

Analisis Beban Kerja pada Karyawan Gudang Logistik Farmasi di RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta dengan Menggunakan Metode *Full Time Equivalent*

Fadhila Azzani Hibatullah ^{a,1}, Nur Syarianingsih Syam ^{b,2}

^a Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta;

^b Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta;

Correspondent Author: First Author fadhila1700029276@webmail.uad.ac.id

ABSTRACT

Background: PKU Muhammadiyah Hospital of Yogyakarta City has a pharmacy logistics warehouse section / unit that has the task of receiving, storing, distributing, and managing supplies such as drugs, medical devices and other pharmaceutical supplies. The number of employees in the logistic pharmacy warehouse unit is 5 people. There are still some problems owned by employees of pharmaceutical logistics warehouses such as excess working time of about 8 hours in 1 month, double jobs in pharmaceutical engineering personnel in pharmacy warehouses. The purpose of this study is to analyze the workload owned by employees of the pharmacy logistics warehouse of PKU Muhammadiyah City Hospital Yogyakarta using the Full Time Equivalent (FTE) method. **Method:** This research uses a type of qualitative research with a case study approach. The subjects of the interview and observation in this study were employees in a pharmacy logistic warehouse of 5 people. Data collection instruments use observation forms and interview guides, as well as in calculating workloads using the FTE method. **Results:** Working time is available owned by employees of pharmaceutical logistics warehouses as much as 7 hours per day or 1,918 hours per year. The leeway time on logistic warehouse employees is 30 minutes. All employees except storage and distribution II implementers have an FTE index below 1.00 which is having less workload or underload, while 1 employee implementing storage and distribution II has an FTE index in the range of 1.00-1.28 which means it has a normal workload. **Conclusion:** Based on FTE calculations, there are 4 employees who have an underload workload with a range of <1.00 and 1 employee has a normal workload by having an FTE index of 1.01.

Keywords

Workload 1
Full Time Equivalent(FTE)
pharmaceutical 3
logistics warehouse 4
hospital 5

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Beragam sumber daya yang dibutuhkan oleh rumah sakit, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Unsur paling penting dalam sumber daya yaitu sumber daya manusia karena bersifat jasa dan tidak bisa disimpan sebagai persediaan karena asset utamanya adalah tenaga, kreativitas, potensi, dan usaha terhadap kemajuan rumah sakit atau organisasi tersebut¹.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam manajemen rumah sakit yang memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia dengan baik supaya diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya². Salah satu cara untuk meningkatkan mutu

pelayanan adalah dengan mengetahui beban kerja setiap SDM dalam suatu organisasi yaitu dengan melakukan analisis dan perhitungan beban kerja. Analisis beban kerja yaitu kegiatan dalam perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengetahui seberapa beban kerja yang dimiliki dari seorang pekerja, suatu jabatan pekerjaan, suatu divisi kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan³, sehingga diperoleh ketepatan jumlah karyawan dengan beban kerja yang sesuai supaya tidak membebani kondisi mental maupun fisik pekerja ketika bekerja.

PMK RI Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Kefarmasian Pasal 3 Ayat 2 menyebutkan bahwa "Pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan, dan bahan medis habis pakai sebagaimana dimaksud meliputi : perencanaan, pengadaan, penerimaan, penyimpanan, pemusnahan, pengendalian, pencatatan dan pelaporan"⁴. Instalasi farmasi memiliki sub unit salah satunya adalah gudang farmasi. Gudang farmasi ialah tempat berlangsungnya penerimaan, penyimpanan, pendistribusian, dan pengelolaan persediaan seperti obat, alat kesehatan dan perbekalan farmasi lainnya yang bertujuan untuk didistribusikan untuk melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan di lokasi yang bersangkutan⁵. Gudang farmasi memiliki fungsi sebagai tempat penyimpanan yang merupakan salah satu usaha dalam pengelolaan barang perbekalan farmasi yang dilakukan sebaik mungkin supaya kualitas dapat diperhatikan, terhindar dari kerusakan fisik, pencarian yang mudah dan cepat, aman dari pencurian dan mudah dalam pengawasan kesediaan stok. Gudang farmasi berperan sebagai jantung dari manajemen logistic farmasi karena sangat menentukan kelancaran dalam proses pendistribusian⁶. Oleh karena itu, ketidaklancaran dan ketidakefisienan dalam pengelolaan obat akan berdampak negatif pada rumah sakit, baik secara medis maupun non medis.

Sumber daya manusia yang bertugas dalam pengelolaan obat menjadi faktor yang terpenting dan paling berpengaruh dalam proses pengelolaan logistik obat. Menurut Undang-Undang RI No. 51 Tahun 2009, sumber daya manusia yang harus tersedia dalam bagian pengelolaan obat yaitu disebut paling sedikit yaitu 3 orang⁷.

Full Time Equivalent (FTE) merupakan salah satu dari metode analisis beban kerja yang cara kerjanya dilakukan dengan membandingkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu yang tersedia secara subjektif. Pengukuran nilai atau indeks FTE dilakukan dengan menghitung beban kerja semua pegawai dalam satu unit kerja dalam kurun waktu periode tertentu. Metode FTE mengukur beban kerja suatu institusi atau organisasi selama satu tahun dan juga untuk mengukur semua aktivitas pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan yang ada. Hasil nilai yang diperoleh menunjukkan beban kerja dan juga jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu unit⁸.

Indikator dari nilai FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu overload, normal dan underload. Berdasarkan dari pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010 total nilai indeks FTE yang berada di atas 1,28 dianggap overload atau memiliki beban kerja yang berlebih, berada di antara nilai 1 sampai 1,28 dianggap normal, namun apabila nilai indeks FTE berada diantara 0 sampai dengan 0,99 maka dianggap underload atau beban kerjanya masih kurang⁹.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan terdapat 5 sumber daya manusia termasuk didalamnya 1 supervisor di bagian gudang logistik farmasi RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta yang memiliki jobdesk tersendiri. Karyawan gudang logistik farmasi memiliki 6 hari kerja dengan 7 jam kerja efektif untuk shift pagi (mulai dari jam 07.00 hingga 14.00), shift siang (mulai dari jam 08.00 hingga 15.00) dan 10 jam kerja efektif untuk shift malam (mulai dari jam 09.00 hingga 19.00). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan supervisor gudang logistik farmasi pada saat studi pendahuluan, ternyata hingga saat ini masih terdapat permasalahan yang dimiliki oleh karyawan gudang logistik farmasi seperti kelebihan waktu kerja sekitar 8 jam dalam 1 bulan, terjadi double job pada tenaga teknik kefarmasian di gudang farmasi seperti karyawan gudang logistik farmasi jika dibutuhkan bisa membantu pelayanan di farmasi rawat jalan. Permasalahan lain adanya ketidakdisiplinan karyawan dalam mencatat kartu stock yang dikarenakan lupa atau terlewat akibat dari

banyaknya permintaan stok perbekalan farmasi setiap harinya yang harus disiapkan.

Menurut hasil studi pendahuluan diketahui gudang logistik farmasi dalam sehari biasanya melayani lebih dari 100 permintaan obat atau perbekalan farmasi dari total permintaan setiap depo, sehingga hal sering terjadi yaitu adanya perbedaan atau ketidaksesuaian jumlah stok dalam sistem dengan real stock yang ada di rak penyimpanan dan juga terkadang kewalahan pada saat melakukan Stock Opname terutama dalam monitoring Expired Date dan Death Stock perbekalan farmasi yang harus dilakukan minimal 1 bulan sekali. Karyawan gudang logistik farmasi memiliki 6 hari kerja dengan 7 jam kerja efektif untuk shift pagi (mulai dari jam 07.00 hingga 14.00), shift siang (mulai dari jam 08.00 hingga 15.00) dan 10 jam kerja efektif untuk shift malam (mulai dari jam hingga 19.00). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan supervisor gudang logistik farmasi pada saat studi pendahuluan, ternyata hingga saat ini masih terdapat permasalahan yang dimiliki oleh karyawan gudang logistik farmasi seperti kelebihan waktu kerja sekitar 8 jam dalam 1 bulan, terjadi double job pada tenaga teknik kefarmasian di gudang farmasi seperti karyawan gudang logistik farmasi jika dibutuhkan bisa membantu pelayanan di farmasi rawat jalan.

Permasalahan lain adanya ketidaksiplinan karyawan dalam mencatat kartu stock yang dikarenakan lupa atau terlewat akibat dari banyaknya permintaan stok perbekalan farmasi setiap harinya yang harus disiapkan. Menurut hasil studi pendahuluan diketahui gudang logistik farmasi dalam sehari biasanya melayani lebih dari 100 permintaan obat atau perbekalan farmasi dari total permintaan setiap depo, sehingga hal sering terjadi yaitu adanya perbedaan atau ketidaksesuaian jumlah stok dalam sistem dengan real stock yang ada di rak penyimpanan dan juga terkadang kewalahan pada saat melakukan Stock Opname terutama dalam monitoring Expired Date dan Death Stock perbekalan farmasi yang harus dilakukan minimal 1 bulan sekali.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan desain studi kasus. Penelitian kualitatif adalah salah satu penelitian yang menggunakan suatu teknik tertentu untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam terkait apa yang dipikirkan dan dirasakan oleh masyarakat atau subjek sasaran¹⁰. Penelitian studi kasus merupakan penelitian yang meneliti suatu kasus yang terdapat dalam unit tunggal. Unit tunggal ini dapat berupa satu orang maupun unit kelompok yang terkena suatu kasus atau masalah¹¹. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Gudang Logistik Farmasi RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta yang totalnya berjumlah 5 orang karyawan yang terdiri dari satu kepala gudang farmasi dan 4 tenaga teknik kefarmasian. Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada setiap subjek yang berbeda dengan kriteria tertentu seperti berdasarkan *jobdesc*, *shift* kerja dan permasalahan yang berbeda di setiap karyawan gudang logistik farmasi:

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Perhitungan Waktu Kerja Tersedia

Waktu kerja tersedia Penetapan waktu kerja tersedia dapat diperoleh dari perhitungan yang terdiri dari hari dalam setahun, hari minggu, cuti tahunan, libur nasional, dan absen/izin/diklat. Total waktu kerja tersedia diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah hari kerja efektif dengan jam kerja karyawan setiap hari.

Tabel 1. Waktu Kerja Tersedia Karyawan Gudang Logistik Farmasi di RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Jumlah Hari di Kalender	365	Hari/tahun
B	Jumlah Hari Minggu	52	Hari/tahun
C	Jumlah Hari Libur Nasional	15	Hari/tahun
D	Jumlah Cuti Tahunan	12	Hari/tahun
E	Jumlah Absen/Izin/Diklat	5	Hari/tahun
F	Jam Kerja/hari	7	Jam/hari
Hari Kerja Efektif (A-(B+C+D+E))		274	Hari/tahun
Waktu Kerja Tersedia (A-(B+C+D+E)) x F		1.918	Jam/tahun

Sumber: Data Primer

Data di atas berupa waktu kerja tersedia sesuai dengan peraturan yang diterapkan di gudang logistik farmasi RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Tabel 2. Waktu Kerja Riil Supervisor Logistik Farmasi di RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta tahun 2021

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Jumlah Hari di Kalender	365	Hari/tahun
B	Jumlah Hari Minggu	52	Hari/tahun
C	Jumlah Hari Libur Nasional	15	Hari/tahun
D	Jumlah Cuti Tahunan	19	Hari/tahun
E	Jumlah Absen/Izin/Diklat	13	Hari/tahun
F	Jam Kerja/hari	6,5	Jam/hari
Hari Kerja Efektif (A-(B+C+D+E))		266	Hari/tahun
Waktu Kerja Riil (A-(B+C+D+E)) x F		1.729	Jam/tahun

Sumber: Data Primer

Tabel 3. Waktu Kerja Riil Pelaksana Administrasi dan Pengelolaan Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan, dan Bahan Medis Habis Pakai di RS PK Muhammadiyah Kota Yogyakarta tahun 2021

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Jumlah Hari di Kalender	365	Hari/tahun
B	Jumlah Hari Minggu	52	Hari/tahun
C	Jumlah Hari Libur Nasional	15	Hari/tahun
D	Jumlah Cuti Tahunan	23	Hari/tahun
E	Jumlah Absen/Izin/Diklat	13	Hari/tahun
F	Jam Kerja/hari	6,5	Jam/hari
Hari Kerja Efektif (A-(B+C+D+E))		262	Hari/tahun
Waktu Kerja Riil (A-(B+C+D+E)) x F		1.703	Jam/tahun

Sumber: Data Primer

Tabel 4. Waktu Kerja Riil Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan, dan Bahan Medis Habis Pakai (I) di RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta tahun 2021

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Jumlah Hari di Kalender	365	Hari/tahun
B	Jumlah Hari Minggu	52	Hari/tahun
C	Jumlah Hari Libur Nasional	15	Hari/tahun
D	Jumlah Cuti Tahunan	22	Hari/tahun
E	Jumlah Absen/Izin/Diklat	13	Hari/tahun
F	Jam Kerja Efektif/hari	6,5	Jam/hari
Hari Kerja Efektif (A-(B+C+D+E))		263	Hari/tahun
Waktu Kerja Riil (A-(B+C+D+E)) x F		1.709,5	Jam/tahun

Sumber: Data Primer

Tabel 5. Waktu Kerja Riil Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan, dan Bahan Medis Habis Pakai (II) di RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta tahun 2021

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Jumlah Hari di Kalender	365	Hari/tahun
B	Jumlah Hari Minggu	52	Hari/tahun
C	Jumlah Hari Libur Nasional	15	Hari/tahun
D	Jumlah Cuti Tahunan	20	Hari/tahun
E	Jumlah Absen/Izin/Diklat	-	Hari/tahun
F	Jam Kerja Efektif/hari	6,5	Jam/hari
Hari Kerja Efektif (A-(B+C+D+E))		278	Hari/tahun
Waktu Kerja Riil (A-(B+C+D+E)) x F		1.807	Jam/tahun

Sumber: Data Primer

Tabel 6. Waktu Kerja Riil Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi Sediaan Farmasi, Alat Kesehatan, dan Bahan Medis Habis Pakai (III) di RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta tahun 2021

Kode	Faktor	Jumlah	Keterangan
A	Jumlah Hari di Kalender	365	Hari/tahun
B	Jumlah Hari Minggu	52	Hari/tahun
C	Jumlah Hari Libur Nasional	15	Hari/tahun
D	Jumlah Cuti Tahunan	23	Hari/tahun
E	Jumlah Absen/Izin/Diklat	13	Hari/tahun
F	Jam Kerja Efektif/hari	6,5	Jam/hari
Hari Kerja Efektif (A-(B+C+D+E))		262	Hari/tahun
Waktu Kerja Riil (A-(B+C+D+E)) x F		1.703	Jam/tahun

Sumber: Data Primer

2. Perhitungan Waktu Kelonggaran

Waktu kelonggaran yang dimiliki setiap karyawan yaitu 30 menit per hari. Total waktu kelonggaran diperoleh dari perkalian antara waktu kelonggaran perhari dengan total waktu kerja riil karyawan.

Tabel 7. Waktu Kelonggaran

NO	Jabatan	Waktu Kelonggaran	Total Waktu Kelonggaran
		(menit/hari)	(jam/tahun)
1	Supervisor Logistik	30	133
2	Pelaksana Administrasi dan Pengelolaan	30	131
3	Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi I	30	131,5
4	Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi II	30	139
5	Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi III	30	131

Sumber: Data Primer

Waktu kelonggaran di gudang logistik farmasi berupa waktu istirahat selama 30 menit yang di dalamnya sudah mencakup waktu untuk istirahat, sholat, dan makan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan penelitian.

3. Perhitungan Beban Kerja

Perhitungan beban kerja dilakukan dengan menggunakan rumus dalam metode FTE yaitu:

Tabel 8. Beban Kerja Tahunan

NO	Jabatan	Total Waktu	Total Waktu
		Kerja Tersedia (jam/tahun)	Kerja Riil (jam/tahun)
1	Supervisor Logistik	1.918	1.729
2	Pelaksana Administrasi dan Pengelolaan	1.918	1.703
3	Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi I	1.918	1.709,5
4	Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi II	1.918	1.807
5	Pelaksana Penyimpanan dan Distribusi III	1.918	1.703

Sumber: Data Primer

Tabel 11. Beban Kerja Berdasarkan dengan Indeks FTE

No	Jabatan	Waktu Kerja Riil (jam/tahun)	Kelonggaran (jam/tahun)	Waktu Kerja Tersedia (jam/tahun)	Indeks FTE
1	Supervisor Logistik	1.729	133	1.918	0,97 (underload)
2	Pelaksana	1.703	131	1.918	0,95

	Administrasi dan Pengelolaan Pelaksana				(<i>underload</i>)
3	Penyimpanan dan Distribusi I Pelaksana	1.709,5	131,5	1.918	0,96 (<i>underload</i>)
4	Penyimpanan dan Distribusi II Pelaksana	1.807	139	1.918	1,01 (<i>normal</i>)
5	Penyimpanan dan Distribusi III	1.703	131	1.918	0,95 (<i>underload</i>)

Sumber: Data Primer

Berdasarkan dari hasil perhitungan di atas diperoleh hasil bahwa supervisor logistik farmasi memiliki indeks FTE 0,97, pelaksana administrasi dan pengelolaan memiliki indeks FTE 0,95, pelaksana penyimpanan dan distribusi I memiliki indeks FTE 0,96, pelaksana penyimpanan dan distribusi II memiliki indeks FTE 1.01, pelaksana penyimpanan dan distribusi III memiliki indeks FTE 0,95 maka artinya adalah seluruh karyawan kecuali pelaksana penyimpanan dan distribusi II memiliki indeks FTE di bawah 1,00 yaitu memiliki beban kerja yang kurang atau *underload*. Sedangkan 1 karyawan pelaksana penyimpanan dan distribusi II memiliki indeks FTE di range 1,00-1,28 yang artinya memiliki beban kerja normal. Meskipun dari hasil perhitungan diperoleh hasil rata-rata *underload*, menurut hasil wawancara ternyata masih ada pekerjaan diluar jobdesc yang memakan waktu cukup lama dalam pengerjaannya yaitu pengambilan obat di luar wilayah rumah sakit, seperti ke dinas kesehatan, namun ada juga jobdesc yang membutuhkan waktu penyelesaian yang lama seperti stock opname, monitoring expired date dan death stock yang harus dilakukan secara rutin setiap 3 bulan sekali.

Pembahasan

1. Beban Kerja

Beban kerja diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang yang menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya atau kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu¹³. Beban kerja yang dimiliki supervisor yaitu 0,97 (*underload*), pelaksana administrasi 0,95 (*underload*), pelaksana penyimpanan dan distribusi I 0,96 (*underload*), pelaksana penyimpanan dan distribusi II 1.01 (*normal*), dan pelaksana penyimpanan dan distribusi III 0,95 (*underload*).

2. Waktu Kerja Tersedia

Penetapan waktu kerja tersedia dapat diperoleh dari perhitungan yang terdiri dari hari dalam setahun, hari minggu, cuti tahunan, libur nasional, dan absen/izin/diklat¹⁴. Karyawan gudang logistik farmasi RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta memiliki waktu kerja tersedia sebanyak 7 jam per hari, sedangkan untuk waktu kerja riil yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan harian karyawan gudang logistik rata-rata menghabiskan waktu selama 6,5 jam setiap harinya. waktu kerja riil berupa waktu produktif yang digunakan karyawan selama menyelesaikan pekerjaan¹⁵.

3. Waktu Kelonggaran

Waktu kelonggaran diperoleh dari alokasi waktu yang digunakan dalam melakukan kegiatan di luar pekerjaan atau tidak terkait dengan pekerjaan pokok⁸. Waktu kelonggaran yang ditetapkan unit gudang logistik farmasi adalah waktu istirahat selama 30 menit setiap harinya. Waktu kelonggaran diperoleh dari alokasi waktu yang

digunakan dalam melakukan kegiatan di luar pekerjaan atau tidak terkait dengan pekerjaan pokok⁸. Waktu kelonggaran yang ditetapkan unit gudang logistik farmasi adalah waktu istirahat selama 30 menit setiap harinya.

4. Indeks *Full Time Equivalent* (FTE)

Supervisor logistik farmasi memiliki indeks FTE 0,97, pelaksana administrasi dan pengelolaan memiliki indeks FTE 0,95, pelaksana penyimpanan dan distribusi I memiliki indeks FTE 0,96, pelaksana penyimpanan dan distribusi II memiliki indeks FTE 1.01, pelaksana penyimpanan dan distribusi III memiliki indeks FTE 0,95 maka artinya adalah seluruh karyawan kecuali pelaksana penyimpanan dan distribusi II memiliki indeks FTE di bawah 1,00 yaitu memiliki beban kerja yang kurang atau *underload*, sedangkan 1 karyawan pelaksana penyimpanan dan distribusi II memiliki indeks FTE di range 1,00-1,28 yang artinya memiliki beban kerja normal.

5. Meskipun demikian, rata-rata angka indeks FTE cenderung *underload* mendekati normal dan dari beberapa hasil observasi dan wawancara masih ada pekerjaan yang memang membutuhkan waktu yang banyak dalam penyelesaiannya, semisal pengambilan obat di luar wilayah rumah sakit yang dilakukan hampir setiap minggu, *stock opname*, *monitoring expired date* dan *death stock* yang harus dilakukan setiap 3 bulan sekali.

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata karyawan gudang logistik farmasi memiliki beban kerja yang *underload* cenderung normal, karena 4 karyawan dari 5 karyawan memiliki indeks FTE *underload*.

Saran

Untuk unit gudang logistik farmasi RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta diharapkan dapat melakukan analisis beban kerja atau perhitungan beban kerja karyawan secara berkala supaya terus terpantau beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Referensi

1. Suryani D, Wulandari Y. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta. *J Kesehat Masy (Journal Public Heal.* 2014;3(3):25-36. doi:10.12928/kesmas.v3i3.1107
2. Soetrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; Jakarta; 2017.
3. Ridha IR, Bakar A, Nugraha C. Usulan Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja di Bagian Water Based PT. X Berdasarkan Analisis Beban Kerja. *J Online Inst Teknol Nas.* 2013;1(2):52-62.
4. Permenkes. Permenkes Nomor 35. 2014;2008.
5. Setyawan FE, Supriyanto S. *Manajemen Rumah Sakit*. Sidoarjo: Zifatama Jawa; Sidoarjo; 2019.
6. Irmawati. *Manajemen Logistik Farmasi*. Kediri: University Press; Jawa Timur; 2015.
7. UU NO. 44. Undang-Undang-tahun-2009-44-09. *Rumah Sakit.* 2009:1-28. <https://kesmas.kemkes.go.id/perpu/konten/uu/uu-nomor-44-tahun-2009-ttg-rs>.
8. Wardanis DT. Analisis Beban Kerja Tenaga Rekam Medis Rumah Sakit Bedah Surabaya Menggunakan Metode FTE. *J Adm Kesehat Indones.* 2018;6(1):53. doi:10.20473/jaki.v6i1.2018.53-60

9. Zekben M, Prastawa H. Penentuan Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Menggunakan Metode FTE (Full Time Equivalent) Pada Bagian Produksi Non Betalaktam (Tablet Salut Kapsul). *J Tek Ind UNDIP*. 2017.
10. Gahayu SA. *Metodologi Penelitian Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama; Yogyakarta; 2015.
11. Setiadi. *Konsep Dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. ed. 2. Yogyakarta: Graha Ilmu; Yogyakarta; 2013.
12. Sriyanto, Tridoyo. Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada Pt Astra International Tbk-Honda Sales Operation Region Semarang. *J Tek Ind UNDIP*. 2014;3(2).
13. Anisa HN, Prastawa H. Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT . PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *J Tek Ind UNDIP*. 2019:1-8.
14. Mutia Sari A. Jurnal Perekam Medis dan Informasi Kesehatan Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent di Puskesmas Kebong. *Jupermik*. 2020;3(September):p. <http://stikara.ac.id/jupermik/index.php/JK>.
15. Sartika I. Perhitungan Kebutuhan Perawat Berdasarkan Full Time Equivalent di Rawat Inap Rumah Sakit X Kabupaten Sukoharjo Nurse Calculations Needed Based on Full Time Equivalent In Intensive Phase Patient X Hospitals Sukoharjo. *JIKeMb*. 2019;1(1):64-69.