dengan mengkali waktu siklus dengan *Rating Faktor*.



Gambar 4. Hasil Penentuan Waktu Proses Kegiatan
Sumber: pengolahan data (2025)

Gambar 4 diatas, menunjukkan Waktu Proses Kegiatan Sales dengan lima aktivitas utama. Waktu tertinggi terdapat pada aktivitas ke-4, seperti Sales 3 (51,38 menit) dan Sales 5 (51,34 menit), sedangkan waktu terendah pada aktivitas ke-2 sekitar 2,64–3,87 menit. Secara umum, total waktu aktivitas berkisar antara 29,09 hingga 51,52 menit, menandakan efisiensi kerja relatif seragam di antara seluruh salesman.

3.5 Hasil Penentuan Full Time Equivalent

Perhitungan beban kerja dilakukan berdasarkan total waktu baku persalesman per hari serta waktu kerja perhari. Perhitungan beban kerja salesman menggunakan data waktu baku dan rating faktor per *job description* salesman yang dapat dilihat pada masing - masing yakni pada Tabel Berikut ini.

$$\begin{aligned} \text{Total Jam Elemen} &= \text{Frekuensi} \times \text{Waktu Baku} \times \text{Jumlah Hari Kerja}/60 \\ \text{Total Hours / Year} &= 200 \times 32.48 \text{ menit} \times 285 \text{ hari} /3600 = 577.42 \\ \text{FTE} &= (\text{Total Jam kerja elemen per tahun}) / \text{Waktu jam kerja efektif per tahun} \\ \text{FTE} &= 577.42 / 1879.9 = 0.31 \end{aligned}$$

Tabel 1. Hasil Penentuan *Full Time Equivalent*

No	Situasi Pekerjaan	Nilai FTE
1	Saels 1	1.30
2	Sales 2	1.35
3	Sales 3	1.39
4	Sales 4	1.33
5	Sales 5	1.38
6	Sales 6	1.34
7	Sales 7	1.31

Sumber: *pengolahan data (2025)*

Tabel menunjukkan hasil perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE) untuk tujuh salesman dengan nilai berkisar antara 1,30 hingga 1,39. Nilai tertinggi terdapat pada Sales 3 (1,39) dan terendah pada Sales 1 (1,30), menandakan beban kerja setiap salesman relatif seimbang dan berada dalam batas wajar.

Berdasarkan hasil perhitunagn diatas, dapat diperoleh nilai optimal untuk pekerja sales di bank BRI unit Mallusetasi cabang Barru. Adapun hasilnya dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Penentuan Jumlah Pekerja Sales

No	Situasi Pekerjaan	Jumlah Pekerja saat ini	Setelah Penerapan FTE
1	Saels 1	1	3,46
2	Sales 2	1	3,65
3	Sales 3	1	3,61
4	Sales 4	1	3,59
5	Sales 5	1	3,47
6	Sales 6	1	3,63
7	Sales 7	1	3,46

Sumber: *pengolahan data (2025)*

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, seluruh posisi sales mengalami peningkatan kebutuhan tenaga kerja setelah penerapan Full Time Equivalent (FTE). Awalnya setiap posisi hanya memiliki satu orang pekerja, namun hasil perhitungan menunjukkan bahwa kebutuhan aktual mencapai antara 3,46 hingga 3,65 pekerja. Sales 1 dan Sales 7 memiliki nilai terendah yaitu 3,46, menunjukkan beban kerja cukup

tinggi namun masih dapat ditangani dengan tambahan sekitar dua orang pekerja. Sales 2 menunjukkan nilai tertinggi yaitu 3,65, menandakan tingkat aktivitas yang paling padat dan memerlukan tambahan tenaga lebih besar. Sementara Sales 3 (3,61), Sales 4 (3,59), Sales 5 (3,47), dan Sales 6 (3,63) juga menunjukkan kebutuhan serupa untuk memperkuat kapasitas kerja tim agar beban distribusi tugas lebih seimbang. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh posisi sales membutuhkan tambahan tenaga kerja sekitar dua hingga tiga orang agar produktivitas dan efisiensi operasional dapat terjaga secara optimal.

3.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja para salesman di BRI Unit Mallusetasi Cabang Barru bervariasi, dengan nilai FTE yang berkisar antara di bawah 1 (underload) hingga di atas 1,28 (overload). Hal ini menggambarkan adanya ketidakseimbangan distribusi beban kerja antar karyawan yang dapat berdampak pada pencapaian target dan kinerja institusi secara keseluruhan. Penelitian ini memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya oleh (Rahman et al., 2023), yang mengungkapkan bahwa nilai FTE di atas 1,28 menandakan kondisi *overload* dan membutuhkan intervensi berupa penambahan tenaga kerja. Dalam kasus BRI Unit Mallusetasi, beberapa salesman juga memiliki nilai FTE yang tinggi (misalnya >1,3), yang berarti beban kerja mereka melebihi kapasitas waktu kerja efektif per tahun (sekitar 1.880 jam). Metode FTE sangat relevan karena dapat mengukur produktivitas karyawan dengan membandingkan waktu aktual untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia (Widodo et al., 2022). Penelitian ini menekankan bahwa penghitungan kebutuhan sumber daya manusia yang akurat berdasarkan waktu kerja aktual akan membantu manajemen dalam merancang strategi kerja yang efisien.

Jika dikaitkan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, hasil ini menunjukkan pentingnya alokasi kerja yang proporsional untuk menciptakan efektivitas organisasi (Setyawan et al., 2024). Ketidakseimbangan kerja dapat menyebabkan kelelahan (*fatigue*), stres kerja, serta menurunkan semangat dan produktivitas (Edi et al., 2024). Dalam konteks BRI, hal ini dapat menghambat pencapaian target pelayanan dan pemasaran. Lebih lanjut, konsep beban kerja dalam studi ini juga terkait erat dengan pengaruh faktor eksternal dan internal sebagaimana dijelaskan oleh (Setiawan et al., 2024). Misalnya, pekerjaan lapangan seperti mengemudi dan pemasaran produk ke nasabah memerlukan waktu dan tenaga tambahan yang tidak selalu dapat dikendalikan oleh individu.

Dalam kajian ini, ditemukan bahwa total jam kerja efektif yang tersedia setelah dikurangi faktor kelonggaran (allowance) sekitar 15–19%, memberikan gambaran realistis akan waktu kerja aktual. Ini selaras dengan pandangan dari (Hardiansyah et al., 2022), yang menyatakan bahwa allowance harus diperhitungkan untuk menghindari kesalahan estimasi beban kerja. Dengan demikian, berdasarkan data FTE, perusahaan disarankan melakukan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja, mendistribusikan ulang beban kerja, atau mempertimbangkan rekrutmen tambahan pada bagian yang memiliki nilai FTE >1,28. Hal ini penting agar karyawan dapat bekerja optimal, target pelayanan terpenuhi, dan produktivitas organisasi meningkat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Pekerja dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) di BRI Unit Mallusetasi Cabang Barru”, dapat disimpulkan bahwa seluruh pekerja bagian salesman mengalami kondisi beban kerja berlebih (*overload*). Hasil perhitungan FTE menunjukkan bahwa ketujuh salesman memiliki nilai FTE di atas batas normal (>1,28), yaitu berturut-turut Sales 1 sebesar 1,30, Sales 2 sebesar 1,35, Sales 3 sebesar 1,39, Sales 4 sebesar 1,33, Sales 5 sebesar 1,38, Sales 6 sebesar 1,34, dan Sales 7 sebesar 1,31. Nilai tersebut menandakan bahwa setiap salesman memiliki beban kerja yang melampaui kapasitas optimal, sehingga diperlukan penambahan jumlah tenaga kerja agar beban kerja dapat dibagi secara proporsional. Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan tenaga kerja, jumlah salesman yang ideal di BRI Unit Mallusetasi seharusnya sebanyak 21 orang, yang terdiri dari 7 orang tenaga kerja awal dan tambahan sebanyak 14 orang. Penambahan ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja, menurunkan tingkat kelelahan, serta memperbaiki kinerja dan kualitas pelayanan terhadap nasabah. Dengan demikian, penerapan metode

FTE terbukti efektif dalam mengevaluasi dan mengoptimalkan alokasi sumber daya manusia di lingkungan kerja perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, M. A. S., Nusran, M., Hafid, M. F., & Fole, A. (2024). Analisis Proses Produksi Roti Canai Pada UMKM Dapoer Sani Dengan Menggunakan Penerapan Good Manufacturing Practices (GMP). *JAPSI: Jurnal Aplikasi Dan Pengembangan Sistem Industri*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.33096/japsi.v2i1.1255>
- Djakaria, N. S. S., Lantara, D., Dahlan, M., & Fole, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Departement Produksi pada PT. ALC. *JAPSI: Jurnal Aplikasi Dan Pengembangan Sistem Industri*, 2(1), 57–66. <https://doi.org/10.33096/japsi.v2i1.1345>
- Edi, A. G. S., Jabawidhiartha, M. Y., & Kuncoro, A. J. (2024). Analisis Beban Kerja Berdasarkan Metode Full Time Equivalent Untuk Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja Secara Efektif. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 3(2), 96–104. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v3i2.299>
- Fole, A., Safutra, N. I., Febriani, R., & Safitri, K. N. (2025). Enhancing Human Resource Performance: An Evaluation Study Using the Human Resources Scorecard Method at PT. WNI. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 27(2), 66–75. <https://doi.org/10.32734/register.v27i1.idarticle>
- Hardiansyah, H., Hasibuan, A., & Harahap, B. (2022). Analisis Beban Kerja dengan Pendekatan Metode Full Time Equivalent (FTE) pada Pembuatan Meja Belajar di CV Setia Abadi. *Factory Jurnal Industri, Manajemen Dan Rekayasa Sistem Industri*, 1(2), 67–73. <https://doi.org/10.56211/factory.v1i2.194>
- Herdianzah, Y., Mubaraq, H., Nusran, M., Ahmad, A., Safutra, N. I., & Fole, A. (2024). Analisis Mutu Produk Roti Maros Sanggalea Group Menggunakan Metode Quality Function Deployment. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(2), 30–36. <https://doi.org/10.33884/jrsi.v9i2.8179>
- Hijra, A., Saleh, A., Hafid, M. F., & Fole, A. (2024). Analisis Kepuasan Pelanggan Pdam Kota Makassar Menggunakan Metode CSI Dan IPA. *JAPSI: Jurnal Aplikasi Dan Pengembangan Sistem Industri*, 2(1), 38–47. <https://doi.org/10.3926/japsi.v2i1.1261>
- Lestari, A. T., & Iskandar, K. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Bank BTN Cabang Tegal. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(2), 1–9. <https://doi.org/10.46772/jecma.v2i1.513>
- Rahman, A., Alamsyah, M., & Anwar, R. (2023). Analisis Beban Kerja Karyawan Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Pada Unit Pemupukan Perkebunan Kelapa Sawit. *Sebatik*, 27(1), 9–15. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v27i1.2232>
- Ramadani, R., Mail, A., & Nusran, M. (2024). Analisis Penerapan Proses Produksi Tahu Dengan Pendekatan Good Manufacturing Practices Pada Ikm Maju Jaya. *JAPSI: Jurnal Aplikasi Dan Pengembangan Sistem Industri*, 2(2), 11–19. <https://doi.org/10.3926/japsi.v2i1.647>
- Safitri, K. N., Fole, A., Aini, N., & Negara, P. P. S. (2025). Strategies for Enhancing Supply Chain Efficiency in the Agricultural Sector Through the Implementation of the SCOR Racetrack Method. *Agroindustrial Technology Journal*, 9(1), 90–100. <https://doi.org/10.21111/atj.v9i1.14299>
- Safutra, N. I., Fole, A., Dahlan, M., & Yusuf, R. (2024). Transformasi Kualitas Pelayanan E-Commerce Lazada Pendekatan Inovatif dengan Metode Importance Performance (IPA) di Kecamatan Sinjai Barat. *Journal of Industrial Engineering Innovation*, 2(01), 1–8. <https://doi.org/10.58227/jiei.v2i01.116>
- Setiawan, E. A., Rahmawati, & Mubariz, M. (2024). Penerapan Metode Full Time Equivalent (FTE) Dalam Menentukan Keseimbangan Beban Kerja Pada Distributor Pompa Air. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 3(1), 40–46. <https://doi.org/10.55826/tmit.v3i1.289>
- Setyawan, D. W., Himmah, T. S. F., & Kholifah, L. (2024). Optimalisasi Manajemen Beban Kerja di Assessment Center Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 3(1), 11–19. <https://doi.org/10.55826/tmit.v3i1.290>
- Wahda, I. F., Rauf, N., & Safutra, N. I. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Menggunakan Metode Kano Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *JAPSI:*

Jurnal Aplikasi Dan Pengembangan Sistem Industri, 1(3), 25–32.
<https://doi.org/10.3926/japsi.v1i3.532>

- Widodo, T., Fardiansyah, I., & Sari, S. L. (2022). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Cell 31 D1 (Studi Kasus PT Panarub Industry). *Journal Industrial Manufacturing*, 7(1), 35–40. <https://doi.org/10.31000/jim.v7i1.5968>
- Wijaya, S. M., Nugraha, R. B. A., & Setiawan, E. A. (2024). Full Time Equivalent Sebagai Acuan Dalam Penentuan Jumlah Tenaga Kerja. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 3(2), 125–133. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v3i2.294>