

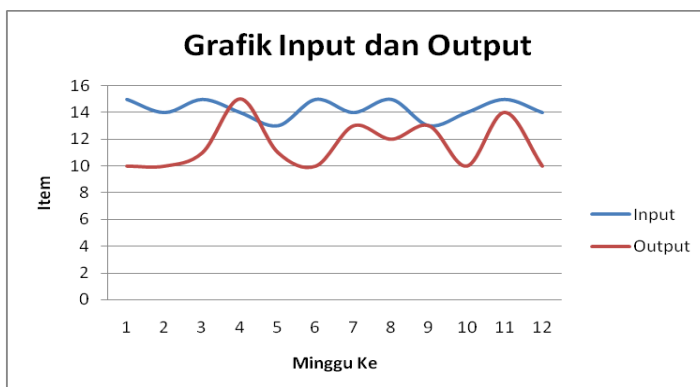
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha di era revolusi industri 5.0, menyebabkan pentingnya bagi setiap individu dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas diri dan berkompeten, sehingga mampu menjadi individu yang siap berkompetisi dan bersaing di berbagai sektor, khususnya sektor industri. Elemen-elemen penting yang ada dalam industri adalah manusia, mesin, material, uang, metode dan informasi. Tentu saja peran manusia sangat dibutuhkan demi kemajuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif akan mempengaruhi produktivitas, efisiensi dan efektifitas. Untuk mencapai ketiga hal tersebut diperlukan suatu kebijakan dari perusahaan dalam mengatur jadwal yang disesuaikan dengan faktor waktu, pekerja atau tenaga kerja yang terlibat di dalamnya dan dampaknya pada perusahaan. Memperbaiki produktivitas bukan berarti bekerja lebih berat, melainkan bekerja lebih smart, bisa bekerja dengan sedikit orang, sedikit uang, sedikit waktu.

PT. SNA merupakan suatu industri yang bergerak di bidang manufaktur pengolahan tembakau. Dalam rangkaian proses produksinya, PT. SNA masih menggunakan tenaga manusia untuk menggerakkannya. Survey awal pada area *prebatch* PT. SNA yaitu tepatnya berada di *Departemen Product*. Area ini merupakan area untuk mempersiapkan material yang siap diproses berupa racikan sesuai komponen yang dibutuhkan setiap *batch*. Area *prebatch* ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara input tembakau menuju proses dan output *prebatch* setiap shift. Data ketidakseimbangan tersebut dapat dilihat pada grafik pada Gambar 1.1 berikut ini. Data tersebut diperoleh dari data perusahaan pada minggu ke 1 sampai minggu ke 12 selama 3 bulan berturut-turut.

Gambar 1.1 Grafik Ketidakseimbangan Input Output



Sumber: Data Perusahaan (2023)

Berdasarkan data grafik pada Gambar 1.1, maka adanya pengoptimalan dalam bidang SDM berkaitan dengan aktivitas kerja dan waktu yang dibutuhkan karyawan sesuai dengan *Job Description* yang telah diberikan oleh pihak manajemen.

Menurut Rinaldi (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam kelancaran kegiatan proses produksi pada suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia jika dikelola dengan tepat mampu mengoptimalkan kinerja suatu karyawan.

Hal yang harus diperhatikan perusahaan ketika mengelola manajemennya adalah mengoptimalkan penggunaan Sumber Daya Manusia. Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran karyawan secara aktif dan efektif berkontribusi pada tujuan bisnis. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya tujuan sumber daya yang membuat perusahaan menjadi kenyataan. Perusahaan dengan sumber daya yang terampil dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dampaknya pada kinerja bisnis. (Siddiq, 2022).

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian

terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021).

Widjaja (2021) dalam Vosloban (2012) menjelaskan bahwa kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia serta memperhatikan lingkungan kerja dalam industri (Lamin, 2020).

Selain itu dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dilakukan dengan pengukuran waktu kerja. Pengukuran waktu kerja bertujuan untuk mendapatkan waktu standar yang harus dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nurdiansyah & Satoto, 2023). pengukuran waktu kerja terdapat 2 bagian yaitu, pengukuran waktu kerja dengan metode pengukuran langsung dan pengukuran waktu kerja tidak langsung. Pengukuran waktu kerja secara langsung adalah pengukuran kerja yang dilaksanakan secara langsung di tempat pekerjaan yang diukur dijalankan. Dua cara yang terdapat di dalamnya yaitu dengan *stop watch time study* dan *work sampling*. Sedangkan pengukuran kerja secara tidak langsung merupakan pengukuran kerja yang malakukan perhitungan waktu kerja berdasarkan tabel waktu yang tersedia. Metode yang digunakan untuk menentukan waktu kerja bisa menggunakan metode *Stopwatch Time Study* (Umam et al., 2020).

Pengukuran waktu kerja menggunakan *Stopwatch Time Study* (jam henti) diperkenalkan Frederick W. Taylor pada abad ke-19. Metode ini diaplikasikan pada pekerjaan yang singkat dan berulang (*repetitive*) (Wahid & Chumaidi, 2020) Dari hasil pengukuran akan diperoleh waktu baku untuk menyelesaikan suatu siklus pekerjaan yang akan dipergunakan sebagai waktu standar penyelesaian suatu pekerjaan bagi semua pekerja yang

akan melaksanakan pekerjaan. Apabila dalam mencapai waktu standar dirasa tidak mencukupi, maka dapat dikatakan pekerja memiliki beban kerja yang lebih.

Beban kerja adalah segala sesuatu yang sifatnya objektif dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dari perusahaan tersebut (Sabilah & Daonil, 2023). Beban kerja bisa didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Diniaty, 2018). Beban kerja karyawan yang berlebihan akan menghambat kinerja karyawan karena tidak mengalami keseimbangan (Henani, 2018). Sehingga kebutuhan karyawan pada perusahaan perlu ditentukan dan direncanakan kembali. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan produktivitas menurun, sehingga berdampak pada tingkat kualitas produk yang dihasilkan (Yusuf Nur Ahmad, 2022)

Menurut Sabrini, dkk (2013) dalam Darsini et al., (2021) Untuk menentukan beban kerja ada beberapa kategori atau tingkatan, yaitu: rendah dengan skala interval 0-40, sedang dengan skala interval 41-60, dan tinggi dengan skala interval 61-100. Analisis beban kerja (ABK) adalah proses mengumpulkan, menghitung, dan menetapkan volume usaha/beban kerja (jam kerja orang/*man-hour*) pada saat itu untuk menyelesaikan pekerjaan di unit kerja/divisi/departemen tertentu.

Analisis beban kerja diperlukan seperti beberapa kondisi berikut :

- a. Munculnya tantangan organisasi untuk melakukan perubahan dalam struktur organisasi.
- b. Munculnya indikasi keborosan atau beban kerja yang terlalu besar untuk diselesaikan dalam sebuah unit kerja/divisi/departemen.
- c. Proses merancang sebuah unit kerja yang baru untuk memperoleh estimasi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Menurut Darsini et al., (2021) Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata letak ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, gizi, kondisi kesehatan dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Perencanaan kebutuhan karyawan yang optimal harus memperhatikan beberapa komponen yang ada di perusahaan, karena komponen ini digunakan dalam menentukan jumlah karyawan. Penetapan uraian pekerjaan dan pengetahuan serta keterampilan suatu pekerjaan akan memberikan kejelasan dalam hal proses pelaksanaan pekerjaan dan juga bermanfaat dalam penentuan jumlah karyawan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tanggung jawab posisi pada setiap karyawan, dan karakteristik orang-orang yang bekerja pada posisi tersebut. Analisis pekerjaan memberikan informasi untuk membuat deskripsi pekerjaan (daftar tentang pekerjaan) dan spesifikasi pekerjaan (jenis orang yang harus dipekerjakan pada pekerjaan tersebut) (Darsini et al., 2021).

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT. SNA, maka perlu adanya pengukuran terhadap beban kerja pada karyawan *prebatch* di masing-masing lorong *prebatch*. Sehingga bisa

diketahui berapa jumlah karyawan yang diperlukan dalam area *prebatch*. Metode *Work Load Analysis* (WLA) merupakan deskriptif dari beban kerja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan (Darsini et al., 2021). Metode ini akan memberikan informasi mengenai pengalokasian sumber daya manusia dalam menyelesaikan beban kerjanya, maka dari hasil analisis tersebut dapat menjadi saran bagi perusahaan untuk bisa mengoptimalkan karyawan pada area *prebatch*.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan-batasan masalah agar mencapai sasaran penelitian yang diharapkan dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Objek dari penelitian ini adalah karyawan area *prebatch*.
2. Penelitian dan pengambilan data hanya berdasarkan pada bagian area *prebatch*.
3. Penelitian ini tidak memperhitungkan biaya produksi maupun biaya karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja yang ditanggung oleh karyawan pada area *prebatch* di PT. SNA dalam kategori normal?
2. Berapa jumlah karyawan yang optimal pada area *prebatch* di PT. SNA?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengetahui kategori beban kerja yang ditanggung oleh karyawan pada area *prebatch*.
2. Menentukan jumlah karyawan yang optimal pada area *prebatch*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh setelah melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui kategori beban kerja yang ditanggung oleh karyawan sehingga meminimalisir karyawan dengan kinerja yang buruk.
2. Dapat menentukan jumlah karyawan yang sesuai dengan beban kerja pada area *prebatch*

1.6 Sistematika Penyusunan

Sistematika penyusunan adalah suatu yang sangat diperlukan dalam pembuatan Skripsi. Karena sistematika penyusunan memuat seluruh isi laporan yang dilaksanakan secara berurutan sehingga dapat memperlihatkan masalah yang akan dijelaskan. Untuk menghasilkan suatu penyusunan laporan Skripsi yang sistematis, maka penyajian sistematika laporan adalah sebagai berikut:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Menguraikan tentang hal-hal yang melatarbelakangi pentingnya dilakukan penelitian tersebut. Komponen-komponen dalam bab ini diantaranya latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari 3 sub bab besar yaitu penelitian terkait, landasan teori dan kerangka teori. Dalam bab ini menjelaskan tentang referensi penelitian terkait, teori yang digunakan serta dikembangkan dan kerangka teori yang diterapkan selama penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan gambaran umum perusahaan tempat penyusunan melakukan penelitian, yaitu mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi serta nilai-nilai perusahaan, dan struktur organisasi perusahaan. Menggambarkan dan menjelaskan kerangka pemikiran, diagram alir penelitian,

sumber data, tahapan pengumpulan data dan teknis metode penelitian,

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai analisa hasil perhitungan beban kerja karyawan, penentuan jumlah pekerja optimal mulai dari pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab yang berisikan kesimpulan hasil analisis data dan perbandingan dengan keadaan yang sebenarnya serta dilengkapi pula dengan saran-saran dari penulis untuk mengembangkan penelitian ini.