

Analisis Beban Kerja *Supervisor* Apotek dengan Metode *Full Time Equivalent*

Devoni Putri Rahajeng^{*1)}, Gisya Amanda Yudhistira²⁾, Rahma Nur Hidayah³⁾, Ananda Hudi Perdana⁴⁾, Chancard Basumerda⁵⁾

^{1,2,3,4,5)} Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia

*Email: 19522319@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mengembangkan strategi dan kinerja perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia berkualitas dengan kuantitas yang tepat tersebut, sangat diperlukan di setiap perusahaan untuk mengembangkan tenaga kerja di perusahaan. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja. Analisis beban kerja merupakan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah atau kuantitas tenaga kerja yang diperlukan. Beban kerja yang didistribusikan secara tidak merata dapat mengakibatkan ketidaknyamanan suasana kerja karena karyawan merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan atau bahkan kekurangan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis beban kerja yang terjadi pada *supervisor* apotek dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE (*Full Time Equivalent*). Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung melalui wawancara terkait rincian pekerjaan dan kebutuhan input dan output dalam perhitungan beban waktu pekerja. Hasil perhitungan dan analisis waktu kerja efektif, *full time equivalent* dan jumlah pekerja apotek tersebut diketahui bahwa beban kerja yang diterima operator masuk ke dalam kategori *underload* dimana beban kerja masuk ke dalam kategori tidak berat. Jumlah tenaga kerja seharusnya yaitu 0,88 dengan jumlah tenaga kerja yang ada 1 orang dan didapatkan hasil yaitu +0,12 dimana perusahaan tersebut tidak perlu mengurangi pekerja atau menambahkan pekerja. Perlu adanya identifikasi lanjutan agar pekerja memiliki beban kerja normal dan disesuaikan dengan pembagian rincian pekerjaan yang ada.

Kata kunci: Beban Waktu, FTE, Perencanaan, Sumber Daya Manusia

1. Pendahuluan

Salah satu hal terpenting dalam pengembangan strategi dan kinerja perusahaan adalah perencanaan sumber daya manusia. Kemampuan sumber daya manusia dalam penyelesaian pekerjaannya dapat terlihat dari hasil pekerjaannya tersebut. Kuantitas dari sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan di setiap perusahaan. Jumlah karyawan yang tepat dapat diketahui dengan analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja.

Metode yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah atau kuantitas tenaga kerja yang diperlukan yaitu analisis beban kerja. Analisis beban kerja yang dapat digunakan dalam penentuan jumlah tenaga kerja yaitu *Full Time Equivalent* (FTE). Beban kerja yang didistribusikan secara tidak merata dapat menimbulkan ketidaknyamanan suasana kerja, yang disebabkan karena beban kerja yang dimiliki karyawan terlalu berlebihan atau bahkan kekurangan (Moekijat, 2008). Apabila beban kerja terlalu berat atau terlalu ringan pekerjaan menjadi tidak efisien (Tridoyo & Sriyanto, 2014). Berdasarkan penelitian dari (Aprilia et al., 2016) beban kerja dan *stress* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian pendahuluan menunjukkan 35% *stress* akibat kerja dapat berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43% (Azhar & Iriani, 2021). Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta jumlah beban yang tepat dilimpahkan kepada satu orang pekerja. Dengan demikian, pengertian analisis beban kerja (*workload analysis*) merupakan proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi normal.

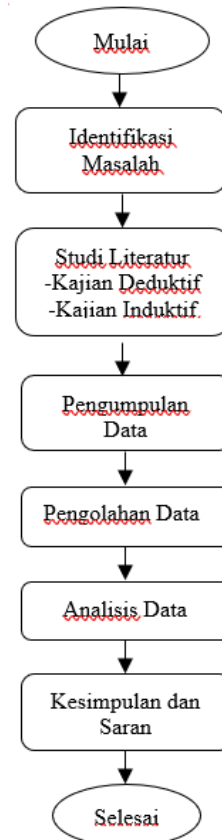
Ada beberapa definisi FTE (*Full Time Equivalent*) menurut (Satrya, 2012), *Full Time Equivalent* adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasiskan waktu dengan cara

mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. Metode FTE mengukur beban kerja dari organisasi selama satu tahun dan untuk mengukur semua aktivitas kerja berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dan juga jumlah energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Ayudina *et al*, 2021). Hal ini akan menjadikan tujuan penelitian untuk mengetahui beban kerja supervisor apotek yang berada di Yogyakarta menggunakan metode FTE.

2. Metode

Full Time Equivalent (FTE) merupakan metode berbasis waktu yang diaplikasikan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengonversikannya ke dalam indeks nilai FTE. Indeks nilai FTE memiliki implikasi menjadi tiga bagian yaitu *underload*, normal, dan *overload*. Pengimplementasian FTE bertujuan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja *full time* dan menganalisis kemampuan tenaga kerja yang ada, dengan kata lain FTE dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan (Pambudi, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada pekerja salah satu apotek di kota Yogyakarta, subjek penelitian ini yaitu seorang *supervisor*, berjenis kelamin perempuan dan berusia antara 35-40 tahun. Objek dari penelitian ini menggunakan metode FTE dengan menanyakan mengenai lama waktu kerja dalam sehari, struktur organisasi, *allowance* pada perusahaan, tugas dan rincian kerja operator. Data primer penelitian ini dilakukan dengan cara mewawancarai operator mengenai divisi pada perusahaan tersebut, *jobdesc* yang dikerjakan sebanyak 3 *jobdesc*, rincian-rincian kerja dari ketiga *jobdesc* tersebut, *output* yang dihasilkan dari rincian kerja, jam kerja operator per hari. Lalu dari data operator akan dihitung beban kerja efektif dan perhitungan FTE dari operator. Data sekunder didapatkan dari ketentuan hari-hari libur dan cuti dan ketentuan jadwal kerja perusahaan. Adapun alur dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Pengambilan data yang dilakukan pada tahun 2021 dengan deskripsi rincian kerja untuk perhitungan selanjutnya didasarkan pada jumlah hari yang telah ditetapkan perusahaan. Apotek tempat penelitian ini memiliki rincian waktu kerja dalam setahun yaitu 265 hari dengan hari kerja 230 hari, untuk minggu kerja sebanyak 38,3 minggu serta bulan kerja sebanyak 9,5 bulan. Pekerjaan ini memiliki total waktu kerja sebanyak 1610 jam atau 96.600 menit. Sehingga memiliki nilai faktor efisiensi rata-rata sebesar 85% dan total menit efektif bekerja sebesar 82.110 menit/tahun. Berikut merupakan rincian kerja *supervisor* yang tertera pada Tabel. 1:

Tabel 1. Deskripsi Rincian Kerja

No	Job Desc	Rincian Jobdesc	Kode	Periode
1	Pelayanan Resep	Screening resep	1.1.1	Hari
		Menyiapkan obat	1.1.2	Hari
		Memberi label atau etiket	1.1.3	Hari
		Menyerahkan obat	1.1.4	Hari
2	Konsultasi	Pasien datang dan konsultasi keluhan	2.1.1	Hari
		Dikasih obat	2.1.2	Hari
		Menjelaskan aturan minum obat	2.1.3	Hari
3	Pengadaan Obat	Membuat catatan obat yang habis	3.1.1	Minggu
		Order obat ke distributor	3.1.2	Minggu
		Penerimaan obat dari distributor	3.1.3	Minggu
		Menampilkan obat	3.1.4	Hari

Tabel 2. Deskripsi Rincian Kerja 2

Kode	Periode	Frekuensi	Process Time (menit)	Total (menit/tahun)	Total menit efektif bekerja (menit/tahun)	FTE	Output
1.1.1	Hari	1	10	2300	82.110	0,02	20 data
1.1.2	Hari	4	15	13.800	82.110	0,16	20 data
1.1.3	Hari	4	5	4600	82.110	0,05	20 data
1.1.4	Hari	4	5	4600	82.110	0,05	20 data
2.1.1	Hari	3	15	10.350	82.110	0,12	10 data
2.1.2	Hari	3	15	10.350	82.110	0,12	10 data
2.1.3	Hari	3	5	3450	82.110	0,04	10 data
3.1.1	Minggu	2	30	13.800	82.110	0,16	50 data
3.1.2	Minggu	1	10	2300	82.110	0,02	50 data
3.1.3	Minggu	1	15	3450	82.110	0,04	50 data
3.1.4	Hari	1	15	3450	82.110	0,04	50 data

Kemudian mencari waktu kerja dengan penetapan oleh perusahaan apotek. Berikut merupakan waktu kerja yang ada dan telah ditetapkan perusahaan:

Tabel 3. Waktu Kerja

Perhitungan	Jumlah	Satuan
1 Hari	7	Jam
1 Minggu	6	Hari

1 Bulan	24	Hari
Libur Nasional	16	Hari
<i>Weekend</i>	104	Hari
Cuti Tahunan	12	Hari
Izin Sakit (Rata-Rata)	3	Hari
Total Potongan Hari	135	Hari

Kemudian melakukan perhitungan untuk *allowance* yang digunakan sebagai kelonggaran. Karena belum ada ketentuan dari perusahaan, perhitungan *allowance* didasarkan pada tabel ILO untuk kondisi saat penelitian dan kelonggaran pribadi pekerja.

Tabel 4. Perhitungan *Allowance*

Faktor	Contoh Pekerjaan	Kelonggaran (%)
Tenaga yang dikeluarkan	Bekerja di meja, berdiri	6.0 %
Sikap bekerja	Badan tegak, ditumpu dua kaki	2.0 %
Gerakan kerja	Gerakan kerja tidak berayun	0 %
Kelelahan mata	Pandangan tidak terpaku pada 1 objek	3.0 %
Temperatur	22-28° ??? Celcius atau...	2%
Atmosfir	Ruang berventilasi baik, udara segar	0 %
Lingkungan	Bersih, sehat, cerah dengan kebisingan rendah	0 %
Kebutuhan pribadi	Makan, sholat, buang air	2 %
Total		15

Perhitungan dari data yang didapatkan untuk waktu kerja efektif sebagai berikut:

Waktu Kerja Efektif = Faktor efisiensi rata-rata x total menit efektif bekerja

Waktu Kerja Efektif = 85% x 96.600 = 82.110 menit/tahun (1)

Sehingga perhitungan untuk *Full Time Equivalent* atau beban waktu kerja ini dengan membagi waktu kerja dengan waktu kerja efektif untuk setiap rincian job deskripsi:

1. Pelayanan Resep
 - a. *Screening* resep = $2300/82.110 = 0,02$
 - b. Menyiapkan obat = $13.800/82.110 = 0,16$
 - c. Memberi label atau etiket = $4600/82.110 = 0,05$
 - d. Menyerahkan obat = $4600/82.110 = 0,05$
2. Konsultasi
 - a. Pasien datang dan konsultasi keluhan = $10.350/82.110 = 0,12$
 - b. Dikasih obat = $10.350/82.110 = 0,12$
 - c. Menjelaskan aturan minum obat = $3450/82.110 = 0,04$
3. Pengadaan obat
 - a. Membuat catatan obat yang habis = $13.800/82.110 = 0,16$
 - b. *Order* obat ke distributor = $2300/82.110 = 0,02$
 - c. Penerimaan obat dari distributor = $3450/82.110 = 0,04$
 - d. *Display* obat = $3450/82.110 = 0,04$

Tabel 5. Tabel perhitungan jumlah kerja

Unit Organisasi	Total menit kerja/tahun	Beban Kerja Per Pekerja (FTE)	Jumlah Tenaga Kerja yang Ada	Jumlah Tenaga Kerja Seharusnya	+ / -
Supervisor	72.450	0,82	1	0,88	+0,12

Berdasarkan data yang didapatkan, operator yang bekerja pada Apotek Yogyakarta pada divisi *Supervisor* telah bekerja di apotek tersebut selama 1 tahun. Setelah mendapatkan hasil *full time equivalent* dari pengolahan data masing-masing rincian kerja, didapati bahwa hasil *full time equivalent* berada pada angka 0-0,99 dimana *range* tersebut masuk ke dalam kategori *underload*. Maka dari setiap rincian pekerjaan, beban waktu yang diberikan kepada operator masih kurang atau tidak berat dikarenakan *jobdesc* yang dilakukan oleh operator tidak membutuhkan tenaga yang lebih, tidak membutuhkan waktu yang lama dalam pengerjaannya dan frekuensi pengerjaannya masih tergolong sedikit.

Dari hasil tersebut maka akan dilakukan perhitungan jumlah tenaga kerja dengan menggunakan rumus jumlah tenaga kerja seharusnya. Berdasarkan perhitungan jumlah tenaga kerja, didapatkan hasil yaitu 0,88 dimana jumlah tenaga yang ada pada divisi *supervisor* di perusahaan ini yaitu 1 orang dan didapatkan hasil +0,12. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja pada divisi *supervisor* Apotek Yogyakarta Jalan Kaliurang km 12,5 tidak perlu menambahkan pekerja atau mengurangi pekerja karena jumlah tenaga kerja sudah hampir menyentuh angka 1 yaitu 0,88. Untuk mengatasi masalah tersebut, Apotek Yogyakarta dapat melakukan penambahan beban kerja pada divisi *supervisor* agar mampu menyentuh angka yang sama persis dengan jumlah kerja seharusnya atau beban kerja yang dirasakan yang diambil oleh operator dan dapat meningkatkan produktivitas dalam melakukan pekerjaan pada divisi *supervisor* di Apotek Yogyakarta. Hal ini, jika perusahaan memiliki beban kerja yang kurang dapat melakukan *re-design* pekerjaan agar pembagian kerja lebih merata (Wicaksono *et al*, 2021).

4. Simpulan

Hasil perhitungan beban kerja waktu yaitu 0,88, termasuk dalam kategori *underload* artinya dimana setiap rincian pekerjaan, beban waktu yang diberikan kepada operator masih kurang atau tidak berat. Jumlah tenaga yang ada pada divisi *supervisor* di perusahaan ini yaitu 1 orang dan didapatkan hasil +0,12 dimana hasil tersebut sudah hampir menyentuh angka yang sama. Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu dengan menambahkan beban kerja kepada divisi *supervisor* agar nilai jumlah tenaga kerja yang ada dengan nilai jumlah tenaga kerja seharusnya setara atau sama.

Daftar Pustaka

- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Ayudina, Y., Sudirman, S., & Nurjanah, N. (2021). Analysis Of Job Burden Using Method of FTE (Full Time Equivalent) at Puskesmas Pantoloan. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 3(3), 214-220.
- Azhar, F., & Iriani, D. U. (2021). Determinan Stres Kerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kota Cilegon Saat Work From Home di Era Pandemi COVID-19 Tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(1), 1–8.

- Moekijat. (2008). *Analisis Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Satrya, D. d. (2012). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Universitas Indonesia
- Tridoyo, & Sriyanto. (2014). Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. *Jurnal Undip*, 3(2), 1–8.
- Wicaksono, S., & Fadlillah, A. M. (2021). Implementation of Full Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistics Admin Employees of PT X in Jakarta, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 159-162.