

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan manusia yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Kelangsungan hidup maupun pertumbuhan dari suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengelola salah satu lini sumber daya saja, seperti sumber daya finansial atau keuangan berdasarkan pada kekuatan modal saja ataupun sumber daya teknologi sebagai penunjang untuk berjalannya suatu organisasi. Tetapi yang paling utama dan paling krusial dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia. Alasan mengapa sumber daya manusia menjadi lini yang paling penting karena didalam sumber daya manusia terdapat karyawan yang menjadi penggerak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, bagian SDM nya harus di *manage* secara efektif dan efisien, salah satunya dengan mengatur besaran beban kerja para karyawan atau tenaga kerjanya.

Beban kerja adalah beberapa kumpulan atau beberapa jumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit dalam organisasi ataupun pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan (Hudaningsih & Prayoga, 2019). Dalam beban kerja ada 3 tingkatan untuk mengklasifikasikannya, yaitu beban kerja diatas normal (*overload*), beban kerja normal (*inload*) dan beban kerja dibawah normal (*underload*). Beban kerja yang baik adalah beban kerja yang proporsional, tidak berlebih ataupun tidak kurang pula. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat, maka output yang dihasilkan pun tidak akan maksimal, sedangkan apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu ringan, maka potensi yang ada pada karyawan tidak dapat tersalurkan secara maksimal. Kedua hal tersebut sama-sama tidak berdampak baik bagi perusahaan karena akan mempengaruhi seberapa efektif dan efisien perusahaan berjalan.

Agar perusahaan tepat dalam mengalokasikan beban kerja untuk masing-masing karyawan, dilakukanlah kegiatan yang dinamakan analisis beban kerja yang ada dalam perusahaan. Analisis beban kerja menurut Wardanis (2018) merupakan

kegiatan perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

PT. X adalah salah satu anak Perusahaan dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkedudukan Jakarta Selatan, DKI Jakarta. PT X memiliki satu kantor pusat dan 43 kantor cabang. PT X bergerak pada bidang distribusi dan perdagangan sebagai kegiatan bisnisnya. Perusahaan ini menyalurkan pelbagai macam produk seperti minyak goreng, beras, gula pasir untuk produk konsumsinya, korek api, *handsanitizer* untuk produk non konsumsi dan lampu serta alat kelistrikan. Selain itu PT X dalam bidang perdagangan melakukan bisnisnya kepada instansi pemerintah maupun kerumah sakit untuk menyediakan alkes (alat kesehatan).

Setelah melakukan wawancara dengan bagian SDM, menyatakan bahwa dalam penerapan terkait manajemen sumber daya manusianya, PT X belum melakukan kegiatan analisis beban kerja sebelumnya. Maka dari itu PT X ingin memulai melakukan analisis beban kerja agar mengetahui apakah perusahaan sudah efektif dan efisien dalam melakukan pemberian beban kerja kepada para karyawannya. Hal ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk mencapai misi dari PT X dimana “mengembangkan sumber daya manusia yang handal serta tinggi dengan menerapkan prinsip-prinsip tatakelola perusahaan yang baik” dan mencapai salah satu nilai perusahaan dimana PT X menjadikan seluruh unsur dalam perusahaan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya penuh dengan rasa tanggungjawab untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik.

Karyawan admin pada bagian logistik menjadi fokus utama dalam penelitian ini dikarenakan bagian ini berhadapan langsung dengan proses distribusi yang menjadi salah satu proses utama perusahaan yaitu distribusi produk konsumsi, produk farmasi, hasil perkebunan serta alat dan sarana perkebunan dimana didistribusikan ke konsumen oleh 43 kantor cabang yang tersebar dipenjuru Indonesia. Prinsip mendasar PT X tergambar dari visi perusahaan dimana menjadi perusahaan distribusi dan trading yang unggul dan terpercaya pada produk kesehatan, consumer dan industrial melalui pelayanan terbaik bagi pelanggan dan peningkatan nilai bagi para pemangku kepentingan (*Stakeholders*), hal itu dapat dimulai dari peningkatan kualitas pada bagian logistik.

Karyawan admin bagian logistik pada PT X berfungsi sebagai penghubung antara Principal (*Supplier*) yang kemudian didistribusikan kepada kantor cabang yang membutuhkan produk terkait. Jadi dapat diartikan bahwa karyawan admin bagian logistik Jakarta selaku kantor pusat memiliki fungsi untuk memastikan pesanan kantor cabang terlayani dengan tepat, baik secara kuantitas (jumlah) maupun secara kualitas (*expired date*, kemasan, komposisi, *batch* nomor) produk.

Kinerja bagian logistik sejalan dengan kinerja karyawan didalamnya, maka kinerja yang dihasilkan harus optimal agar kinerja bagian logistik sesuai dengan ekspektasi. Upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai optimalisasi kinerja salah satunya memastikan tugas dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai efektif dan efisien salah satunya melalui pemberian beban kerja yang sesuai kepada setiap karyawannya. Apabila beban kerja yang diterima oleh karyawan berlebih, maka akan ada pekerjaan yang tidak optimal, entah hasilnya tidak sesuai standar atau bahkan tidak sempat untuk dikerjakan. Sebaliknya, apabila beban kerja yang diterima oleh karyawan terlalu rendah, menandakan perusahaan tidak merencanakan kebutuhan tenaga kerja dengan tepat.

Dari banyak metode yang bisa dilakukan untuk menganalisis beban kerja, terdapat metode yang bernama metode *Full Time Equivalent* (FTE). Metode *Full Time Equivalent* merupakan metode analisis beban kerja yang berlandaskan waktu untuk mengukur durasi waktu penyelesaian suatu pekerjaan, yang kemudian dari waktu tersebut dilakukan konversi kedalam bentuk indeks nilai FTE (Dewi & Satrya 2012).

Jadi dapat disimpulkan bahwa FTE adalah suatu metode analisis beban kerja yang dilakukan dengan cara melakukan komparasi atau perbandingan antara waktu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Pengukuran nilai FTE dilakukan dengan cara mengkalkulasikan beban kerja semua pekerja dalam satu unit kerja pada waktu atau periode tertentu.

Dari hasil perhitungan analisis beban kerja melalui metode FTE tersebut, akan menghasilkan keluaran apakah ada pekerja atau karyawan yang mendapatkan beban kerja *overload* ataupun *underload*. Apabila didapatkan hasil seperti itu, maka dari itu perlu dibuat kebijakan untuk mengatasi kondisi yang ada, entah untuk melakukan penambahan jumlah karyawan, melakukan training untuk karyawan

yang *overload* ataupun pengurangan tenaga kerja, melakukan *adjustment* kepada karyawan yang *underload*. Langkah tersebut diambil yang paling tepat dan paling sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui pada saat melakukan perencanaan jumlah tenaga kerja perlu dilakukan penyesuaian dengan beban kerja yang akan diemban oleh tenaga kerja tersebut. Hal ini dilakukan bukan serta merta tanpa alasan yang jelas, tetapi agar perusahaan tidak mendapatkan kerugian ataupun pemborosan.

Berdasarkan analisis latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja untuk Menetapkan Kebijakan SDM tentang Pengaturan Beban Kerja pada Karyawan Admin Bagian Logistik PT X”.

I.2 Fokus Penelitian

Agar penelitian tidak mengalami kesulitan pada saat pemecahan masalah serta penelitian dapat lebih terkoonsentrasi, mudah dimengerti, dan cakupan topik yang dibahas tidak terlalu luas, maka peneliti memfokuskan ruang lingkup penelitian.

Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan pemecahan masalah dan penelitian bisa lebih terarah, mudah dimengerti, dan topik yang dibahas tidak terlalu luas, maka peneliti memfokuskan ruang lingkup penelitian. Adapun fokus penelitian yang tercantum dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT X pada karyawan admin bagian logistik.
2. Penelitian ini dilakukan sebatas pada perhitungan analisis beban kerja dan pengaruhnya terhadap kebijakan perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang diatas, peneliti dapat merumuskan permasalahan yang akan diangkat pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimanakah beban kerja yang diterima oleh karyawan admin PT X bagian logistik?
2. Berapakah jumlah tenaga kerja optimal yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja menggunakan metode *Full Time Equivalent* PT X karyawan admin bagian logistik?

3. Bagaimana kebijakan sumber daya manusia terkait pengaturan beban kerja pada karyawan admin PT X bagian logistik?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui beban kerja masing-masing karyawan di bagian logistik PT X.
2. Untuk mengetahui jumlah tenaga kerja optimal untuk karyawan admin bagian logistik yang saat ini diterapkan PT X sudah tepat dengan beban kerjanya.
3. Untuk mengetahui kebijakan sumber daya manusia terkait pengaturan beban kerja pada karyawan admin PT X bagian logistik.

I.5 Manfaat Hasil Penelitian

1. Aspek Teoritis

Sebagai salah satu sumber pengetahuan yang dapat memperluas wawasan terkait pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai analisis beban kerja dan penentuan kebijakan beban kerja di bidang SDM

2. Aspek Praktis

- a. Sebagai bahan masukan terhadap penentuan beban kerja yang tepat untuk karyawan admin di bagian logistik PT X.
- b. Dengan dilakukannya perhitungan beban kerja diharapkan dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia sehingga dapat memberikan keuntungan bagi PT X.
- c. Hasil dari penelitian bisa menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan kebijakan Sumber Daya Manusia pada PT X.