

Analisis Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya

Analysis of Workload Measurement Using the Full Time Equivalent (FTE) Method on the Performance of Employees of the Free Zone Warehouse Division of PT. Bimaruna Jaya

Winoto Hadi^{a,1*}, Dadang Suyadi Suryasumirat^{a,2}, Tasya Ananda Putri^{a,3}

^aManajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Indonesia.

¹winoto_unj@yahoo.com, ²dsyd@unj.ac.id, ³amandaputritasya37@gmail.com

*corresponding e-mail: amandaputritasya37@gmail.com

ABSTRACT

Warehouse is one of the business fields run by PT. Bimaruna Jaya by providing services such as loading or unloading activities to providing storage. The sustainability of each job must certainly be supported by qualified human resources with guaranteed skills and interrelationships. However, sufficient knowledge is needed to design the management and planning of human resources, which is aimed at improving performance and productivity. But in fact, after calculations, for the workload of the Warehouse Head, three (3) Forklift Operators, and three (3) TKBM fall into the category of normal /fit (inload) implications. Meanwhile, two (2) Tally man and one (1) Warehouse Admin experienced excessive workload (overload). Through the calculation results using the Full Time Equivalent (FTE) method, further understanding of the distribution of workloads is needed evenly (with certain conditions). Then this calculation is also aimed at concluding a formulation regarding the optimization of labor management which will later affect the performance and productivity of employees of the Free Zone Warehouse Division of PT. Bimaruna Jaya.

Keywords : *Human Resources, Warehouse, Workload, Performance, Productivity*

ABSTRAK

Gudang merupakan salah satu bidang usaha yang dijalankan oleh PT. Bimaruna Jaya dengan menyediakan layanan seperti kegiatan bongkar atau muat barang hingga penyediaan tempat penyimpanan. Keberlangsungan dari setiap pekerjaan tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni dengan keterampilan yang terjamin dan saling keterkaitan. Namun diperlukan pengetahuan yang cukup untuk merancang pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia, yang ditujukan supaya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Tetapi kenyataannya setelah dilakukan perhitungan, untuk beban kerja Kepala Gudang, tiga (3) Operator Forklift, dan tiga (3) TKBM masuk ke dalam kategori implikasi normal/fit (*inload*). Sementara untuk dua (2) Tally man dan satu (1) Admin Gudang mengalami beban kerja yang berlebihan (*overload*). Melalui hasil perhitungan dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) bahwa diperlukan pemahaman lebih lanjut tentang pendistribusian beban kerja secara merata (dengan syarat tertentu). Lalu perhitungan ini juga ditujukan untuk menyimpulkan rumusan mengenai optimalisasi pengelolaan tenaga kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas dari karyawan Divisi

Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Gudang, Beban Kerja, Kinerja, Produktivitas

A. Pendahuluan

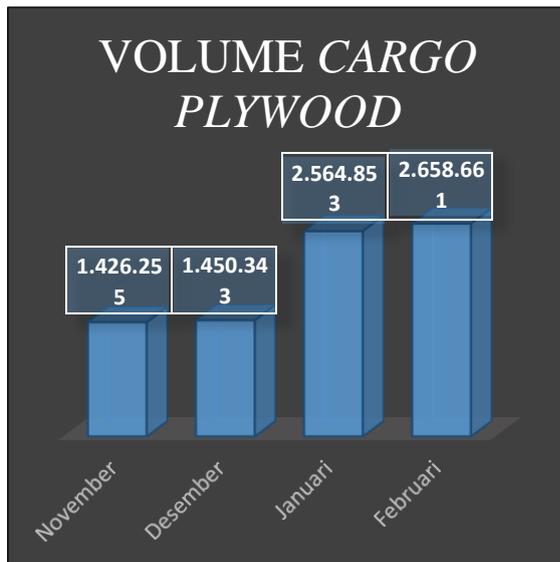
Saat ini, sektor transportasi di Indonesia telah berkembang pesat dengan dibuktikan melalui adanya pembangunan sistem transportasi yang saling terintegrasi. Sektor transportasi baik dari jalur darat, laut, dan udara tetap mengutamakan kualitas jasa pelayanan yang akan dinikmati oleh masyarakat. Hal ini mengingat transportasi memiliki peran penting terhadap pertumbuhan dan perkembangan dari perekonomian negara.

Transportasi merupakan sarana yang berperan dalam kehidupan manusia, baik untuk keberlangsungan interaksi antara manusia, maupun sebagai alat untuk memudahkan manusia dalam memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain (Fatimah S., 2019). Sektor

transportasi pada sisi sarana pemindahan orang dapat dilihat dengan adanya penyediaan transportasi publik oleh pemerintah seperti Transjakarta, Kereta Api *Commuter Line*, Kereta MRT, LRT, dan lain sebagainya. Sementara untuk pemindahan barang disediakan baik dari pemerintah maupun pihak swasta. Salah satu perusahaan swasta yang menjadi pihak penyedia layanan pemindahan barang ialah PT. Bimaruna Jaya.

PT. Bimaruna Jaya merupakan salah satu anak perusahaan dari *Korindo Group* yang bergerak di beberapa bidang yaitu *Trucking, Warehousing, Container Yard, Forwarding* dan *Project Cargo*. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1991 yang berlokasi di Jl. Raya Cakung Cilincing Km 1,5 Jakarta Timur. Pada

bidang usaha *warehouse* (gudang) menyediakan layanan penyimpanan dan pendistribusian barang bebas bea cukai. Contoh barang yang dimaksud yaitu *cargo crate plywood* yang merupakan *project* kerjasama dengan perusahaan *customer*.



Gambar 1. Diagram Volume Plywood PT. Bimaruna Jaya Depot II

Diagram diatas menunjukkan besaran *crate plywood* yang ditangani oleh pihak Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya Depot II. Besarnya nominal tersebut tentunya terdapat campur tangan dari karyawan selaku penggerak dalam menangani proses pendistribusian barang. Proporsi tenaga kerja yang terlibat pada proses tersebut terdiri dari satu (1) orang Kepala Gudang, satu (1) orang Admin, dua (2) orang Tally man, tiga (3) orang Operator Forklift, dan tiga (3) orang Tenaga Kerja Bongkar Muat.

Proporsi ini mungkin terlihat seimbang, namun realita di lapangan terkadang terjadi kekurangan tenaga kerja ketika banyak kegiatan bongkar atau muat. Namun bila mengandalkan pekerja lapangan yang ada, akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan yang harus ditanggung oleh karyawan tertentu.

Beban kerja yang berlebihan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima, sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Hadi et al., 2021; Lesmana, 2021). Namun sebaliknya, bila beban kerja kurang dari standar yang seharusnya maka akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kombinasi antara beban kerja yang berlebihan dan sistem lembur yang terus-menerus diadakan, tentunya akan berdampak kurang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam mengatasi permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan analisis beban kerja yang dilakukan untuk mengidentifikasi waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Triana et al., 2020). Selain itu, melalui analisis tersebut juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui cara mengoptimisasi

pengelolaan tenaga kerja serta mengetahui adakah pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “Analisis Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui waktu kerja yang tersedia pada Divisi Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya Depot II.
2. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia Divisi Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya Depot II.
3. Untuk mengetahui standar beban kerja dan tingkat kelonggaran (*allowance*) pada Divisi Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya Depot II.
4. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan Divisi Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya Depot II.
5. Untuk mengetahui optimalisasi pengelolaan tenaga kerja PT. Bimaruna Jaya Depot II.

B. Metode Penelitian

1) Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dengan melakukan kegiatan pengamatan secara

langsung di lapangan lalu mencatat setiap aktivitas pekerjaan yang akan dijadikan sebagai dasar perhitungan beban kerja melalui metode *Full Time Equivalent* (FTE). Kemudian mencari keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja melalui kegiatan wawancara kepada sepuluh (10) karyawan Divisi Gudang *Free Zone* Depot II dan menyebarkan kuesioner kepada empat puluh (40) karyawan PT. Bimaruna Jaya Depot II. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif.

2) Pengolahan Data

a. Penentuan Tingkat Allowance

Allowance (kelonggaran) merupakan jenis kegiatan dan kebutuhan yang tidak terkait dengan pekerjaan utama yang terbagi menjadi tiga macam yaitu untuk penemuan kebutuhan pribadi, untuk menghilangkan *fatigue*, dan untuk hambatan-hambatan yang tidak terduga.

Untuk contoh yang dimaksud pada ketiga macam *Allowance*, pada jenis yang ditujukan untuk pemenuhan kebutuhan pribadi mengacu pada kegiatan makan dan minum, pergi ke kamar mandi, melakukan kegiatan ibadah, dan lain sebagainya. Pada jenis yang ditujukan untuk menghilangkan *fatigue* mengacu pada aktivitas yang dilakukan guna mengurangi rasa lelah yang dihadapi karyawan. Misalnya ketika seorang karyawan terlalu lama duduk dan menatap layar komputer, pasti akan terasa

pegal dan penat, maka cara untuk mengatasinya bisa dengan melakukan peregangan otot.

Pada jenis terakhir yang berkaitan dengan hambatan-hambatan tidak terduga, misalnya ketika ada seorang karyawan yang membuka obrolan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Karyawan lain yang menjadi lawan bicara pasti akan terhanyut dan tanpa sadar waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja tergantikan menjadi waktu untuk mengobrol dengan karyawan lain. Hal ini menjadikan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu yang akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan dan performa dari karyawan itu sendiri.

b. Penentuan Hari dan Waktu Kerja Efektif

Dalam menentukan besaran waktu kerja dan hari kerja yang efektif yang didasarkan pada KEP/75/M.PAN/7/2004. Untuk perhitungannya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

A = Jumlah hari menurut kalender

B = Jumlah hari sabtu dan minggu dalam setahun

C = Jumlah hari libur dalam setahun

D = Jumlah cuti tahunan

c. Metode *Full Time Equivalent* (FTE)

Full Time Equivalent (FTE)

merupakan metode atau pendekatan yang digunakan untuk menganalisis beban kerja dengan menjadikan waktu sebagai tolak ukur pengukuran, dimana hasil perhitungannya nanti akan diubah ke indeks nilai FTE. Konsep dari metode ini mempertimbangkan antara jumlah jam kerja per tahun yang disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan (Salz et al., 2005).

Ada beberapa persamaan rumus yang dapat digunakan pada proses perhitungan ialah sebagai berikut :

1. Total Waktu Aktivitas

Merupakan total waktu yang didapat dari penjumlahan terkait pekerjaan utama, pekerjaan pendukung, dan pekerjaan *insidental*.

2. *Allowance*

Merupakan hasil tingkat kelonggaran yang didapat dari perkalian terkait jumlah kelonggaran, banyaknya hari dalam satu tahun, dan banyaknya jam kerja dalam satu hari.

3. Total Waktu Tersedia

Merupakan total waktu yang didapat dari penjumlahan antara banyaknya hari dalam satu tahun dengan banyaknya jam kerja dalam satu hari.

Berdasarkan persamaan rumus di atas, memunculkan rumus baru yang dapat digunakan untuk menghitung seberapa besar indeks nilai FTE yaitu :

$$FTE = \frac{\text{Total Waktu Aktivitas} + \text{Allowance}}{\text{Total Waktu Tersedia}}$$

Berdasarkan panduan analisis beban kerja, terdapat tiga implikasi dari total nilai FTE yaitu (Sari et al., 2018):

- Nilai FTE 0 – 0,99 = *underload*
- Nilai FTE 1 – 1,28 = normal
- Nilai FTE > 1,28 = *overload*

d. Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner merupakan tahapan kedua setelah dilakukan perhitungan beban kerja dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Kuesioner yang disebarakan dengan mengikutsertakan 40 karyawan dari berbagai unit kerja di PT. Bimaruna Jaya Depot II, dengan tujuan untuk menanyakan beragam pertanyaan mengenai beban kerja dari sudut pandang karyawan itu sendiri. Berikut dapat dilihat daftar pertanyaan kuesioner :

1. Indikator Beban Kerja

No.	Alat Ukur	SS	S	RR	TD	STS
1	Saya menerima pekerjaan sesuai kemampuan dan keahlian yang saya miliki					
2	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya mendapatkan sumber daya yang cukup ketika melaksanakan pekerjaan					
4	Waktu kerja yang tersedia cukup bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan					
6	Target yang harus saya capai dalam melaksanakan pekerjaan terlalu tinggi					
7	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
8	Timbul perasaan yang nyaman ketika melaksanakan pekerjaan					
9	Saya merasa harus bekerja dengan cepat ketika melakukan pekerjaan					
10	Saya merasa porsi beban kerja yang saya terima terlalu besar					

Gambar 2. Bentuk Tabel Daftar Pertanyaan Kuesioner

2. Indikator Kinerja & Produktivitas

No.	Alat Ukur	SS	S	RR	TD	STS
1	Hasil kerja yang saya lakukan membuat saya dihargai karyawan lain / <i>customer</i>					
2	Hasil kerja yang saya lakukan dalam satu periode sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang lain					
5	Saya selalu memperbaiki setiap kesalahan yang saya buat dalam bekerja					
6	Saya merasa beban kerja yang diberikan perusahaan akan berdampak pada kinerja saya					
7	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar dan kebijakan perusahaan					
8	Saya berusaha memanfaatkan waktu se-efisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya selalu melebihi batas waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan segera meskipun tidak diminta untuk menyelesaikannya					

Gambar 3. Daftar Bentuk Tabel Daftar Pertanyaan Kuesioner

3. Indikator Kompetensi Kerja & Kecerdasan Emosional

No.	Alat Ukur	SS	S	RR	TD	STS
1	Pengetahuan dan kemampuan yang saya miliki yang berkaitan dengan pekerjaan adalah baik					
2	Saya dapat menangani dengan serius keluhan yang disampaikan oleh pihak <i>customer</i>					
3	Saya merasa mampu menggunakan segenap pengetahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Pihak perusahaan menyediakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan					
5	Saya menerima saran dan kritik dari pihak lain yang ditujukan untuk mengembangkan diri saya					
6	Saya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah yang muncul ketika melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memiliki kemampuan <i>problem solving</i> terhadap permasalahan yang muncul ketika melaksanakan pekerjaan					
8	Saya berusaha untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan saat melaksanakan pekerjaan					
9	Pihak perusahaan berusaha untuk memberikan penghargaan secara finansial dan non-finansial kepada karyawan tertentu					
10	Pihak perusahaan menyelenggarakan kegiatan evaluasi secara berkala yang ditujukan untuk memantau perkembangan hasil pekerjaan					

Gambar 4. Daftar Bentuk Tabel Pertanyaan Kuesioner

C. Hasil dan Pembahasan

1) Allowance / Kelonggaran

Adapun rekapitulasi dari nilai *allowance* pada setiap aktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Tingkat *Allowance*

Jenis <i>Allowance</i>	Nilai
<i>Personal Needs Allowance</i>	7,29%

<i>Basic Fatigue Allowance</i>	3,12%	Hari libur nasional	15	hari
<i>Mental Strain</i>	2,08%	Jatah Cuti	14	hari
<i>Total Allowance</i>	12,49%	Hari Kerja	284	hari

Sumber : Data Olahan (2022)

2) Hari dan Waktu Kerja Efektif

Hari Kerja di PT. Bimaruna Jaya ialah 6 hari kerja antara lain hari senin sampai sabtu. Adapun waktu kerja dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Senin – Jumat
 - 08.00 – 12.00 (Bekerja)
 - 12.00 – 13.00 (Istirahat)
 - 13.00 – 17.00 (Bekerja)
- b. Sabtu
 - 08.00 – 12.00 (Bekerja)
 - 12.00 – 13.00 (Istirahat)

Tabel 2. Hari & Waktu Kerja Efektif

Perhitungan	Jumlah	Satuan
Waktu Kerja Efektif		
Waktu Kerja / hari (Senin - Jumat)	8	jam
Waktu Kerja / hari (Sabtu)	4	jam
Waktu Kerja / hari (Senin - Jumat)	420	menit
Waktu Kerja / hari (Sabtu)	210	menit
Waktu Kerja Efektif / minggu	2.310	menit
Waktu Kerja Efektif / bulan	16.380	menit
Waktu Kerja Efektif / tahun	196.560	menit
Hari Kerja Efektif		
Hari dalam setahun	365	hari
Hari libur (minggu)	52	hari

Posisi Pekerjaan	Tingkat Allowance	Total Waktu Aktivitas	Total Waktu Tersedia	Indeks FTE
Kepala Gudang	17.026,36	181.755	196.560	1,01
Tally man	17.026,36	360.172	196.560	1,92
Tally man	17.026,36	269.852	196.560	1,45
Admin Gudang	17.026,36	263.560	196.560	1,42
Operator Forklift	17.026,36	203.120	196.560	1,11
Operator Forklift	17.026,36	218.780	196.560	1,2
Operator Forklift	17.026,36	189.600	196.560	1,05
TKBM	17.026,36	197.782	196.560	1,09
TKBM	17.026,36	184.352	196.560	1,02
TKBM	17.026,36	214.675	196.560	1,17

Gambar 5. Bentuk Tabel Diagram Sebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa posisi pekerjaan Kepala Gudang, Operator Forklift dan TKBM masuk ke dalam kategori normal (*inload*). Lalu untuk posisi Tally man dan Admin Gudang masuk kategori berlebihan (*overload*). Beban kerja yang berlebihan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima, sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja (Hadi et al., 2021; Lesmana, 2021).

3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan perhitungan, perusahaan perlu melakukan penetapan ulang mengenai beban kerja yang mesti

disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pendapat ini didukung oleh (Rohman & Ichsan, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut.



Gambar 6. Diagram Sebaran Kuesioner

Diketahui dari sepuluh (10) karyawan, enam (6) orang diantaranya setuju terhadap kesesuaian pemberian beban kerja terhadap

keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Sementara dua (2) orang sangat setuju dan dua (2) orang lainnya tidak setuju.

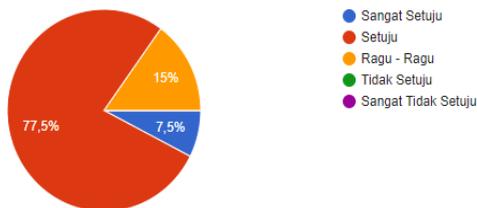


Gambar 7. Diagram Sebaran Kuesioner

Pendapat ini juga diperkuat melalui hasil pengolahan kuesioner yang membuktikan bahwa dari sepuluh (10) karyawan divisi gudang, delapan (8) orang diantaranya menyuarakan pendapat setuju terhadap pemberian beban kerja akan berdampak pada kinerja. Kemudian untuk dua (2) orang lainnya menyuarakan pendapat ragu – ragu terhadap pernyataan tersebut.

Sementara untuk penyebaran kuesioner secara keseluruhan (dengan mengikutsertakan 40 karyawan PT. Bimaruna Jaya Depot II) berpendapat bahwa 77,5% setuju pada pernyataan pemberian beban kerja berdampak

terhadap kinerja. Lalu 7,5% menyuarakan pendapat sangat setuju dan 15% lainnya menyuarakan pendapat ragu-ragu atas pernyataan kuesioner tersebut. Data rekapitulasinya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : Data Olahan (2022)

Gambar 8. Diagram Sebaran Kuesioner

D. Simpulan

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dapat diketahui besaran waktu kerja efektif per tahun sebesar 196.560 menit, lalu untuk hari kerja efektif per tahun sebanyak 284 hari.
2. Kompetensi kerja yang sudah sepatutnya dimiliki oleh karyawan seperti mampu berkomunikasi dengan baik, bisa bekerja individu maupun dalam tim, penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan cekatan dan teliti. Selain itu juga kemampuan dalam

pengoperasian komputerisasi juga bisa menjadi poin plus dari karyawan itu sendiri, mengingat hamper sebagian aktivitas sudah bersiap-siap untuk beralih menuju era digitalisasi.

3. Standar beban kerja yang normal bila merujuk pada metode *Full Time Equivalent* (FTE) yaitu nilai indeksnya sebesar 1 – 1,28. Sementara untuk tingkat kelonggaran (*allowance*) pada Divisi Gudang *Free Zone* PT. Bimaruna Jaya didapat melalui kegiatan observasi dan diketahui nilainya sebesar 12,49%.
4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) dapat diketahui bahwa beban kerja Kepala Gudang sebesar 1,01, Tally man 1 sebesar 1,92, Tally man 2 sebesar 1,45 dan Admin Gudang sebesar 1,42. Lalu untuk Operator Forklift 1 sebesar 1,11, Operator Forklift 2 sebesar 1,2, dan Operator Forklift 3 sebesar 1,05. Kemudian untuk beban kerja TKBM 1 sebesar 1,09, TKBM 2 sebesar 1,02, TKBM 3 sebesar 1,17.
5. Besaran presentasi mengenai pernyataan “Pemberian Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja” melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan PT. Bimaruna Jaya Depot II sebesar 77,5% setuju pada

pernyataan pemberian beban kerja berdampak terhadap kinerja. Lalu 7,5% menyuarakan pendapat sangat setuju dan 15% lainnya menyuarakan pendapat ragu-ragu atas pernyataan kuesioner tersebut.

6. Pada poin kesimpulan nomor 4 (beban kerja berlebihan pada posisi pekerjaan Tally man dan Admin Gudang), dapat diatasi dengan menerapkan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu caranya ialah dengan menyelenggarakan program pelatihan atau pendidikan yang diajukan kepada karyawan supaya karyawan tersebut bisa memiliki *skill* dan *knowledge* di beberapa bidang tertentu.

E. Daftar Pustaka

- Fatimah, Siti. (2019). *Pengantar Transportasi* (Cetakan Pertama). Jawa Timur: Myria Publisher.
- Hadi, W., A. W., & Rachbini, W. (2021). Foremans Job Satisfaction With the Company Loading and Unloading Containers in Dki Jakarta. *International Journal of Advanced Research*, 9(08), 900–911. <https://doi.org/10.21474/ijar01/13343>
- Lesmana, E. M. (2021). *ANALISIS KEBUTUHAN JUMLAH TENAGA KERJA BERDASARKAN BEBAN KERJA MENGGUNAKAN METODE FULL TIME EQUIVALENT (FTE) PADA DIVISI PROCUREMENT PT. SALAM PACIFIC INDONESIA LINES (SPIL) CABANG JAKARTA*. Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021)* E-ISSN 2798-1851 *PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Salz, P., Buisman, E., Malvarosa, L., Dures, F., Leblond, E., Andersen, J. L., Andersen, K. N., Nielsen, R., Anton, S., & Curtis, H. (2005). *Calculation of labour including FTE (full-time equivalent) in fisheries. January, 9-22-*.
- Sari, A. D., Hardiansa, F., & Suryoputro, M. R. (2018). Workload assessment on foundry SME to enhance productivity using full time equivalent. *MATEC Web of Conferences*, 154, 1–5. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815401081>
- Triana, N. E., Wijaya, F. A. B. S., & Lesmana, S. A. (2020). Measuring Workforce Quantity by using Workload Analysis and Full Time Equivalent Method. *Journal of*

Scientific and Engineering Research,
7(7), 104–108.

[Peraturan Pemerintah] Undang Undang RI
No. 11 Tahun 1965 Tentang
Penetapan Peraturan Pemerintah
Pengganti UU No. 5 Tahun 1962

Tentang Perubahan UU No. 2 PRP
Tahun 1960 Tentang Pergudangan;
1965.

[Peraturan Pemerintah] Undang-Undang
Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan; 2003