

WORKLOAD ANALYSIS DENGAN METODE *FULL TIME EQUIVALENT* (FTE) UNTUK MENENTUKAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA DEPT. PRODUKSI UNIT BETALACTAM

PT. PHAPROS, TBK

Hanan Muhardiansyah*, Yusuf Widharto

Departemen Teknik Industri, Universitas Diponegoro

Jalan Profesor Soedarto SH., Tembalang, Semarang

Telp. 081914564058

E-mail: Hananhuhardiansyah@gmail.com

Abstrak

Salah satu cara untuk bertahan ditengah persaingan, industri farmasi harus menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga akan mendorong tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan. PT Phapros Tbk (Industri Pengolahan Farmasi) merupakan perusahaan nasional yang memproduksi & memasarkan produk farmasi. PT Phapros membutuhkan perencanaan dan pengeloaan sumber daya manusia yang baik sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan dapat bekerja dengan profesional agar kualitas produk yang dihasilkan dapat bersaing dengan produk kompetitor. Pada jurnal ini akan membahas mengenai beban kerja pada unit betalactam departemen produksi PT Phapros Tbk sebagai dasar penentuan jumlah karyawan pada rekrutmen mendatang. Perhitungan beban kerja dengan metode FTE (Full Time Equivalent) didapatkan dari observasi berdasarkan uraian tugas di setiap jabatan unit betalaktam. Masih ada ketidaksesuaian antara jumlah pekerja yang ideal dengan jumlah pekerja aktual sehingga perlu dilakukan peninjauan ulang dalam kebijakan rekrutmen di masa depan.

Kata kunci: Beban Kerja, Sumber Daya Manusia, *Full time equivalent*

Abstract

[*Workload Analysis Using Full Time Equivalent (FTE) For Determine Labor Requirements on Production Department Betalactam Unit PT Phapros, TBK*] *one way to survive in the midst of competition, pharmaceutical industry must implement good human resource management. Good human resource management is expected to produce an effective and efficient workforce that will encourage the achievement of the vision and mission goals of the company. PT Phapros Tbk (Pharmaceutical Processing Industry) is a national company that produces & markets pharmaceutical products. PT Phapros needs good human resource planning and management so that the human resources can work as professionals and quality of the product can compete with the competitor's product. This paper will discuss the workload on the unit betalactam production department of PT Phapros Tbk as the basis for determining the number of employees in the next recruitment. Workload calculation by FTE method (Full Time Equivalent) is obtained from observation based on job description in every position of betalactam unit. The result is a discrepancy between the ideal number of workers and the actual number of workers so that a review of future recruitment policies is needed.*

Keywords: *Workload, Human Resources, Full time equivalent*

1. Pendahuluan

Perkembangan industri farmasi yang pesat menyebabkan persaingan industri farmasi di Indonesia semakin dinamis, kompetitif dan cenderung sulit untuk diprediksi. Hal ini dapat diketahui dari kenaikan jumlah industri asing yang cukup signifikan dari 24 Industri Farmasi pada tahun 2015 menjadi 35 Industri pada tahun 2016. Ini menunjukkan minat industri asing terhadap potensi pasar farmasi Indonesia sangat tinggi. Disisi lain terjadi penurunan jumlah Industri farmasi lokal dari 178 di tahun 2015 menjadi 169 Industri farmasi di tahun 2016 karena kalah bersaing dengan industri farmasi asing. Salah satu cara untuk bertahan ditengah persaingan, industri farmasi harus menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat menghasilkan pekerja yang terampil dan mampu bekerja secara efektif serta efisien sehingga akan mendorong tercapainya visi misi dan tujuan perusahaan.

PT Phapros Tbk (Pharmaceutical Processing Industry) merupakan perusahaan nasional yang memproduksi & memasarkan produk farmasi. PT Phapros berkomitmen tinggi terhadap standar kualitas yang baik sehingga dapat menghasilkan produk yang dapat dipercaya dan memuaskan pelanggan. PT Phapros membutuhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan dapat bekerja dengan profesional agar kualitas produk yang dihasilkan tidak kalah dengan produk pesaing.

Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui analisis beban 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 (Moekijat, 2008). Secara tradisional, perencanaan sumber daya manusia menurut Anyim,dkk (2012) merupakan aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat, sehingga tumbuh kepastian bahwa mereka melaksanakan pekerjaan pada tempat dan waktu yang tepat demi memenuhi tujuan bisnis.

Jurnal ini membahas mengenai perhitungan beban kerja menggunakan metode FTE pada seluruh jabatan di unit betalactam departemen produksi PT Phapros, Tbk agar dapat menjadi acuan dan pertimbangan dalam kebijakan menentukan jumlah karyawan di rekrutmen mendatang.

2. Studi Literatur

Literatur yang dibahas merupakan pendekatan-pendekatan yang digunakan pada penelitian ini,

diantaranya adalah manajemen sumber daya manusia, beban kerja, dan *Full Time Equivalent*.

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2009) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut Susilo (2002) audit SDM diartikan sebagai pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif, dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi pegawai. Dalam metode ini terdapat tiga tahapan utama yang akan diuraikan dibawah ini:

1. Menentukan output utama dari suatu fungsi/sub fungsi dan kemudian mengidentifikasi rangkaian aktivitas kerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan output tersebut.
2. Membreak-down rangkaian aktivitas menjadi satuan tugas yang lebih spesifik.
3. Menghitung jumlah waktu total yang dibutuhkan untuk menyelesaikan per kelompok tugas tersebut.

2.3 Full Time Equivalent

Ada beberapa definisi FTE (*Full Time Equivalent*), menurut Dewi dan Satrya (2012) *Full Time Equivalent* adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasis waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE. Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah, 2013).

Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut:

$$FTE = \frac{\text{Jumlah jam kerja tiap tahun} + \text{Allowance}}{\text{Total Jam kerja efektif dalam setahun}}$$

Menurut Dewi dan Satriya (2012) dalam melakukan analisis beban kerja dengan metode FTE (Full Time Equivalent) terdapat lima langkah yang perlu dilakukan yaitu :

1. Menetapkan unit kerja beserta kategori tenaganya.
2. Menetapkan waktu kerja yang tersedia selama satu tahun.

Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja dalam setahun adalah:

- a. Hari kerja
 - b. Cuti tahunan
 - c. Pendidikan dan pelatihan
 - d. Hari libur nasional
 - e. Ketidakhadiran kerja
 - f. Waktu kerja
3. Menyusun standar kelonggaran tujuan dari menyusun data ini adalah untuk mengetahui faktor kelonggaran (allowance) karyawan yang meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait dengan kegiatan pokoknya. Kegiatan yang tidak terkait langsung contohnya adalah istirahat, sholat atau ke toilet dan beberapa kegiatan lainnya.
 4. Menetapkan standar beban kerja yang merupakan volume beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (rata-rata waktu).
 5. Menghitung kebutuhan tenaga per unit kerja. Pada tahap ini peneliti berusaha memperoleh jumlah dan kategori karyawan yang kerja sesuai dengan beban kerja.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Metode penelitian ini terdiri dari penentuan tujuan penelitian dan perancangan metode penelitian

3.1 Penentuan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan atas dasar tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui jumlah jam kerja yang dilakukan oleh karyawan PT.Phapros, Tbk unit Betalaktam.
2. Mengetahui beban kerja tiap karyawan berdasarkan *jobdesk* yang dilakukan.
3. Menentukan jumlah karyawan yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

3.2 Perancangan Metode Penelitian

Adapun metode penelitian ini dimulai dengan perumusan masalah yang terjadi pada PT Phapros, Tbk. Perumusan masalah dilakukan dengan

melakukan interview kepada departemen SDM PT Phapros, Tbk. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dilakukan maka dapat dilakukan penentuan tujuan penelitian guna mengatasi masalah-masalah yang terjadi yaitu menganalisis beban kerja karyawan departemen produksi unit betalactam agar dapat diketahui kebutuhan jumlah pekerja pada masing-masing jabatan di unit tersebut. Penulis juga melakukan studi literatur guna memberikan landasan berfikir berupa teori-teori dan kajian-kajian yang berkenaan dengan penelitian, yaitu mengenai metode Full Time Equivalent (FTE), sehingga diperoleh suatu landasan ilmiah melalui referensi-referensi yang telah dikumpulkan.

Pengambilan data dilakukan dengan interview dan observasi di departemen produksi unit betalactam PT Phapros, Tbk pada masing-masing jabatan. Data yang diambil terdiri dari data kegiatan pekerjaan tiap pekerja yang mengacu pada job description, durasi waktu pekerjaan, frekuensi pekerjaan, dan jenis kegiatan apakah kegiatan tersebut bersifat harian, mingguan, bulanan atau tahunan.

Setelah data terkumpul, maka dilakukan rekap data dan perhitungan nilai FTE yang didapatkan dari masing-masing jabatan di departemen Produksi unit Betalactam. Perhitungan menggunakan nilai toleransi sebesar 12,5% berdasarkan ketentuan yang sudah disepakati dengan departemen SDM PT Phapros Tbk. Hasil FTE akan menunjukkan berapa jumlah pekerja optimal dan mengetahui gap atau ketidaksesuaian antara jumlah pekerja yang sudah ada dengan jumlah pekerja hasil perhitungan. Setelah dilakukan perhitungan maka dilanjutkan dengan menganalisis gap yang dihasilkan. Dilanjutkan dengan pembuatan kesimpulan dan saran.

4. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengambilan data dilakukan dengan interview dan observasi di departemen produksi unit betalactam PT Phapros, Tbk pada masing-masing jabatan. Data yang diambil terdiri dari data kegiatan pekerjaan tiap pekerja yang mengacu pada job description, durasi waktu pekerjaan, frekuensi pekerjaan, dan jenis kegiatan apakah kegiatan tersebut bersifat harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Adapun jumlah karyawan dalam satu shift unit Betalactam, Departemen Produksi PT.Phapros Tbk dapat dilihat pada tabel 1.

4.1 Allowance

Pada Perusahaan PT. Phapros Tbk bagian Produksi Unit Betalactam dalam mengambil data mengenai beban kerja ini di berikan kelonggaran yaitu sebesar 12,5 %. Allowance tersebut di tentukan oleh perusahaan yang di berikan kepada tenaga kerja bagian produksi unit TTSK, untuk kelonggaran kebutuhan masing-masing pada tenaga kerja seperti untuk buang air kecil atau buang air besar, minum, jalan untuk mengambil material dan lain-lain, sebesar

7 % dan untuk tekanan mental masing-masing tenaga kerja sebesar 1,5 sedangkan untuk kelonggaran kelelahan seseorang sebesar 4%.

Tabel 1 Jumlah karyawan satu shift unit Betalactam

No	Nama Jabatan	Jumlah
1.	Supervisor Betalactam	1
2.	Admin Betalactam	1
3.	Operator Mesin Cetak Tablet	1
4.	Operator Mesin <i>Filling Dry</i>	2
5.	Operator Mesin <i>Filling</i>	2
6.	Operator Mesin <i>Filling</i>	1
7.	Operator Mesin <i>Mixing</i>	2
8.	Operator Mesin <i>Washing Vial</i>	2
9.	Operator Mesin <i>Coding</i>	1
10.	Operator Mesin <i>Stripping</i>	2
11.	Operator Mesin <i>Sterilisasi</i>	1
12.	Operator Mesin <i>Sachetting</i>	1
13.	Operator Mesin <i>Labelling</i>	2
14.	Pekerja Pengemasan	6
15.	Pekerja <i>Viewing</i>	1
16.	Petugas <i>In Process Control</i>	1
17.	Petugas <i>In Process Control</i>	1
18.	Pekerja Cuci Pakaian <i>White</i>	1

4.2 Beban Kerja dan Pengolahan FTE

Data yang diambil dalam pengamatan ini yaitu dengan menggunakan metode *interview* dan observasi langsung ke operator yang bersangkutan berdasarkan *jobdesk* masing-masing jabatan. Observasi dan interview berpedoman pada buku *Job Description* milik departemen HRD PT Phapros agar data yang tercatat valid dan mendekati kondisi riil. Setiap jabatan akan dicatat mengenai kegiatan yang dilakukan dalam periode harian, bulanan, maupun tahunan, serta dicatat frekuensi dan durasi pengerjaan dari masing-masing kegiatan. Konversi satuan waktu dilakukan dengan cara mengkalikan periode harian dengan angka 240 hari kerja/tahun, bulanan dengan angka 12 bulan/tahun, mingguan dengan 48 minggu/tahun. Adapun contoh pengamatan beban kerja dapat dilihat pada perhitungan beban kerja karyawan untuk mengoperasikan mesin koding pada tabel 2.

Berdasarkan pengamatan beban kerja mesin koding, didapatkan total waktu beban kerja utama, pendukung dan insidental sebesar 108000 menit, 720 menit dan 90 menit. Selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk mengetahui total waktu aktivitas, total waktu tersedia serta *allowance*.

- Total waktu aktivitas utama = $(2 \times 90 \times 240) + \dots + (1 \times 30 \times 240) = 10800$
- Total waktu aktivitas pendukung = $(1 \times 60 \times 12) = 720$
- Total waktu aktivitas insidental = $(3 \times 30 \times 1) = 90$
- Total Waktu Aktivitas = $10800 + 720 + 90 = 108810$
- Total Waktu Tersedia = 60 menit x 8 jam x 240 hari = 115200 menit
- $Allowance = Allowance \times \text{Jumlah Hari Efektif Setahun} \times \text{Jam Kerja Sehari}$
 $= 12,5\% \times 240 \times 480$
 $= 14400$

Sehingga

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

$$FTE = (108810 + 14400) / 115200$$

$$FTE = 1.06953$$

Jadi beban kerja pada mesin coding sebesar 1.06953 yang berarti total kebutuhan Tenaga Kerja pada posisi ini yaitu sejumlah 1 orang

5. Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan perhitungan beban kerja dan pengolahan data dengan menggunakan metode FTE, maka didapatkan jumlah usulan tenaga kerja / karyawan pada masing-masing jabatan seperti pada tabel 3.

5.1 Supervisor Betalactam

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Supervisor Betalactam adalah 204% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE mencapai 200% menandakan bahwa Supervisor Betalactam memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang dan beban kerja 4% sisanya dianggap dapat ditanggulangi dengan jam lembur. Jumlah aktual karyawan bagian supervisor betalactam PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual tidak sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan diperlukan penambahan jumlah karyawan sebanyak 1 orang dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.2 Admin Betalactam

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Admin Betalactam adalah 90% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 90% menandakan bahwa pada jabatan Admin Betalactam memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai Admin Betalactam PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

Tabel 2 Beban Kerja Mesin Coding

No	Kegiatan	Periode	Kaitan dengan tugas			Frek.	Durasi (Menit)	Jml SDM (Orang)	Konversi	Beban Kerja (orang-menit)		
			Utama	Pendukung	Insidental					Utama	Pendukung	Insidental
1	Persiapan mesin	Harian	1			2	90	1	240	43200	0	0
2	Memberikan penandaan pada dus, nomor batch	Harian	1			1	30	1	240	7200	0	0
3	Memasukkan produk ke dalam dus	Harian	1			5	30	1	240	36000	0	0
4	Mengambil sampel-sampel dan mengecek	Harian	1			1	30	1	240	7200	0	0
5	Mengisi CPB	Harian	1			2	15	1	240	7200	0	0
6	Pembersihan mesin	Harian	1			1	30	1	240	7200	0	0
7	Briefing	Bulanan		1		1	60	1	12	0	720	0
8	Meeting	Tahunan			1	3	30	1	1	0	0	90
Beban kerja unit per hari										108000	720	90

Tabel 3 Perbandingan Jumlah Karyawan

No	Nama Jabatan	Beban Kerja	Jumlah Karyawan Awal (Aktual)	Jumlah Karyawan Berdasarkan Perhitungan
1.	Supervisor <u>Betalactam</u>	2,04	1	2
2.	Admin <u>Betalactam</u>	0,90	1	1
3.	Operator <u>Mesin Cetak Tablet</u>	1,57	1	2
4.	Operator <u>Mesin Filling Dry Sirup</u>	3,26	2	4
5.	Operator <u>Mesin Filling Injeksi</u>	1,44	2	2
6.	Operator <u>Mesin Filling Kapsul</u>	0,71	1	1
7.	Operator <u>Mesin Mixing</u>	0,88	2	1
8.	Operator <u>Mesin Washing Vial</u>	1,48	2	2
9.	Operator <u>Mesin Coding</u>	1,06	1	1
10.	Operator <u>Mesin Stripping</u>	1,54	2	2
11.	Operator <u>Mesin Sterilisasi</u>	0,50	1	1
12.	Operator <u>Mesin Sachetting</u>	1,36	1	2
13.	Operator <u>Mesin Labelling</u>	1,52	2	2
14.	<u>Pekerja Pengemasan</u>	5,86	6	6
15.	<u>Pekerja Viewling</u>	1,74	1	2
16.	<u>Pekerja Cuci Pakaian White Area</u>	0,34	1	1
17.	<u>Pekerja IPC Kemas</u>	0,94	1	1
18.	<u>Pekerja IPC Olah</u>	0,57	1	1
Total			29	36

5.3 Operator Mesin Cetak Tablet

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator Mesin Cetak Tablet adalah 157% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE mencapai 157% menandakan bahwa Operator Mesin Cetak Tablet memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang dikarenakan sudah melebihi batas toleran lembur. Jumlah aktual karyawan bagian operator mesin cetak tablet PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual tidak sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan diperlukan penambahan jumlah karyawan sebanyak 1 orang dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.4 Operator Mesin Filling Dry Sirup

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator Mesin Filling Dry Sirup adalah 326% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE mencapai 326% menandakan bahwa Operator Mesin Filling Dry Sirup memerlukan jumlah karyawan sebanyak 4 orang dikarenakan sudah melebihi batas toleran lembur. Jumlah aktual karyawan bagian operator mesin filling dry sirup PT Phapros Tbk adalah 2 orang sehingga jumlah karyawan aktual tidak sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan diperlukan penambahan jumlah karyawan sebanyak 2 orang dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.5 Operator Mesin Filling Injeksi

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator Mesin Filling Injeksi adalah 144% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 144% menandakan bahwa pada jabatan operator mesin filling injeksi memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin filling injeksi PT Phapros Tbk adalah 2 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.6 Operator Mesin Filling Kapsul

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator Mesin Filling Kapsul adalah 71% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 71% menandakan bahwa pada jabatan Operator Mesin Filling Kapsul memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin filling kapsul PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.7 Operator Mesin Mixing

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator Mesin mixing adalah 88% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE

sebesar 88% menandakan bahwa pada jabatan Operator Mesin mixing memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin mixing PT Phapros Tbk adalah 2 orang sehingga jumlah karyawan aktual tidak sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan diperlukan pengkajian ulang mengenai jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.8 Operator Mesin Washing Vial

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator Mesin washing vial adalah 148% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 148% menandakan bahwa pada jabatan Operator Mesin washing vial memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin washing vial PT Phapros Tbk adalah 2 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.9 Operator Mesin Coding

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja operator mesin coding adalah 106% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 106% menandakan bahwa pada jabatan operator mesin coding memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang dan kelebihan beban kerja 6% dianggap masih dapat ditangani dengan jam lembur. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin coding PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.10 Operator Mesin Stripping

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja operator mesin stripping adalah 154% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 154% menandakan bahwa pada jabatan operator mesin stripping memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin stripping PT Phapros Tbk adalah 2 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.11 Operator Mesin Sterilisasi

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator mesin sterilisasi adalah 50% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 50% menandakan bahwa pada jabatan operator mesin sterilisasi memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin sterilisasi PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban

kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.12 Operator Mesin Sachetting

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja Operator Mesin Sachetting adalah 136% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 136% menandakan bahwa pada jabatan Operator Mesin sachetting memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin sachetting PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual tidak sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.13 Operator Mesin Labelling

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja operator mesin labelling adalah 152% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 152% menandakan bahwa pada jabatan operator mesin labelling memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai operator mesin labelling PT Phapros Tbk adalah 2 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.14 Pekerja Pengemasan

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja pekerja pengemasan adalah 586% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 586% menandakan bahwa pada jabatan pekerja pengemasan memerlukan jumlah karyawan sebanyak 6 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai pekerja pengemasan PT Phapros Tbk adalah 6 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.15 Pekerja Viewing

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja pekerja viewing adalah 174% sehingga melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 174% menandakan bahwa pada jabatan pekerja viewing memerlukan jumlah karyawan sebanyak 2 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai pekerja viewing PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual tidak sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.16 Pekerja Cuci Pakaian White Area

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja pekerja cuci pakaian white area adalah 34% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 34% menandakan bahwa

pada jabatan pekerja cuci pakaian white area memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai pekerja cuci pakaian white area PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.17 Pekerja IPC Kemas

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja pekerja IPC Kemas adalah 94% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 94% menandakan bahwa pada jabatan pekerja IPC Kemas memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai pekerja IPC Kemas PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

5.18 Pekerja IPC Olah

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan metode FTE, didapatkan beban kerja pekerja IPC Olah adalah 57% sehingga tidak melebihi standart beban kerja ideal yaitu 100%. Beban kerja FTE sebesar 57% menandakan bahwa pada jabatan pekerja IPC Olah memerlukan jumlah karyawan sebanyak 1 orang. Jumlah aktual yang menjabat sebagai pekerja IPC Olah PT Phapros Tbk adalah 1 orang sehingga jumlah karyawan aktual sesuai dengan perhitungan beban kerja FTE dan tidak diperlukan penambahan jumlah karyawan dalam kebijakan rekrutmen mendatang.

6. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data beban kerja metode FTE pada setiap jabatan departemen produksi unit betalactam, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Setelah melakukan penelitian dan pengolahan data menggunakan metode FTE, maka dapat diketahui beban kerja dari setiap jabatan pada departemen produksi unit betalactam PT Phapros Tbk. Adapun beban kerja Supervisor Betalactam adalah 204%, beban kerja Admin Betalactam sebesar 90%, beban kerja operator mesin cetak tablet sebesar 157%, beban kerja operator mesin filling dry sirup sebesar 326%, beban kerja operator mesin filling injeksi sebesar 144%, beban kerja operator mesin drilling kapsul sebesar 71%, beban kerja operator mesin mixing sebesar 88%, beban kerja operator mesin washing vial sebesar 148%, beban kerja operator mesin coding sebesar 106%, beban kerja operator mesin stripping sebesar 154%, beban kerja operator mesin sterilisasi sebesar 50%, beban kerja operator mesin sacheting 136%, beban kerja operator mesin labelling 152%, beban kerja pekerja pengemasan sebesar 586%, beban kerja pekerja

viewing sebesar 174%, beban kerja pekerja cuci pakaian white area sebesar 34%, beban kerja pekerja IPC kemas sebesar 94%, dan beban kerja pekerja IPC olah adalah 57%.

2. Berdasarkan beban kerja tiap jabatan yang telah dihitung maka dapat diketahui usulan kebutuhan jumlah tenaga kerja dalam kebijakan rekrutmen mendatang. Adapun usulan Adapun usulan jumlah pekerja Supervisor Betalactam adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja Admin Betalactam adalah 1 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin cetak tablet adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin filling dry sirup adalah 3 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin filling injeksi adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin drilling kapsul adalah 1 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin mixing adalah 1 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin washing vial adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin coding adalah 1 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin stripping adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin sterilisasi adalah 1 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin sacheting adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja operator mesin labelling adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja pekerja pengemasan adalah 6 orang, usulan jumlah pekerja viewing adalah 2 orang, usulan jumlah pekerja pekerja cuci pakaian white area adalah 1 orang, usulan jumlah pekerja IPC kemas adalah 1 orang dan usulan jumlah pekerja IPC olah adalah 1 orang.

Saran

Setelah dilakukan pengolahan data beban kerja metode FTE pada setiap jabatan departemen produksi unit betalactam, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan terus meneruskan menelitian beban kerja dengan metode FTE pada unit dan departemen lain yang ada di PT Phapros.
2. Penelitian dengan observasi dan wawancara secara mendetail berdasarkan job description yang telah ada sehingga data yang dihasilkan lebih valid.
3. Perusahaan juga memperhatikan dan meneliti beban kerja mental dan beban kerja fisik yang terintegrasi agar beban kerja pekerja dapat di lihat secara keseluruhan.
4. Perusahaan melakukan peninjauan ulang dalam membuat kebijakan rekrutmen pekerja di tahun mendatang.

Daftar Pustaka

- Dewi, U. dan Satrya, A. 2012. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Depok : Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Moekijat (2008). *Analisis Jabatan*. Bandung : Mandar Maju
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : BPFPE.