

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manufaktur menjadi salah satu bisnis di Indonesia yang terus memperlihatkan perkembangannya dari waktu ke waktu. Dalam industri manufaktur aktivitas bisnisnya memanfaatkan dan memerlukan banyak hal mulai dari penggunaan mesin, peralatan dan teknologi yang canggih, serta tenaga kerja tertentu. Industri manufaktur merupakan industri besar yang terlihat dari banyaknya jumlah produksi maupun tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM). Tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam keberlangsungan proses aktivitas produksi didalam suatu perusahaan agar berjalan sesuai dengan target produksi dan dengan waktu yang telah ditentukan (Ibnu M, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena SDM merupakan faktor terpenting dalam menghasilkan suatu produk yang berkualitas (Hikmah S, 2020). Untuk menghasilkan SDM yang bekerja dengan efektif dan efisien maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk mendorong tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia (Muhardiansyah & Widharto, 2018).

PT. X adalah salah satu perusahaan di industri manufaktur yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini menjalankan bisnisnya dengan memproduksi komponen-komponen otomotif atau *sparepart* baik motor maupun mobil. Dalam proses produksinya PT. X menggunakan beberapa mesin *stamping* yang memiliki tekanan berbeda-beda sesuai dengan tebalnya komponen otomotif yang akan diproduksi. PT X membagi aktivitas produksinya menjadi dua lini produksi yaitu produksi *sparepart*

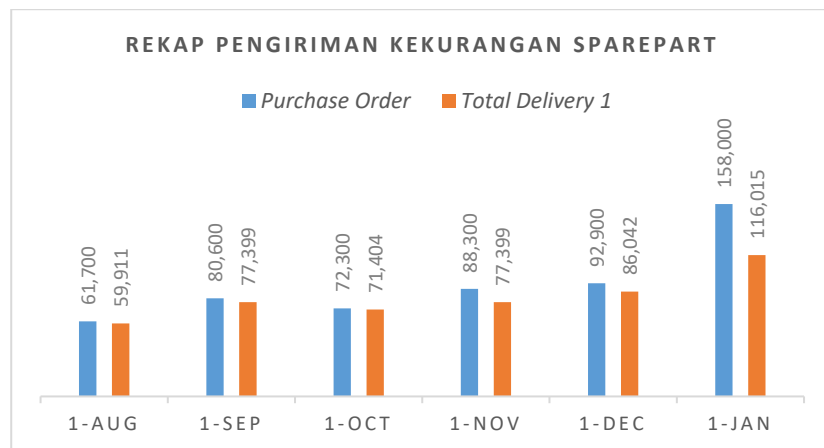
coated dan *sparepart uncoated*. Permasalahan yang ada di PT. X adalah seringnya terjadi ketidaksesuaian jumlah sparepart yang dikirim dengan jumlah sparepart yang tertulis di purchase order (PO). Menurut keterangan dari *Leader Production Planning Control*, jika hal tersebut terjadi biasanya perusahaan akan meminta negosiasi agar kekurangan sparepart yang belum tersedia bisa dikirim setelah selesai diproduksi. Berikut merupakan data rekap pengiriman kekurangan sparepart yang didapat dalam kurun waktu 6 bulan terakhir:

Tabel 1.1 Rekap Pengiriman Kekurangan *Sparepart Coated*

| No | Bulan | <i>Purchase Order</i> | Pengiriman | <i>Total Delivery</i> | Kekurangan PO | Waktu Pemenuhan Kekurangan PO |
|----|--------|-----------------------|------------|-----------------------|---------------|-------------------------------|
| 1 | Aug-20 | 61,700 | 31-Aug-20 | 59,911 | 1,789 | 1 Hari |
| 2 | Sep-20 | 80,600 | 30-Sep-20 | 77,399 | 3,201 | 2 Hari |
| 3 | Oct-20 | 72,300 | 28-Oct-20 | 71,404 | 896 | 1 Hari |
| 4 | Nov-20 | 88,300 | 30-Nov-20 | 77,399 | 10,901 | 6 Hari |
| 5 | Dec-20 | 92,900 | 30-Dec-20 | 86,042 | 6,858 | 4 Hari |
| 6 | Jan-21 | 158,000 | 30-Jan-21 | 116,015 | 41,985 | 10 Hari |

(Sumber: PT. X)

Untuk mempermudah melihat perbedaan pengiriman kekurangan sparepart, berikut diagram rekap pengiriman kekurangan sparepart dalam kurun waktu 6 bulan terakhir:



Gambar 1.1 Rekap Pengiriman Kekurangan Sparepart

(Sumber: PT. X)

Menurut keterangan dari Direktur PT. X, ketidaksesuaian antara jumlah sparepart yang dikirim dengan jumlah sparepart yang dipesan dikarenakan keterlambatan produksi yang terjadi di perusahaan. Direktur PT. X juga menambahkan bahwa keterlambatan produksi tersebut terjadi karena kekurangan tenaga kerja (*manpower*) dan beban kerja yang tidak merata pada aktivitas produksi di PT. X. Hal ini sesuai dengan penelitian Hikmah S (2020) bahwa keterlambatan produksi bisa terjadi karena kurangnya tenaga kerja dan beban kerja yang tidak merata. Dampak dari keterlambatan produksi tersebut membuat perusahaan harus membayar ongkos kirim untuk pemenuhan kekurangan *purchase order* (PO). Jika keterlambatan produksi tersebut terus terjadi maka perusahaan akan terus mengalami kerugian mengingat besarnya biaya pengiriman yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Selain itu dampak langsung yang dapat ditimbulkan yaitu membuat para operator harus mengejar keterlambatan produksi tersebut dengan cara menambah jam kerja diluar jam kerja seharusnya atau biasa yang disebut lembur.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, perlu dilakukan pengukuran beban kerja atau analisis beban kerja sebagai dasar perhitungan kebutuhan tenaga kerja agar dapat mengetahui beban kerja yang diterima operator sekaligus tenaga kerja yang dibutuhkan. Menurut Komaruddin (1996:235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Analisis tersebut juga bertujuan untuk mengetahui ketidaksesuaian antara beban kerja pegawai dengan jumlah pegawai yang ada sehingga tidak terjadinya inefisiensi kerja. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui analisis beban kerja. Beban kerja yang didistribusikan secara tidak merata dapat mengakibatkan ketidaknyamanan suasana kerja karena karyawan merasa

beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan atau bahkan kekurangan (Moekijat, 2008).

Ada beberapa contoh metode yang biasa digunakan untuk melakukan pengukuran atau analisis beban kerja yang bertujuan untuk menentukan tenaga kerja optimal. Metode tersebut adalah *Full Time Equivalent* (FTE), *Workload Analysis* (WLA), *Workforce Analysis* (WFA), *Workload Indicator Staff Need* (WISN), dan lain-lain. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *Full Time Equivalent* (FTE). Metode ini bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Adawiyah 2013). Menurut Dewi dan Satrya (2012), FTE adalah salah satu metode analisis beban kerja yang berbasis waktu dengan cara mengukur lama waktu penyelesaian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke dalam indeks nilai FTE yang mana implikasi dari nilai FTE tersebut terbagi menjadi 3 jenis yaitu overload, normal, dan underload. Keunggulan metode FTE ini dalam peningkatan produktivitas perusahaan yaitu dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yang mengetahui jumlah karyawan yang optimal dibutuhkan perusahaan (Pambudi, 2017).

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk memperbaiki jadwal produksi di PT. X, sehingga jadwal produksinya dapat disesuaikan dengan tenaga kerja yang ada. Sehingga proses produksi bisa tercapai tepat pada waktunya sekaligus meminimalisasi lembur yang harus dilakukan oleh para operator. Selain itu, penelitian ini juga bisa digunakan sebagai bahan masukan untuk kebijakan rekrutmen di masa mendatang.. Sehingga pada penelitian kali ini, penulis melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) Untuk Mengoptimalkan Kinerja Unit Produksi PT. X*”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja yang diterima tenaga kerja Unit Produksi di PT. X?
2. Apakah beban kerja yang diterima setiap tenaga kerja Unit Produksi di PT. X sudah merata?
3. Berapakah jumlah tenaga kerja optimal di Unit Produksi PT. X berdasarkan perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui beban kerja tiap tenaga kerja berdasarkan *job desk* yang dilakukan.
2. Mengetahui jumlah tenaga kerja optimal yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.
3. Melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan menggunakan perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE) untuk kebijakan rekrutmen di masa mendatang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat untuk seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun pihak-pihak tersebut antara lain:

1. Untuk PT. X, diharapkan menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan untuk kebijakan rekrutmen di masa mendatang.
2. Bagi Peneliti, dapat mengimplementasikan ilmu-ilmu yang telah didapatkan semasa perkuliahan ke dunia pekerjaan.

1.5. Ruang Lingkup

Agar mempermudah dalam hal pemahaman dan penyelesaian masalah, penelitian lebih terarah, dan topik permasalahan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian seperti berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Unit Produksi PT. X.
2. Penelitian ini hanya menganalisa beban kerja operator *Sparepart Coated* PT. X.
3. Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi beban kerja dan menghitung tenaga kerja optimal pada operator *Sparepart Coated* PT. X.
4. Penelitian ini tidak membahas permasalahan mengenai perhitungan biaya.
5. Pengambilan data dilakukan pada hari kerja dan jam kerja normal.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman serta penyajian laporan ini, maka diberikan sistematika dalam penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran singkat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan pembahasan secara terperinci mengenai metode maupun teori-teori yang digunakan sebagai landasan untuk pemecahan masalah. Beberapa di antaranya adalah penjelasan mengenai konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisa beban kerja, dan *Full Time Equivalent* (FTE).

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi mengenai tata cara dan langkah – langkah penelitian penulis serta Menggambarkan bagaimana langkah – langkah pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, Untuk menganalisis permasalahan yang terjadi pada

PT. X. Data dan sumber dari data tersebut, metode yang digunakan dan juga kerangka pemecahan masalah.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menampilkan tentang data – data yang didapatkan secara langsung dengan studi pustaka, observasi dan wawancara terkait waktu proses produksi per partnya dan waktu proses yang digunakan untuk menyelesaikan proses produksi, yang akan diolah dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

BAB V PENUTUP

Menyajikan hasil-hasil analisis terhadap data-data yang diperoleh dari sumber data yang telah diolah dengan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Serta mendeskripsikan dan mengkategorikan beban kerja yang ada pada setiap stasiun kerja dan rekomendasi perencanaan sumber daya manusia dengan penambahan jumlah tenaga kerja pada stasiun kerja yang membutuhkan.