

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini terjadi persaingan ketat antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Tiap perusahaan melakukan upaya yang besar dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk tercapainya sebuah kinerja perusahaan yang optimal. Manusia memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan memiliki peranan yang penting dalam memberikan fokus yang lebih terhadap keadaan kondisi operator untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan perusahaan melakukan perencanaan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan itu sendiri.

PT. Cheil Jedang Feed & Care dibangun pada tahun 1996 dan diresmikan pada tanggal 13 oktober 1997 oleh Dirjen hasil industri pertanian dan kehutanan Depperindag Ir. Sujata, beserta Dubes Korea Selatan, H. K. Min, CEO Cheil Jedang Korea, Kyun Shik Sohn dan presiden komisaris, Sun Bae Kim serta bupati Serang Syukron Roshadi. PT. Cheil Jedang Feed & Care mulai berproduksi pada bulan Agustus 1997. Kegiatan Manufaktur berada di jalan Lanud Gorda, Desa Julang, Kec. Cikande, Kab. Serang, 42186 provinsi Banten. PT. Cheil Jedang Feed & Care merupakan salah satu cabang dari CJ Indonesia yang mulai masuk pasar Indonesia pada tahun 1989 dan berkantor pusat di korea selatan.

PT. Cheil Jedang Feed & Care merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pakan ternak, ayam, udang dan ikan yang memiliki Visi pilihan utama dalam nutrisi dan kesehatan hewan, baris nutrisi dan kesehatan hewan yang mendapat kepercayaan tak tertandingi di pasar dan pelanggan global. Sedangkan Misi menciptakan kehidupan yang lebih baik bersama konsep *One Health* (untuk manusia, hewan, dan lingkungan), Meningkatkan nilai kehidupan melalui *One Health* dimana manusia, hewan, dan lingkungan dapat hidup berdampingan.

PT. Cheil Jedang Feed & Care dalam melakukan kegiatan *quality control ingredient* (QCI) masih dikerjakan secara manual oleh operator pada tiap pengecekan kedatangan bahan baku yang masuk dari supplier dan dilakukan pemeriksaannya

menggunakan alat bantu tongkat besi khusus dan tangan dengan meraba, hidung untuk mencium aroma bau serta mata untuk melihat secara teliti pada bahan baku yang datang tersebut untuk memastikan kualitas bahan baku sesuai dengan standar penerimaan. Saat ini total keseluruhan pada operator *quality control ingredient* yang ada pada tiap divisi berjumlah 5 orang, setiap operator melakukan pengecekan dan pengambilan sampel berbeda lokasi area namun masih dalam area pabrik, dan kegiatan setiap harinya dapat melakukan pengecekan bergantung pada jumlah kedatangan truk pemasok bahan baku yang masuk dan jumlah quantity bahan baku pada muatan truk.

Untuk memenuhi jumlah permintaan target produksi yang harus dipertahankan, sehingga diterapkannya lembur selama 2-4 jam oleh operator. Berdasarkan hasil wawancara dengan operator tingginya jumlah permintaan produksi menyebabkan operator *quality control ingredient* mengalami keluhan-keluhan pada saat melakukan pekerjaan seperti sakit pada leher, kelelahan mata, sakit pinggang serta kaku pada bagian bahu. Hal tersebut dikarenakan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada operator saat ini melebihi kapasitas dari yang operator mampu lakukan di PT. Cheil Jedang Feed & Care.

Melalui uraian diatas dalam memenuhi jumlah permintaan target produksi, pekerja terkadang bekerja secara lembur setiap harinya. Dengan adanya lembur tersebut maka beban kerja pun bertambah sehingga operator merasakan kelelahan pada fisik. Dalam melakukan sebuah pekerjaan operator mendapatkan beban fisik yang menyebabkan badan operator merasakan sakit dan juga kondisi operator yang bekerja sedang kurang sehat, oleh karena itu beban kerja yang diterima harus sesuai dengan keadaan dan kemampuan manusia tersebut. Setiap beban kerja yang dimiliki oleh pekerja berbeda karena beban kerja tersebut tergantung dari jenis pekerjaan yang dilakukan, apabila beban kerja yang diterima melampaui kemampuan dari manusia tersebut akan menimbulkan dampak yang buruk (Raissa dkk, 2014).

Pada dasarnya rutinitas operator di departemen *quality control ingredient* pada proses pengecekan bahan baku melakukan aktivitas produktif dan non produktif. Aktivitas produktif adalah aktivitas yang dilakukan operator yang dapat memberikan nilai tambah ke dalam produk akhir berdasarkan lembar proses arahan kerja yang terdapat pada *job description* yang sudah ditetapkan perusahaan (Rakan, 2018). Aktivitas non produktif adalah kegiatan yang dilakukan operator yang tidak terdapat pada lembar proses kerja sudah ditetapkan perusahaan, sehingga menyebabkan aktivitas

yang tidak memiliki nilai tambah dan akan menghambat produktivitas pekerja (Rakan, 2018). Dalam hal ini aktivitas non produktif dapat menghambat jalannya proses pengerjaan, dimana aktivitas non produktif yang dilakukan operator terdapat 4 jenis yaitu *personal times*, *fatigue*, *waiting*, dan *other*. Pada aktivitas *personal times* terdapat 4 macam aktivitas yaitu, berbincang dengan teman, dan menggunakan ponsel. Pada aktivitas *fatigue* terdapat aktivitas beristirahat sejenak. Pada aktivitas *waiting* terdapat aktivitas yaitu mempersiapkan peralatan kerja dan menunggu kedatangan truk pemasok bahan baku selanjutnya, membantu operator lain yang belum selesai dalam melakukan pengecekan serta pada aktivitas *other* ketika operator tidak terlihat pada tempat melakukan aktivitas.

Dalam menjalankan tugasnya pekerja mempunyai tuntutan dalam pekerjaannya, hal ini tentunya perlu diperhatikan lebih oleh perusahaan perihal beban kerja yang dialami oleh pekerja (Rakan, 2018). Beban kerja adalah sebuah konsep yang digunakan untuk menjelaskan sejauh mana seorang operator telah menggunakan kemampuan fisik dan mentalnya untuk menyelesaikan sebuah tugas (Sritomo, 2003). Beban kerja itu sendiri dipengaruhi oleh tuntutan eksternal sebuah pekerjaan, lingkungan, faktor organisasi dan psikologis, dan sebagainya. Pada dasarnya beban kerja dibagi menjadi tiga kondisi yaitu, beban kerja pada saat normal (*fit*), beban kerja yang berlebih (*overload*), dan beban kerja yang rendah (*underload*) (Ghantar, 2017).

Beban kerja yang terlalu berlebihan atau yang rendah akan mengakibatkan ketidakefektifan dalam bekerja. Beban kerja yang berlebih dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima sehingga dapat menimbulkan kelelahan pada fisik dan kelelahan pada psikologis pekerja yang dapat mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas dari pekerja tersebut, sedangkan pada beban kerja yang rendah dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja yang ada terlalu berlebih dibandingkan dengan beban kerja yang diterima sehingga terjadi sebuah pemborosan dalam hal biaya upah pekerja pada tingkat produktivitas yang sama (Novera, 2010). Dari beban kerja inilah yang nantinya akan diukur pada setiap operator dengan menggunakan metode *workload analysis* (WLA) untuk melihat gambaran dari beban kerja yang dialami operator (Nindy, 2019).

Tabel 1. 1 Absebsi Operator QCI

Nama	Januari - Juni 2022	
	Masuk	Tidak Masuk
Pak Dani	150	6
Pak Riko	147	9
Pak Rizki	151	5
Pak Thariq	148	8
Pak Sain	149	7

(Sumber: Pengumpulan Data)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas didapat informasi kehadiran karyawan Operator quality ingredient dimana jumlah kehadiran karyawan yang tidak masuk kerja sebanyak 35 selama bulan januari – juni 2022. Karyawan yang tidak masuk itu semuanya dikarenakan sakit akibat kelelahan bekerja serta kurangnya waktu istirahat yang mengakibatkan operator izin tidak bisa masuk bekerja (wawancara, Rizal 2022).

Melalui beban kerja fisik yang melebihi batas maksimal inilah yang menjadi penyebab terjadinya kelelahan kerja, dimana kelelahan kerja menimbulkan kualitas kerja rendah, terjadi kesalahan dalam pekerjaan, bekerja tidak maksimal, badan terasa tidak enak, dan dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat membawa kerugian berupa biaya, waktu, produktivitas maupun tenaga kerja (Maharja, 2015). Dengan terjadinya kelelahan kerja membuat operator menjadi tidak fokus dalam bekerja dan sering melakukan peregangan pada tubuh serta sering beristirahat untuk sekedar minum ataupun pergi ke kamar mandi. Menurut Zuraida (2013) bahwa meningkatnya kelelahan kerja terjadi pada pekerja yang membutuhkan beban kerja fisik dalam pekerjaannya. Untuk mengetahui tingkat kelelahan kerja dapat diukur melalui kuisioner *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) melalui 30 pertanyaan mengenai gejala kelelahan yang dialami oleh pekerja yang berisi 10 pertanyaan tentang aktivitas, 10 pertanyaan kedua berisi tentang motivasi kerja, dan 10 pertanyaan terakhir berisi mengenai kondisi fisik pekerja.

Melalui uraian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai beban kerja yang diterima oleh operator, nilai kelelahan operator, pengaruh dari beban kerja yang diterima operator terhadap kelelahan kerja, dan rekomendasi perbaikan dari nilai beban kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut merupakan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan di PT. Cheil Jedang Feed & Care:

1. Berapa besar nilai beban kerja fisik yang diterima oleh pekerja divisi *quality control Ingredient* PT. Cheil Jedang Feed & Care?
2. Berapa besar nilai kelelahan kerja yang diterima oleh pekerja divisi *quality control Ingredient* PT. Cheil Jedang Feed & Care?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja fisik terhadap kelelahan kerja?
4. Apa rekomendasi perbaikan yang di berikan berdasarkan nilai beban kerja fisik dan kelelahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, berikut merupakan tujuan penelitian yang dilakukan di PT. Cheil Jedang Feed & Care?

1. Mengetahui besar nilai beban kerja fisik yang diterima oleh pekerja divisi *quality control ingredient* PT. Cheil Jedang Feed & Care.
2. Mengetahui besar nilai kelelahan kerja yang diterima oleh pekerja divisi *quality control ingredient* PT. Cheil Jedang Feed & Care.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja fisik terhadap kelelahan kerja yang di terima operator.
4. Mengetahui rekomendasi perbaikan yang tepat di berikan berdasarkan nilai beban kerja fisik dan kelelahan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui seberapa besar beban kerja yang diterima oleh operator pada divisi *quality control ingredient*.
2. Mengetahui aktifitas kinerja yang optimal untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja.
3. Memberikan rekomendasi yang tepat untuk menurunkan beban kerja yang melebihi beban kerja standar normal pada operator divisi *quality control ingredient* di PT. Cheil Jedang Feed & Care.

1.5 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan masalah penelitian yang dilakukan di PT. Cheil Jedang Feed & Care.

1. Penelitian dilakukan pada divisi *Quality Control Ingredient*.
2. Pengambilan data dilakukan pada waktu kerja dengan operator QCI

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai hal-hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan dan penelitian terdahulu.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dan hubungan dengan bahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan urutan langkah-langkah penyelesaian masalah yang menjadi objek penelitian agar diperoleh metode penyelesaian yang sistematis.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pengumpulan dan pengolahan data yang didapatkan selama melakukan penelitian di PT. Cheil Jedang Feed & Care berupa data kegiatan produktif dan non produktif operator.

BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisa yang didapatkan dari pengumpulan dan pengolahan data saat melakukan penelitian pada divisi *quality control ingredient*.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari tujuan penelitian dan saran untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan bagi peneliti sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Rakan Farhandiaz	(2018)	Analisis Beban Kerja Pada Pembuatan Tutup Kotak Amunisi Dengan Metode WLA Untuk Pemberian Insentif Pekerja.	<i>Work Load Analysis (WLA).</i>	Berdasarkan hasil penelitian terdapat 7 operator mesinyang memiliki beban kerja lebih dari 100%, Total insentif yang diberikan terhadap operator sebesar Rp. 407.384 sehingga total upah yang diberikan pada operator mesin sebesar Rp. 33.566.524.
2	Rizki Maharja.	(2015)	Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya	<i>Industrial Fatigue Research Committee (IFRC)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah dan kuat antara beban kerja fisik dan kelelahan kerja.
3	Raissa Putri Nanda Wibawa, Sugiono, dan Remba Yanuar Efranto	(2014)	Analisis Beban Kerja Dengan Metode <i>WORKLOAD ANALYSIS</i> Sebagai Pertimbangan Pemberian Insentif Kerja Studi Kasus di Bidang PPIP PT Barata Indonesia Gresik.	<i>Workload Analysis (WLA)</i>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat beban kerja yang berlebih dengan solusi memberikan insentif tambahan yang sesuai dengan beban kerja yang diterima.
4	Anang Prabowo, Hadi Setiawan, dan Ani Umiyati	(2017)	Analisa Beban Kerja dan Penentuan Tenaga Kerja Optimal Dengan Pendekatan Work Load Analysis (WLA).	<i>Work Load Analysis (WLA).</i>	Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai beban kerja berlebih 25,1% pada stasiun pemotongan, 20,5% pada stasiun pencetakan, dan 19,6% pada stasiun pengepakan.

				Pemberian insentif kelebihan beban kerja dari Rp. 256.250,- sampai Rp. 318.750,-.
				Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, hasil beban kerja tenaga kerja 1 sebesar 187,74 %, tenaga kerja 2 sebesar 182,01 % dan tenaga kerja 3 sebesar 183,44 %, sehingga total beban kerja adalah 548,19 % dengan rata-rata beban kerja 182,73 % dalam kondisi riil. sehingga perlu penambahan 6 orang, maka beban kerja menjadi 92,19% dan telah memenuhi standar.
5	Candrianto, Radna Ningsih, Alpon Satrianto, dan Rizki Fadhillah Lubis	(2020)	Analisis Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja Pada Bagian Bahan Baku Menggunakan Metode <i>Workload Analysis</i>	<i>Work Load Analysis (WLA).</i>

(Sumber Pengumpulan Data)