

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dunia industri yang semakin *modern* dan maju membuat para pelaku industri dan bisnis baik jasa maupun manufaktur semakin bersaing untuk mendapatkan peruntungan materi yang lebih banyak. Dalam persaingan tersebut perusahaan harus mengatur dan memajemen secara baik sistem di dalam perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain atau kompetitor.

Menurut Sofyandi (2009), manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi yang menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning, leading, dan controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi (*recruitment*), pelatihan (*training*), dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, *demosi* dan *transfer*, penilaian kinerja atau evaluasi, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan pekerjaan (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Salah satu yang harus dimiliki oleh suatu industri adalah manajemen sumber daya manusianya yang baik dan teratur, sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya dan berimbans pada penjualan di *marketing* yang tumbuh naik seiring biaya yang dikeluarkan juga hanya sedikit. Oleh sebab itu perusahaan harus memiliki waktu standar untuk menentukan angka produktivitas disetiap lini departemen sehingga dapat

diketahui seberapa besar ukuran produktivitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mengembangkan strategi dan kinerja perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat terlihat dari hasil pekerjaannya tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dengan kuantitas yang tepat, sangat diperlukan di setiap perusahaan untuk mengembangkan tenaga kerja di perusahaan. Jumlah karyawan yang tepat diketahui melalui analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja.

(Rio Prasetyo Lukodono & Siti Kholisotul Ulfa, 2017) Waktu adalah salah satu faktor untuk menilai kinerja pekerja dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Operator dalam pekerjaannya membutuhkan waktu yang efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu pabrik dalam memproduksi udang pakan di Surabaya memiliki tingkat produksi yang besar. Dalam proses produksi, departemen pengemasan dalam hal ini perusahaan masih menggunakan sumber daya manusia dalam proses produksinya dan perusahaan menentukan standar produksi tanpa menggunakan waktu standar. Makalah ini menyelidiki peluang analisis logis dalam menentukan waktu standar di perusahaan ini. Penentuan waktu standar dalam kemasan proses membutuhkan analisis yang komprehensif. Objek yang diamati adalah empat operator di bagian pengemasan yang melakukan kegiatan pengisian kantung pakan udang dengan 40 replikasi untuk setiap data. Pekerjaan pengukuran dilakukan dengan metode langsung menggunakan *Stopwatch Time Study* (STS) dengan metode snap-back. Itu hasil penelitian ini menunjukkan nilai waktu standar kemasan empat baris tidak jauh berbeda atau hampir

sama. Secara berurutan pekerja waktu standar baris 1 ke baris 4 adalah 7,325 detik, 7,240 detik, 7.225 detik, dan 7.065 detik. Tunjangan yang digunakan untuk pekerja adalah 8%. Namun, tingkat produksi yang ada perusahaan lebih tinggi dari tingkat produksi perhitungan pengukuran kerja. Ini karena perbedaannya definisi dalam tingkat tunjangan karyawan dan peringkat kinerja.

PT Ajinomoto Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang makanan dengan hasil produk yang bervariasi mulai dari Vitsin Ajinomoto, Masako, Saori, Sajiku, Mayumi, hingga menyediakan produk sampingan berupa makanan ternak dan pupuk tanaman yang dihasilkan dari limbah *Monosodium Glutamat* (MSG). dari segi produktivitas karyawannya PT Ajinomoto Indonesia belum terukur dan belum memiliki waktu standar. Sehingga disini dibutuhkan identifikasi besaran produktivitas pada semua lini organisasi. Salah satunya adalah departemen Film – 1 (FL-1) yang memiliki tiga seksi yaitu *Lamination*, *Printing* dan *Supporting* dan belum diukur karyawan yang bekerja apakah sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang di emban setiap karyawan, dengan menggunakan metode *workload analysis* dan cara pengambilan data menggunakan video sebagai penetapan waktu standar menjadi hal yang terbaru dalam sejarah penelitian *workload analysis* ini, sehingga akan diperoleh waktu standar, produktivitas dan jumlah terbaik dalam karyawan yang bekerja di departemen tersebut dan di sisi lain terdapat permasalahan dari TOP *Management* yang menginginkan data yang valid untuk produktivitas sebagai lampiran permintaan karyawan dari departemen yang selalu meminta operator, apalagi *cost man power* yang dikeluarkan perusahaan sangat tinggi untuk biaya tenaga kerja sehingga

perusahaan ingin mengukur produktivitas di setiap karyawan atau operator.

Dari latar belakang di atas, peneliti ingin mendapatkan waktu standar, produktivitas dan jumlah karyawan optimal dalam perusahaan melalui tugas akhir yang berjudul :

“ANALISA BEBAN KERJA DENGAN METODE *WORKLOAD ANALYSIS* UNTUK MENENTUKAN JUMLAH TENAGA KERJA OPTIMAL (*Studi Kasus di PT Ajinomoto Indonesia bagian Printing*)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di rumuskan masalah seperti di bawah ini :

1. Berapa waktu standar yang dibutuhkan pada bagian *Printing Section*;
2. Berapa produktivitas di bagian *Printing Section*;
3. Berapa jumlah karyawan yang optimal di bagian *Printing Section*.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui waktu standar setiap karyawan yang ditempatkan di bagian *Printing Section* Departemen;
2. Untuk mengetahui produktivitas di bagian *Printing Section* berdasarkan metode *Workload Analysis*;
3. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang optimal di bagian *Printing Section*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Membantu perusahaan dalam menentukan waktu standar di bagian *Printing Section*;
2. Mengetahui produktivitas di bagian *Printing Section*;
3. Mengoptimalkan jumlah pekerja yang ada di bagian *Printing Section*.

1.5. Batasan Masalah

Berikut ini adalah batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perhitungan beban kerja dilakukan pada karyawan berdasarkan *Job Description* yang ada di *Printing Section* masing – masing karyawan;
2. Karyawan – karyawan tersebut adalah karyawan yang berada di *Printing Section*;
3. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan;
4. Jumlah Operator yang diteliti adalah 3 dengan 1 mesin;
5. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi normal tanpa ada *trouble* mesin;
6. Penelitian dilakukan pada 3 shift dan data sudah mewakili *shift 1* *shift 2* dan *shift 3*;
7. Tidak adanya *turn over* karyawan dalam penelitian berlangsung;
8. Tidak memperhitungkan biaya atau *cost*;
9. Sampel yang di ambil sudah mewakili proses yang ada di *printing*;
10. Untuk *Performance Rating* ditetapkan sebesar 100% atau dalam keadaan normal;
11. Untuk *Allowance* ditetapkan sebesar 13%.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tinjauan umum meliputi latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Menjelaskan teori penunjang yang diharapkan dapat menjelaskan secara singkat mengenai landasan teori yang berkaitan tentang pengukuran produktivitas beserta elemen-elemen yang dibutuhkan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang langkah-langkah atau tahapan-tahapan dalam melakukan penelitian. Dalam bab ini berisikan tentang sub bab definisi operasional, teknik pengambilan data, instrument penelitian dan metode analisisnya.

BAB IV: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil pengolahan data yang menggunakan metode *Workload Analysis* untuk mengetahui produktivitas setiap operator.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan tentang hasil penelitian berupa kesimpulan dari bab sebelumnya serta pemberian saran terhadap hasil penelitian yang di teliti.