

Studi Pustaka Analisis Beban Kerja di Industri Farmasi

by Ingka Tisya

Submission date: 29-Jul-2021 06:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 1625409374

File name: blish_Studi_Pustaka_Analisis_Beban_Kerja_di_Industri_Farmasi.pdf (365.36K)

Word count: 1445

Character count: 9078

REVIEW ARTIKEL: ANALISIS BEBAN KERJA DI INDUSTRI FARMASI

⁶
Ingka Tisya Garnisa, Resmi Mustarichie

Program Studi Profesi Apoteker, Fakultas Farmasi, Universitas Padjajaran

Jl. Raya Bandung Sumedang KM 21 Jatinangor 45363

ingka16001@mail.unpad.ac.id

ABSTRAK

Industri farmasi merupakan perusahaan pembuatan obat atau bahan obat yang secara resmi memperoleh izin dari Menteri Kesehatan. Dalam pelaksanaan kegiatannya, personil yang bekerja haruslah memadai, tidak dibebani tanggung jawab berlebih, terqualifikasi dan berpengalaman untuk menghindari risiko terhadap pembuatan mutu suatu obat. Diperlukan analisis beban kerja di dalam suatu perusahaan supaya kebutuhan personil yang terlibat terpenuhi baik dari segi kualitas dan kuantitas. Terdapat perhitungan jumlah operator yang diperlukan dan *Full Time Equivalent* (FTE) dalam menentukan beban kerja. Review ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai evaluasi bagaimana beban kerja di perusahaan khususnya di Industri Farmasi.

Kata Kunci: Analisis beban kerja, FTE, personel

ABSTRACT

Pharmaceutical industry is a drug or drug manufacturing company that officially obtains permission from the Minister of Health. In the implementation of its activities, the personnel who work must be adequate, not over-burdened, qualified and experienced to avoid the risk of making the quality of a drug. Workload analysis is required within a company so that the needs of the personnel involved are met both in terms of quality and quantity. There calculations were the number of operators required and Full Time Equivalent (FTE) in determining workloads. This review is expected to provide information as an evaluation of how the workload in the company, especially in the Pharmaceutical Industry.

.Keyword: Workload analysis, FTE, personnel

PENDAHULUAN

⁴ Industri farmasi adalah badan usaha yang mendapatkan izin untuk melakukan kegiatan pembuatan obat atau bahan obat dari Menteri Kesehatan (Permenkes, 2010). Industri kimia, farmasi dan obat tradisional mengalami kenaikan pertumbuhan tertinggi yang mencapai ⁸ 8,48% di tahun 2019, dari pertumbuhan negatif sebesar 1,42% pada tahun 2018 (Kementerian Perindustrian, 2020). Selain memperoleh izin usaha dari Menteri Kesehatan, dalam pelaksanaan kegiatannya, industri farmasi juga harus mempunyai ⁷ sertifikat Cara Pembuatan Obat yang Baik

(CPOB) dari Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Hal ini bertujuan supaya kegiatan dalam pembuatan obat dapat terjamin dibuat secara konsisten, persyaratan terpenuhi sesuai dengan tujuan penggunaan yang sudah ditetapkan. Seluruh aspek pembuatan obat dan pengendalian mutu yang berjalan di industri farmasi tercantum dalam CPOB. Perusahaan farmasi harus ¹ menghasilkan obat yang memenuhi persyaratan khasiat (*efficacy*), keamanan (*safety*), dan mutu (*quality*) berdasar kebutuhan konsumen dimana masih ⁵ dalam dosis yang sesuai dengan tujuan penggunaan (BPOM, 2018).

Key Performance Index dari produksi pembuatan obat diantaranya adalah pemenuhan suplai dari jadwal yang ditetapkan. Dalam pemenuhan suplai, tidak hanya mengatur bahan baku ataupun mesin untuk memenuhi target namun jumlah tenaga kerja yang diperlukan juga diperhitungkan. Pengelolaan sumber daya manusia memengaruhi produktivitas tenaga kerja, apabila produktivitas terpenuhi maka akan tercapai tujuan dari suatu perusahaan secara efektif dan efisien (Muhardiansyah dan Widharto, 2018). Produktivitas tenaga kerja akan mengukur efisien atau tidaknya ⁵ tenaga kerja pada suatu proses. Apabila nilai rasio produktivitas tenaga kerja tinggi, maka kinerjanya dinilai semakin baik. Dari hal tersebut, perlunya analisa beban kerja supaya dapat menjadi salah satu acuan dalam peningkatan pemasukan, perbaikan proses prosedur kerja, perbaikan sarana prasarana serta pengembangan sumber daya manusia untuk lebih kompeten (Suryandari *et al*, 2020).

Oleh karena itu *review* artikel ini akan membahas tentang analisis metode yang digunakan dalam beban kerja di Industri farmasi, dimana dapat digunakan sebagai evaluasi dan gambaran bagaimana beban kerja di perusahaan.

METODE

Jenis sumber yang digunakan dalam review artikel ini dengan mengumpulkan sumber literatur baik primer ataupun skunder dari kompendial acuan yang digunakan di Indonesia dan pencarian jurnal terpercaya dari *google scholar* menggunakan kata kunci “*Workload*”, “Analisis beban kerja”. Jurnal yang digunakan dengan kriteria inklusi diterbitkan selama 10 tahun terakhir. Didapatkan 9 Jurnal nasional untuk ditinjau lebih lanjut.

POKOK PEMBAHASAN

Analisis beban kerja merupakan sebuah metode dengan tujuan ¹⁰ untuk menentukan waktu, usaha dan sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses kegiatan di dalam bagian perusahaan. Dari analisis tersebut akan mengidentifikasi kebutuhan nyata baik secara kualitas maupun kuantitas dari sumber daya manusia. Pengembangan ini dilakukan untuk tercapainya tujuan dan strategi dari perusahaan yang ingin dicapai di berbagai proses dari suatu pekerjaan (Dasgupta, 2013). Analisis beban kerja diperlukan industri untuk menghitung beban kerja, diharapkan supaya personil yang terlibat tidak terjadi beban kerja yang berlebih ataupun sebaliknya (Latif dan Wilanda, 2019).

a) Menghitung jumlah operator yang diperlukan

Tercantum dalam bab 2 Personalialia di dalam CPOB, dijelaskan bahwa hendaklah suatu industri farmasi mempunyai personil ¹ terkualifikasi dan berpengalaman dalam jumlah yang memadai serta setiap personil tidak terbebani tanggung jawab yang berlebihan, karena hal ini untuk mencegah risiko terhadap mutu obat (CPOB, 2018). Implementasi penggunaan *workload* sangatlah penting karena berpengaruh pada proses serta kualitas suatu produk. Jam kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada Kesehatan karyawan dan mutu suatu produk, selain itu jumlah karyawan yang berlebihan juga dapat mempengaruhi ekonomi perusahaan (Smith, 2017).

Beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menghitung jumlah operator yang diperlukan untuk mengukur ketersediaan jumlah personil pada tingkat operator, diantaranya: jumlah *manhour* tiap bets pada setiap produk, ukuran bets, dan jumlah produksi/tahun. Apabila ketiga data yang diperlukan sudah tersedia, data tersebut dapat digunakan untuk menghitung *manhour* total sehingga dapat menghitung jumlah operator yang diperlukan.

1. Siapkan data yang dibutuhkan.

- *Manhour* merupakan data yang diperoleh dari tiap bets dihitung dari rata-rata jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang per satu jam setiap prosesnya.
 - Ukuran bets tiap produk
 - Total produksi per tahun
2. Setelah ketiga data tersedia. Hitunglah *manhour* total dalam setahun dengan menggunakan rumus:
- $$\text{Manhour total tiap tahun} = \text{manhour tiap bets} \times \left[\frac{\text{Produksi tiap tahun}}{\text{Ukuran bets}} \right]$$
3. Setelah mendapatkan *Manhour* total tiap tahun per produk, jumlahkan manhour yang didapat untuk menghitung keseluruhan dari produk-produk yang diproduksi.
4. Langkah terakhir, hitunglah jumlah hari kerja satu orang selama setahun dengan memperhitungkan hak cutim hari libur nasional, sakit, dan hari-hari saat mengikuti kegiatan pelatihan. Lalu, hitunglah jumlah orang yang dibutuhkan dengan rumus:

$$\text{Jumlah operator yang dibutuhkan} = \left[\frac{\text{manhour total produksi tiap tahun}}{\text{hari kerja tiap operator}} \right]$$

Selain menghitung jumlah operator yang dibutuhkan, kualifikasi personil juga mempengaruhi *manhours* dimana jika operator kurang memahami penggunaan mesin atau prosedur dapat menghambat proses. Oleh karena itu diperlukan pemberian materi serta program pelatihan untuk setiap personil (BPOM, 2012).

b) Full Time Equivalent

Full Time Equivalent (FTE) merupakan analisis beban kerja berbasis waktu dengan mengukur lama waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemudian waktu tersebut dikonversi dalam nilai FTE (Muhardiansyah dan Widharto, 2018). Rumus yang digunakan dalam mendapatkan nilai FTE:

$$FTE = \frac{\text{total waktu kerja pertahun} + \text{allowances}}{\text{waktu kerja efektif per tahun}}$$

(Anisa dan Prastawa, 2019; Kurniawan, 2020)

Allowances dari rumus diatas berarti waktu luang atau kelonggaran yang ditentukan dari perusahaan masing-masing tempat bekerja atapun berdasarkan Pedoman Pegawai Negeri Sipil mengenai Analisis Beban Kerja dari Badan Kepegawaian Negara tahun 2010 sebesar 30%.

Sebelum dihitung dalam metode FTE, pengamatan awal perlu dilakukan dengan melihat langsung saat proses produksi berlangsung. Pengamatan dilakukan dengan cara mencatat setiap proses dan waktu yang diperlukan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu proses dari kegiatan tersebut (Budaya dan Muhsin, 2018). Data yang dibutuhkan diantaranya: struktur organisasi, jumlah pekerja, *job description* setiap pekerjaan, data produktif dan non produktif, *performance rating* dan allowance (Wibawa *et al*, 2014) Selanjutnya, melakukan perhitungan beban kerja dalam satu tahun. Definsi waktu kerja dalam UU tentang Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020 ialah waktu kerja efektif yang diperuntukan satu orang pegawai dalam bekerja. Waktu kerja efektif terdiri dari hari dan jam kerja efektif, dapat dijabarkan meliputi:

- Satu hari adalah tujuh jam kerja. Dimana berarti empat puluh jam dalam rentang enam hari kerja dalam satu minggu, atau
- Satu hari adalah delapan jam kerja. Dimana berarti empat puluh jam dalam rentang lima hari kerja dalam satu minggu.

Sedangkan hari kerja efektif dihitung dari jumlah hari dalam kalender yang dikurangi hari libur dan cuti. Perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{Hari Kerja Efektif} = A - [B + C + D]$$

Dengan penjabaran:

A = total hari keseluruhan satu tahun

B = total hari sabtu dan minggu satu tahun

C = total hari libur satu tahun

D = total seluruh cuti satu tahun

(Dewi dan Alghofari, 2020)

Setelah mendapatkan seluruh variabel untuk menghitung FTE, maka didapatkan nilai total FTE per setiap proses dan dapat dikonversikan penilaian FTE tiap personil.

Kriteria FTE dibagi menjadi tiga kriteria, diantaranya:

1. *Underload* (0 - 0,999): Rasio kemampuan minimal satu orang lebih besar dibanding beban kerja yang diperoleh.
2. *Inload* (1 - 1,280): Rasio kemampuan minimal satu orang sebanding dengan beban kerja yang diperoleh.
3. *Overload* (>1,280): Rasio kemampuan minimal satu orang lebih kecil dengan beban kerja yang diperoleh.

(Anisa dan Prastawa, 2019).

KESIMPULAN

Suatu industri farmasi diharuskan untuk mempunyai personil terqualifikasi dan berpengalaman dengan jumlah yang memadai. Salah satu cara menganalisis beban kerja dapat dengan menghitung jumlah operator yang diperlukan dan FTE. Dengan adanya analisis beban kerja, diharapkan bisa sebagai evaluasi untuk memaksimalkan kinerja para personil untuk setiap proses per kegiatan yang ada di industri farmasi.

Studi Pustaka Analisis Beban Kerja di Industri Farmasi

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	Submitted to Surabaya University Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Pancasila Student Paper	1%
5	journal.unusida.ac.id Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	dentafebrianda13.wordpress.com Internet Source	1%
8	intanwijaya.com Internet Source	1%
9	repository.its.ac.id Internet Source	1%

10

id.123dok.com

Internet Source

1 %

11

pt.scribd.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On