

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Suatu sistem produksi memiliki beberapa unsur penting yaitu manusia, mesin, bahan, uang, metode dan pengetahuan (Informasi). Salah satu unsur terpenting dalam proses produksi atau perusahaan adalah manusia. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan adalah suatu sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam organisasi dan perusahaan industri (bergerak dibidang jasa atau produksi). Aktivitas manusia dapat diklasifikasikan dalam dua komponen utama yaitu pekerjaan fisik adalah beban kerja yang melibatkan pekerjaan otot, dan kerja mental merupakan beban kerja yang mempengaruhi otak (Pracinasari, 2013). Aktivitas fisik dan mental ini dapat menimbulkan konsekuensi, yaitu menciptakan beban kerja.

Perusahaan maupun organisasi sebaiknya perlu dilakukan evaluasi kinerja para karyawan secara berkala. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan tercapai. Beban kerja karyawan juga dapat dihitung dengan bantuan analisis pekerjaan. Jumlah pekerjaan ini harus sesuai dengan kebutuhan unit pelayanan. Manajemen sumber daya manusia diterapkan setiap kali evaluasi dilakukan untuk meningkatkan unit pelayanan. Persaingan industri bukan hal baru, namun tetap menjadi fokus penting bagi atau perusahaan. Tentunya setiap perusahaan akan terus berusaha mencari langkah yang lebih baik dan selalu berusaha mengantisipasi ancaman yang dapat menurunkan nilai seluruh bagian pada perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan target yang ditetapkan tercapai. dengan demikian bahwa setiap karyawan mendapat beban kerja yang wajar. Oleh karenanya, untuk mencapai kinerja pelayanan yang tinggi, perusahaan harus menyesuaikan jumlah karyawan dan beban kerja untuk menyeimbangkan beban kerja dan kinerja (Ariani dkk 2019).

Dasar pemikiran ini poin pentingnya adalah keseimbangan, dalam hal ini menyeimbangkan proses seluruh elemen produksi sehingga produksi secara

keseluruhan dapat dikendalikan. Beban kerja pegawai dan kompleksitas tugas merupakan fungsi dari struktur organisasi nasional. Bahkan di dalam organisasi yang sama, persyaratan kerja karyawan berbeda-beda, karena karyawan dengan nilai yang sama dapat ditugaskan secara tidak merata. Tetapi bahkan di bagian yang sama, tidak ada jaminan bahwa beban kerja karyawan akan seimbang (Inegbedion dkk 2020).

PT. Dami Sariwana adalah perusahaan yang memproduksi rangkaian produk jamu berkualitas tinggi dan berkhasiat dengan bahan alami bersertifikat BPOM dan HALAL. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 di Semarang. Kemudian pabrik dan kantor pemasaran dipindahkan dari Semarang ke Tangerang Selatan pada tahun 2016. PT. Dami Sariwana memproduksi 3 sediaan variasi produk untuk kesehatan dengan bentuk Pil, Kapsul, dan Cairan obat dalam (COD), perusahaan ini memiliki beberapa bagian salah satunya pada bagian pengemasan sekunder yang memiliki tanggung jawab penuh untuk menyiapkan dan menjamin seluruh hasil pengolahan produk yang sudah diolah siap untuk dikemas lalu didistribusikan.

Pada bagian pengemasan memiliki 5 karyawan. Adapun urutan proses pekerjaan yang ada di bagian pengemasan sekunder antara lain : Memastikan isi (kebenaran dan jumlah) dari setiap produk (Pil, Kapsul, dan COD) - Penandaan tanggal produksi dari setiap produk (Pil, Kapsul, dan COD) - Penandaan No. *Batch* dari setiap produk (Pil, Kapsul, dan COD), Penandaan tanggal kadaluarsa. Dari urutan proses yang ada dan jumlah permintaan tidak stabil setiap harinya.

Berdasarkan hasil observasi pada bagian pengemasan karyawan bekerja pada pukul 08.00 – 17.00 WIB, tetapi didapatkan karyawan pulang melebihi jam kerja (*overtime*) yang ditentukan yaitu selama rata-rata 20 - 30 menit. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang belum selesai sedangkan terdapat *deadline* pengerjaan yang harus dipenuhi. Tentu hal ini tidak baik bagi karyawan maka dari itu perlu dilakukan analisis terhadap beban kerja karyawan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia, NOMOR KEP. 102 Berdasarkan bagian 1 (1) dari MEN VI 2004, kerja lembur didefinisikan sebagai pekerjaan lebih dari 7 jam per hari dan 40 jam per minggu selama 6 hari kerja atau lebih dari 8 jam per hari dan 40 jam per minggu selama 5 hari

kerja. Ditetapkan sebagai kerja lembur atau *overtime* adalah jam kerja tambahan yang bekerja di luar kerja normal jam, lebih khusus jam kerja lebih dari 40 jam per minggu.

Perusahaan menetapkan standar *deadline* atau target pengerjaan dari proses pengemasan dengan menyesuaikan barang yang dipesan oleh konsumen. Pada karyawan pengemasan sekunder tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, dalam hal ini dapat mengakibatkan karyawan kelelahan, tidak hanya dapat menimbulkan kelelahan, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kualitas pegawai dan hasil pelayanan yang kurang optimal. Tentu saja, ini tidak baik untuk karyawan dan karenanya diperlukan analisis beban kerja karyawan dilakukan. Ketika beban kerja terlalu berat, hal itu menyebabkan peningkatan pekerjaan di tempat kerja karena karyawan atau individu tidak dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Tuti Sumarningsih, 2015). Oleh sebab itu perlu dilakukannya analisis beban kerja karyawan pada bagian pengemasan sekunder untuk dapat diketahui jumlah optimal karyawan dengan menggunakan alat bantu seperti uji sampling, serta *workload analysis*. *Workload analysis* memberikan ukuran yang tepat untuk menentukan berapa banyak operator yang dibutuhkan dan jumlah beban pekerjaan yang tepat untuk setiap operator. Sehingga sangat menentukan hasil akhir dari pekerjaan yaitu produktivitas (Ridha dkk, 2013). Dari uraian latar belakang permasalahan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara mendalam mengenai “Analisis beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan yang optimal menggunakan *workload analysis* pada bagian pengemasan sekunder di PT. Dami Sariwana.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dijabarkan pada latar belakang, berikut ini merupakan perumusan permasalahan dari penelitian tugas akhir ini :

1. Bagaimana beban kerja karyawan pada bagian pengemasan sekunder PT. Dami Sariwana ?
2. Berapa jumlah karyawan yang maksimal pada bagian pengemasan sekunder PT. Dami Sariwana?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut merupakan tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Dami Sariwana :

1. Mampu mengetahui beban kerja karyawan pada bagian pengemasan sekunder dengan metode *Workload Analysis* di PT. Dami Sariwana.
2. Mengetahui berapa jumlah karyawan yang optimal pada bagian pengemasan sekunder di PT. Dami Sariwana.

1.4. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih efektif dan mencegah permasalahan yang ada meluas, adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian beban kerja dan pengambilan data hanya berdasar pada bagian pengemasan sekunder di PT. Dami Sariwana.
2. Penelitian ini berfokus pada penentuan jumlah karyawan pada bagian pengemasan sekunder di PT. Dami Sariwana.
3. Pengamatan dilakukan pada bulan Mei – Juli 2023.
4. Metode pada penelitian beban kerja yang digunakan yaitu menggunakan metode *Workload analysis*.
5. Penelitian ini mengesampingkan pengaruh motivasi lembur sebagai nilai tambah gaji pada karyawan pengemasan sekunder.

1.5. State of the Art

Tabel 1.1 State Of Art

No.	Judul Penelitian	Fokus Kajian (Tujuan)	Hasil
1.	<p>Ergonomic risk and <i>workload analysis</i> on material handling of PT. XYZ</p> <p>Peneliti : L Widodo, F J Daywin and M Nadya. Tahun: 2018</p>	<p>Studi ini bertujuan untuk rekomendasi perbaikan sistem kerja untuk peningkatan kenyamanan dan produktivitas. Hasil dari semua analisis tersebut menyimpulkan kondisi beban kerja dan resiko ergonomis sistem kerja.</p>	<p>Berdasarkan analisis REBA dan WERA, semua kegiatan pengangkutan pelat baja dan pelat kayu tergolong sedang Artinya memiliki tingkat resiko yang tinggi dan diperlukan perubahan untuk mengurangi resiko keluhan fisik pada pekerja. Pekerja mengangkut pelat dengan berat 30 hingga 42 kg, sedangkan menurut analisis Persamaan NIOSH dan Tabel Snook, beban maksimum adalah 14,06 kg, jadi ini jauh melampaui batas dan berbahaya.</p>
2.	<p>Work Mental Load Analysis on Car Repair Mechanics in Yogyakarta</p> <p>Peneliti : Atyanti Dyah Prabaswari and Bagus Wahyu Utomo. Tahun : 2020</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Beban Mental Kerja Pada Mekanik Bengkel Mobil, Mekanik harus bekerja dengan presisi, kecepatan prima dan konsisten, dan pekerjaan lain yang menguras energi fisik dan mental mekanik. Mekanik motor dinas mengalami keluhan stres kerja akibat tuntutan kerja yang tinggi.</p>	<p>Tuntutan mental memiliki hasil tertinggi (305) karena bengkel mobil dituntut untuk mencari penyebab kerusakan mobil, kemudian mengingat komponen mobil saat dibongkar dan dipasang kembali.</p> <p>Berdasarkan analisis statistik, tuntutan mental dan jam kerja menunjukkan hubungan yang positif. Aktivitas mental yang berat dapat dikurangi dengan melatih pekerja bengkel yang berkaitan dengan administrasi, keahlian di setiap jenis mobil, dan area kerja yang nyaman dan aman.</p>
3.	<p>Analisis Beban Kerja Dengan Metode <i>Workload Analysis</i> (WLA) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada suatu aktifitas kerja perusahaan, mengetahui beban kerja yang ada pada tenaga <i>Quality</i></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis penentuan tenaga kerja dapat dilihat bahwa masing-masing beban kerja yang dimiliki tenaga kerja melebihi 100% sehingga usulan penambahan tenaga kerja yang diperlukan</p>

	<p>Kerja Optimal Di PT INDOJT</p> <p>Peneliti : Hermanto dan Widiyarini. Tahun : 2020</p>	<p><i>Control</i> dan <i>Supervisor</i> yang ada, dan menentukan waktu yang dibutuhkan <i>Quality Control</i> dan <i>Supervisor</i> untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.</p>	<p>masing-masing Tower adalah 1 orang.</p>
4.	<p>Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia</p> <p>Peneliti : Hatta Arifin. Tahun : 2020</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan jumlah tenaga kerja yang optimal menggunakan WLA.</p>	<p>Dengan menggunakan metode <i>workload</i> analysis rata-rata hasil produktivitas meningkat sebesar 33% dibandingkan dengan rata-rata produktivitas awal. Semakin sedikit jumlah operator maka semakin tinggi beban kerjanya dan dengan melakukan pemerataan beban kerja didapatkan jumlah operator dan beban kerja yang optimal.</p>
5.	<p>Analisis Beban Kerja Dengan Metode <i>Work Load Analysis</i> Untuk Meningkatkan Kinerja Teknisi Penguji Lampu Swa-Balast Di Pt. Sucofindo (Persero) Cibitung</p> <p>Peneliti : Andi Setiawan, Budi Sumartono, Dan Hari Moektiwibowo. Tahun : 2021</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang teknisi</p>	<p>Hasil analisis jumlah teknisi yang optimal sebanyak 2 orang dengan beban kerja rata-rata 114,69%. Kelebihan dari besarnya beban kerja tersebut dapat diberikan berupa jam kerja tambahan atau over time (lembur) sebesar 30,41 jam, maka teknisi akan melaksanakan lembur pada hari sabtu dan minggu dengan sistem kerja 2 shift dalam 1 bulan.</p>

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian ini terdiri dari BAB 1 sampai BAB 6, setiap babnya saling berhubungan. Agar laporan penelitian ini lebih terarah, penulis akan menguraikan bab demi bab dalam sebuah dokumen tugas akhir yang sistematis meliputi :

BAB I. PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang gambaran umum mengenai topik yang akan dibahas dalam penelitian tugas akhir, pada bab ini menjelaskan latar belakang dari dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian yang akan dicapai, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Landasan teori berisi referensi pustaka untuk mendukung penelitian tugas akhir, pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis sebagai bahan analisis untuk menerangkan fakta-fakta yang ada. Penelusuran literatur yang dihasilkan yaitu berkaitan dengan analisis beban kerja dan dengan menggunakan *work sampling* dan *workload analysis* untuk menentukan jumlah operator.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisi tahapan penelitian menggunakan diagram alir beserta penjelasan dari diagram alir yang dibuat, pada bab ini diawali dari perumusan masalah, pengumpulan data, penyelesaian masalah, analisa, kesimpulan dan saran, bab ini juga berguna sebagai acuan dalam melakukan penelitian, sehingga penelitian dapat berjalan secara sistematis.

BAB IV. PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pengumpulan dan pengolahan data berisi data yang digunakan dalam penelitian beserta dengan cara pengolahannya. pada bab ini menjelaskan data-data yang diperlukan dalam penelitian berdasarkan hasil wawancara dan penelitian secara langsung dengan menggunakan metode *work sampling* untuk mengetahui beban kerja yang diterima karyawan dan metode *workload analysis* berguna untuk menentukan jumlah karyawan yang optimal.

BAB V. ANALISA

Analisa berisi pembahasan terhadap hasil pengolahan data, pada bab ini menjelaskan analisa dari hasil pengolahan data yang sesuai dengan teori dan alur penelitian yang sudah dijelaskan, bab ini bertujuan untuk membahas maksud dan tujuan setelah dilakukannya pengolahan data sebagai bahan pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada diperusahaan sehingga dapat menghasilkan kesimpulan dan saran.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran berisi penarikan kesimpulan berdasarkan pengolahan data dari hasil analisa yang sudah dijelaskan, lalu pada bab ini membuat saran yang diberikan kepada perusahaan sebagai masukan atau perbaikan untuk kemajuan dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN