

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini era persaingan tenaga kerja semakin ketat. Dimulai pada awal tahun 2016 Indonesia menerapkan MEA atau biasa kita dengar dengan Masyarakat Ekonomi Asia yang menyebabkan persaingan tenaga kerja internasional se- Asia Tenggara, lalu 2019 Indonesia mulai gencar menerapkan Industri 4.0 yaitu kombinasi dari sistem fisik *Cyber, Internet of Things (IoT)* dan *Internet of System* untuk mewujudkan pabrik pintar yang juga menjadi mimpi buruk bagi para tenaga kerja yang tidak mampu bersaing. Tidak berhenti disitu, belakangan ini kita sering mendengar RUU *Omnibus Law* yang salah satu isinya membahas tentang cipta lapangan kerja yang juga menjadi pro dan kontra dimata para tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan, meskipun perkembangan zaman semakin mengikis jumlahnya, tetap saja sebuah mesin atau alat robotik sekalipun memerlukan operator untuk merawat dan menanganinya. Kemajuan teknologi bukan berarti mengganti semua pekerja dengan *Artificial Intelligence*, akan tetapi meningkatkan Kualitas dan Kemampuan Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan sehingga semakin banyak pekerja dengan kredibilitas tinggi.

Oleh karena itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang telah ditentukan dan direncanakan dengan tepat agar perusahaan mendapatkan profit yang optimal dan memiliki kapabilitas untuk bersaing dengan perusahaan lain. Seorang tenaga kerja dituntut untuk mengerjakan proses operasi sesuai dengan *SOP* perusahaan, mampu beradaptasi dengan mesin/teknologi yang baru, dan memenuhi target perusahaan sehingga membuat beban kerja meningkat.

PT. DC adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang *Oil and Gas*, sebagai *production and repairment*. Meskipun terhitung perusahaan baru, PT. DC dalam setiap kegiatan operasi selalu berusaha mempertahankan dan meningkatkan kualitas produknya. Dalam proses *production and repairment*, material utama yang terdiri dari beberapa jenis besi perlu di proses di beberapa kelompok kerja sesuai dengan spesifikasi dan model yang telah ditentukan yang

kemudian dirakit di stasiun kerja (*work station*) lain sehingga akhirnya menjadi sebuah produk yang berkualitas. Dibalik itu semua, PT. DC mengalami suatu permasalahan yaitu seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Progres Pekerjaan *LP Drain Pump*

JOB DESCRIPTION		REPAIR LP DRAIN PUMP 1 UNIT													
SO NO.		20100009													
DUE DATE		6.3.2020													
No	MANUFACTURING ORDER	Production Process %	Load Jobs	Achieved Progress %	Progres	Progres	Progres	Progres	Progres	Progres	Progres	Progres	Progres	Progres	
					17-Mar-20	17-Mar-20	13-Mar-20	11-Mar-20	5-Mar-20	28-Feb-20	21-Feb-20	18-Feb-20	14-Feb-20	11-Feb-20	
	ASSEMBLY	70%	5.00%	3.50%	* TUNGGU PUMP SHAFT RE FAB , EST TARGET 23.3.20 *Plan assembly 26.3.20	* IP DISMANTLE U/ THROUBLE SHOOT		CONTINUE ASSY THROUBLE SHOET T			SDH ASSY, KURANG BALANCE BUSH UTK DI TAP AFTER HARDEN * PLAN ASSEMBLY 28.2.20 * PLAN ALIGNMENT SENIN 2.3.20 * INTERNAL TEST 3.2.20	PLAN AASY 24.2.20	PLAN AASY 24.2.20	PLAN 17.2.20	SAAT ASSEMBLY JAMED , GANTI SHAFT
	RE FAB SHAFT KRN JAMED	100%	4.00%	4.00%										IP MACHIING	
	SKID	0%	3.00%	0.00%			SKET SDH DI KASIH DARI ENG , BLM DIKASIH , SKID SECOND AKAN DI SIAPKAN PPC U DI MODIF MATORI, IP PO	SKET SDH DI KASIH DARI ENG , BLM DIKASIH SKID SECOND AKAN DI SIAPKAN PPC U DI MODIF MATORI, IP PO		* SKET HARI INI DR ENGINEERING	TUNGGU ENGINE ERING	TUNGGU BOM			
	PIPING TEST	0%	3.00%	0.00%							PLAN SABTU /SENIN 2.	TUNGGU ENGINE ERING	TUNGGU BOM		
	CEK CENTERING DIFUSER , CASNG, SUCTION CASING	0%	5.00%	0.00%	TARGET CENTE-RING 24.3.20										

(Sumber : PT. DC)

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa terjadi keterlambatan reparasi pada produk *LP Drain Pump* akibat dari kinerja yang kurang optimal dari tenaga kerja yang menyebabkan produk sudah di assembly tetapi masih kurang balance sehingga terjadi keterlambatan pada pengiriman produk *LP Drain Pump*.

Untuk itu pada kesempatan kali ini, peneliti menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)*, yaitu menurut Adawiyah (2013) Metode *Full Time Equivalent* adalah suatu metode untuk menghitung beban kerja dengan membandingkan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu kerja efektif yang tersedia. Metode *Full Time Equivalent (FTE)* bertujuan untuk mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa dalam merencanakan jumlah tenaga kerja harus disesuaikan dengan beban kerjanya agar tidak terjadi penyimpangan yang membuat perusahaan mengalami kerugian atau pemborosan dan berdampak pada target penjualan *quantity* produk. Sehingga tujuan penelitian ini yaitu untuk mengukur waktu proses unit kerja sebagai acuan perhitungan beban kerja dan sebagai dasar perhitungan jumlah tenaga kerja, sekaligus penelitian ini sebagai bahan evaluasi permasalahan yang terjadi pada bidang *production and repairment* PT. DC. Untuk itu diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, manajemen sumber daya manusia dapat menjadi lebih baik dan tercapainya jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Berapa beban kerja yang diterima tenaga kerja produksi di PT. DC?
2. Bagaimana beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja apakah sesuai dengan beban kerja ideal yaitu 100%?
3. Berapa jumlah tenaga kerja produksi di PT DC yang optimal berdasarkan perhitungan Full Time Equivalent (*FTE*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan – rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Melakukan evaluasi beban kerja kepada tenaga kerja di setiap proses produksi PT DC.
2. Menentukan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari hal yang ingin diteliti, maka penulis menentukan pembatasan masalah yaitu penelitian dilakukan di bidang *production and repairment* PT. DC dan penelitian ini dikerjakan sesuai dengan teori *Full Time Equivalent* (FTE) tanpa adanya asumsi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini meliputi :

1. Sebagai usulan kebutuhan jumlah tenaga kerja di bidang *production and repairment* PT. DC.
2. Sebagai bahan evaluasi untuk PT. DC agar sistem kerja dapat berjalan dengan lebih baik dan optimal.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah permasalahan yang terjadi dengan penjabaran yang singkat mengenai gambaran dari penelitian yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang dari permasalahan penelitian ini, perumusan masalah lalu tujuan penelitian ini dilakukan, pembatasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat tinjauan pustaka untuk mendukung penelitian ini dan pembahasan teori mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Analisis Beban Kerja, *Full Time Equivalent (FTE)*, dan *allowance*.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis data, variabel penelitian, flowchart penelitian dan penjelasan mengenai flowchart penelitian tersebut.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini ditampilkan beragam data yang didapatkan secara langsung dengan studi pustaka, observasi dan wawancara ke tenaga kerja bidang *production and repairment pumps and pulps*. Kemudian pemetaan dengan menggunakan *Workload Analysis* dan dihitung menggunakan metode *Full Time Equivalent (FTE)*

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan mengenai hasil evaluasi beban kerja, jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja yang telah ditentukan, jumlah tenaga kerja yang diperlukan berdasarkan perhitungan metode *Full Time Equivalent (FTE)* dan saran dari penulis.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN