

BAB I PENDAHULUAN

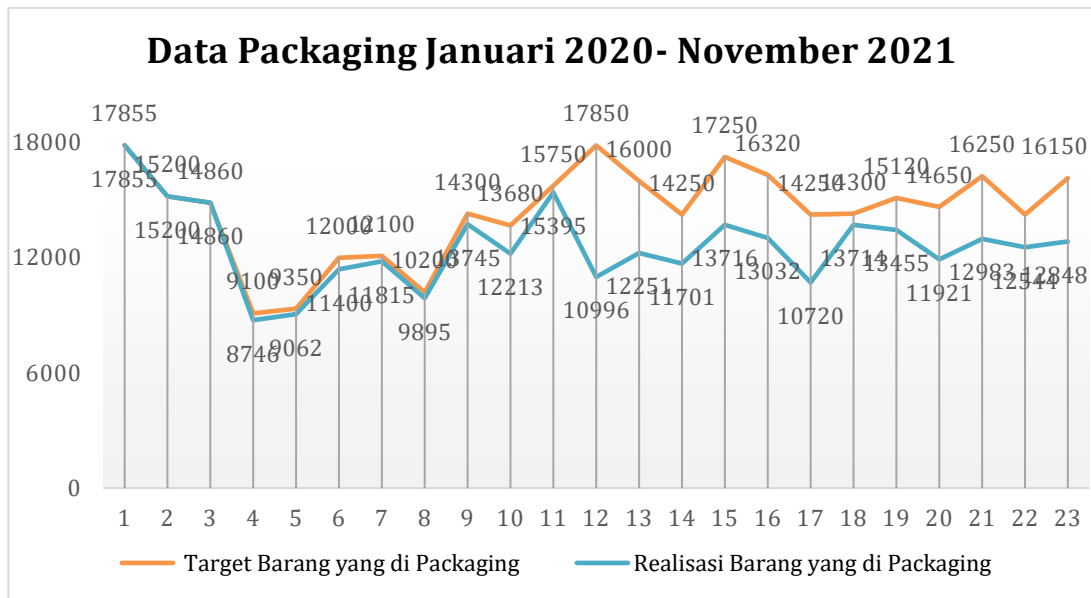
I.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu faktor yang sangat penting di dalam organisasi atau suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dari hal tersebut, perusahaan dapat menilai dari sumber daya manusia yang dimiliki serta dapat melihat dari tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi atau perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Maka dari itu organisasi dapat melakukan pengembangan pada pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat dipahami dari makna system maupun fungsi. Sumber daya manusia dapat dirancang untuk memastikan mendapatkan potensi atau bakat dari setiap individu didalam perusahaan (Mathis&Jackson, 2008).

Kebutuhan akan sumber daya manusia untuk saat ini sangatlah meningkat cukup signifikan dari segi kualitas dan kuantitas. Untuk mencapai tujuan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan dibutuhkan pengukuran beban kerja. Sumber daya manusia yang dimiliki dapat melakukan dengan baik pekerjaan yang dikerjakan. Aktivitas tenaga kerja terbagi dua bagian, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental (Wardanis, D. T. (2018)). Dari padangan ergonomi setiap beban kerja yang diterima oleh tenaga kerja harus sesuai dengan kemampuan fisik atau mental dari pekerja yang mendapatkan beban kerja tersebut. Istilah daya saing mengacu pada ukuran perbandingan antara perusahaan dalam suatu industri atau lingkungan eksternalnya. Daya saing merupakan konsep multidimensi yang dapat dijelaskan di tingkat perusahaan, industri dan nasional. Di tingkat perusahaan, daya saing adalah kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Perusahaan harus mampu menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif untuk tetap terdepan dan bertahan dalam kondisi kompatibilitas (Hendang Setyo Rukmi, 2020)

Setiap perusahaan melakukan hal terbaik agar perusahaan dapat berkembang menjadi lebih baik. Beberapa hal yang dilakukan perusahaan, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan barang yang diperlukan agar kebutuhan di pasar masyarakat terpenuhi. Terdapat perusahaan bergerak dibidang distributor Plastik yaitu Jaya Agung Plastik. Perusahaan ini bergerak dibidang distributor plastik alat kebutuhan alat rumah tangga. Salah satu produk yang berbahan dasar plastik seperti panci, gelas plastik, pot tanaman dan lain-lainnya. Jaya Agung Plastik berlokasi di Jl Pengkok RT. 18/5, Kedawung, Sragen. Jaya Agung Plastik didirikan sejak 2006. Jaya Agung Plastik melakukan distribusi barang tidak hanya didaerah Jawa Tengah saja tetapi melakukan pengiriman barang hingga daerah Indonesia daerah timur seperti Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur hingga Papua Barat. Jaya Agung Plastik memiliki 2 toko grosir yang berada dikota Sragen. Jaya Agung Plastik memperlakukan karyawan sebagai aset yang berharga, karena setiap individu karyawan yang dimiliki perusahaan mempunyai kinerja yang baik. Jumlah karyawan di Jaya Agung Plastik ada 45 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *owner* perusahaan ada kendala yaitu karyawan yang bekerja dibagian *packaging* barang untuk saat ini dibagian tersebut terdapat 7 orang yang bekerja sesuai posisi masing-masing. Divisi tersebut mengalami penurunan jumlah barang yang di *packaging* sehingga tidak memenuhi target. Hal ini terjadi karena pada tahun 2020 terjadinya pandemi Covid-19 pada bulan maret 2020 membuat perusahaan mengalami pengurangan jumlah karyawan didivisi tersebut sehingga beberapa karyawan mengalami *overload* dari pekerjaan dari biasanya yang mereka kerjakan. Dari hasil observasi yang didapat di divisi *packaging* mengalami keterlambatan saat melakukan proses *packaging*. Berikut tabel target *packaging* pada Jaya Agung Plastik :



Gambar I. 1 Grafik Perbandingan Data *Packaging* Januari 2020 - November 2021

Dilihat pada Gambar I.1 bahwa hasil data jumlah *Packaging* Jaya Agung Plastik mengalami penurunan jumlah *packaging* yang dihasilkan tidak sesuai dengan target, hal ini terjadi dikarenakan adanya pandemi Covid-19 pada bulan maret hingga juni terdapat pengurangan karyawan. Dari tabel tersebut terlihat terdapat beberapa bulan yang mengalami target *packaging* terendah seperti dibulan November yaitu 78 %, Desember sebesar 67%, Januari yaitu sebesar 77 % dan Mei sebesar 75% Hal ini terjadi karena pengurangan membuat para karyawan divisi *packaging* tidak bekerja secara maksimal dan hal ini termasuk sangat mempengaruhi dalam Pekerjaan Karyawan. Maka dari itu karyawan diperlukan mengetahui kekurangan di divisi dengan metode beban kerja.

Permintaan konsumen yang menurun disaat pandemi Covid-19 mengalami penurunan semangat kerja karyawan karena ada beberapa karyawan merangkap pekerjaan sehingga karyawan lebih mudah kelelahan. Stres dan kekhawatiran termasuk dalam berkerja itu adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi pemrosesan informasi mental, memberikan pengambilan keputusan dan reaksi individu di tempat kerja (Dino Caesaron, 2022). Jaya Agung Plastik sendiri memiliki 8 karyawan pada bagian *Packaging* terdiri dari Kepala Divisi, *Staff Packaging 1*, *Staff Packaging 2*, *Staff Packaging 3*, *Staff Packaging 4*, *Staff*

Packaging 5, Staff Packaging 6, Staff Packaging 7, Staff Packaging 8 tetapi diperusahaan untuk saat ini hanya memiliki 7 karyawan dikarenakan pengurangan karyawan saat pandemi Covid-19 tersebut seperti rincian berikut:

Tabel I. 1 Divisi *Packaging*

No	Nama Jabatan	Jumlah Karyawan Sebelum Covid-19	Jumlah Karyawan Saat Pandemi Covid-19
1.	Kepala Divisi <i>Packaging</i>	1	1
2.	Staff <i>Packaging</i>	8	7

Proses *packaging* yang dilakukan karyawan perusahaan mengalami keterlambatan jumlah target perhari. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada owner perusahaan pada bulan Desember 2020 kepada Faisal Agung Prabowo telah mengamati perilaku karyawannya saat melakukan pekerjaan karyawan merasakan kewalahan saat bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tugas yang di berikan kepada karyawan (Jodia Ridha, 2021). Karyawan saat melakukan proses pekerjaan yang dilakukan berperilaku kelelahan saat bekerja :

Tabel I. 2 Tabel Perilaku Kelelahan Karyawan

No	Perilaku Kelelahan Karyawan Saat Bekerja
1	Kelelahan diawal bulan
2	Kurang Telaten saat melakukan <i>Packaging</i>
3	Hilangnya perhatian terhadap pekerjaanya
4	merasa pegal dan nyeri saat melakukan pekerjaan

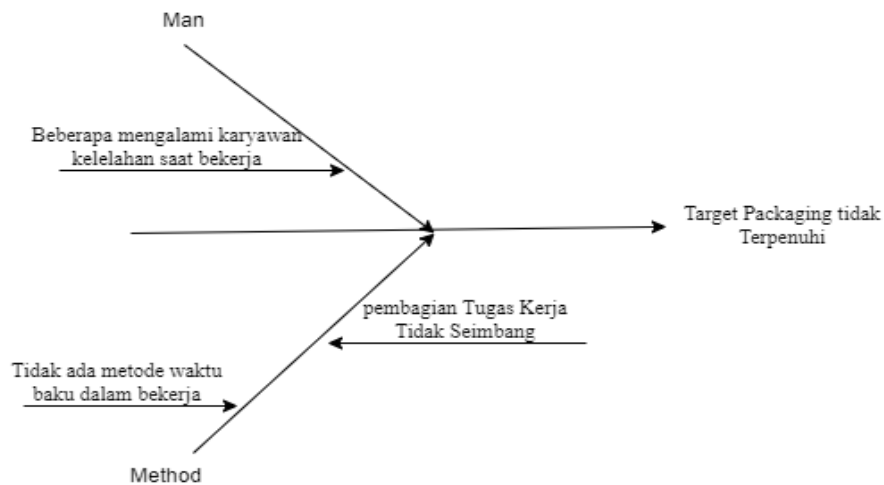
Selain perilaku karyawan yang diamati oleh owner Jaya Agung Plastik. Maka terdapat keluhan yang dialami karyawan. Peneliti melakukan wawancara kepada setiap individu divisi *Packaging* tersebut sebanyak 8 karyawan. Pada tahapan ini yang dilakukan yaitu wawancara. wawancara yang dilakukan pada bulan Desember 2020 Tujuan wawancara adalah mengetahui apakah karyawan mengalami keluhan atau tidak. Berikut hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan :

Tabel I. 3 Keluhan Karyawan Saat Bekerja

Nama	Posisi/bagian	Keluhan
Fr	Kepala Divisi	Mengerjakan pekerjaan yang berlebihan .
Ar	<i>Staff Packaging 1</i>	Mengerjakan pekerjaan yang berlebihan karena tidak ada yang menepati bagian <i>Staff Packaging 8</i>
Fc	<i>Staff Packaging 2</i>	Mengerjakan pekerjaan yang berlebihan karena tidak ada yang menepati bagian <i>Staff Packaging 8</i>
Lr	<i>Staff Packaging 3</i>	tidak ada keluhan
Hs	<i>Staff Packaging 4</i>	tidak ada keluhan
Ms	<i>Staff Packaging 5</i>	tidak ada keluhan
Ws	<i>Staff Packaging 6</i>	tidak ada keluhan
Af	<i>Staff Packaging 7</i>	tidak ada keluhan

Setelah hasil wawancara dari karyawan, data perilaku karyawan ketikan merasakan perilaku kelahan saat melakukan pekerjaan kemudian ditemukan bahwa pada data packaging selama Januari 2020 – November 2021 terdapat beberapa hari yang target *packaging* tidak terpenuhi dikarenakan beberapa faktor penyebab bekerja dan sering kali melakukan keterlambatan *packaging* barang. Hal ini akan mejadi salah satu faktor yang meningkatkan beban kerja karena tekanan dari berbagai hal yang menjadi beban kerja yang diterima karyawan (Dino Caesaron, 2022)

PT. Jaya Agung Plastik beroperasi dari Senin- Sabtu 08.00-17.00. Perusahaan memiliki jadwal lembur 2 kali di awal bulan dengan rentang pukul 18.00-20.00, Adanya jadwal lembur juga tidak dapat untuk memenuhi permintaan toko dan pengiriman barang. Banyaknya permintaan target *packaging* di beberapa bulan tertentu seperti mendekati akhir tahun dan mendekati bulan Lebaran Idul Adha denganya ada jadwal lembur tidak membuat target tersebut tidak terpenuhi. bidang tenaga *packaging* sangat berpengaruh dalam penjualan ini yang sangat penting karena tenaga penjualan sangat rentan terhadap pemasukan perusahaan (Muhammad Fachrurrozi, 2021). Maka berikut merupakan *fishbone diagram* yang berisi penyebab-penyebab yang timbul jika produktivitas menurun.



Gambar I. 2 Fishbone Diagram

Berdasarkan Gambar 1.1 diagram fishbone pada Jaya Agung Plastik yang berfokus kepada unit Packaging ini memiliki beberapa faktor manusia dan *method*. Permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan yaitu target barang yang di *packaging*.

Pada faktor *method*, tidak ada metode waktu baku dalam bekerja pada divisi packaging sehingga karyawan pada divisi mengalami penurunan semangat kerja dan pembagian tugas kerja tidak seimbang pada divisi tersebut sehingga pekerjaan karyawan mengalami penurunan kualitas *packaging* yang dilakukan karyawan.

Pada faktor *man*, terdapat seringkali terjadi tidak terpenuhinya proses *Packaging* barang dalam sehari waktu kerja. Adanya kekurangan posisi/jabatan divisi tersebut mengakibatkan produktivitas diperusahaan rendah dikarenakan karyawan kelebihan beban kerja yang mengakibatkan hilangnya konsentrasi kerja. Hasil dari wawancara kebeberapa karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan sangatlah berat karena ada beberapa karyawan merangkap pekerjaan dari posisi jabatan lain dan dapat memicu terjadinya target tidak terpenuhi. Kemudian dari hasil wawancara kepada owner perusahaan ada penurunan semangat kerja pada karyawan divisi tersebut di awal bulan seperti menunjukkan kelelahan, kurang

telaten saat melakukan *packaging*, hilangnya perhatian saat bekerja dan merasa pegal dan nyeri saat melakukan pekerjaan

Pada kasus perusahaan ini penyebab keterlambatan target *packaging* barang yang terjadi pada perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan sangat perlu solusi dalam perbaikan pada permasalahan ini. karena itu memerlukan analisis alternative solusi sehingga dapat tercapainya solusi dalam permasalahan target *packaging* barang ini

1.2 Alternatif Solusi

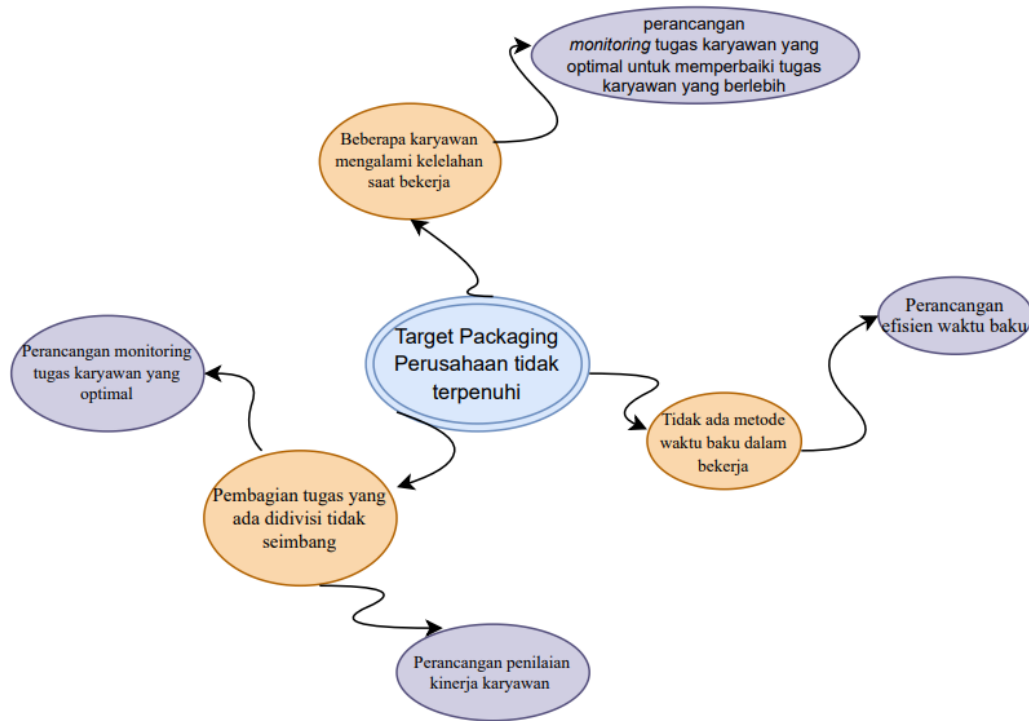
Dari latar belakang yang ada pada perusahaan bahwa permasalahan yang ada sangatlah berpengaruh dalam perusahaan sehingga memerlukan solusi yang tepat agar dapat diatasi. Dalam menentukan alternatif solusi tahapan yang dilakukan adalah melihat permasalahan apa yang ada diperusahaan lalu menentukan akar masalah lalu menentukan alternatif solusi yang sesuai sangat diperlukan diperusahaan. Tabel I.4 ditunjukkan identifikasi akar masalah dari latar belakang perancangan ini yang dapat menganalisis alternatif solusi untuk menangani permasalahan yang ada pada perusahaan.

Tabel I. 4 Alternatif Solusi

No	Akar Masalah	Potensi Solusi
1.	Beberapa karyawan mengalami kelelahan saat bekerja	<ul style="list-style-type: none">• Perancangan solusi peningkatan kapasitas pada divisi <i>packaging</i> berdasarkan pertimbangan beban kerja
2.	Pembagian tugas yang ada divisi tidak seimbang	<ul style="list-style-type: none">• Perancangan <i>monitoring</i> tugas karyawan• Perancangan penilaian kinerja karyawan
3.	Tidak ada metode waktu baku dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none">• Perancangan efisiensi waktu kerja pada divisi

Setelah menemukan potensi solusi tiap akar masalah yang terjadi pada perusahaan langkah selanjutnya yaitu menentukan alternatif solusi terbaik untuk dijadikan metode dalam perancangan diperusahaan tersebut. Dari beberapa potensi yang dipilih yaitu adalah perancangan Perancangan solusi peningkatan kapasitas pada divisi *packaging*

berdasarkan pertimbangan beban kerja, perancangan *monitoring* tugas karyawan yang optimal, perancangan penilaian kinerja karyawan, perancangan sistem pendukung keputusan untuk penerimaan karyawan dan perancangan efisiensi waktu kerja pada divisi.



Gambar I. 3 Mindmap Alternatif Solusi

Dari gambar I.3 berbagai potensi alternatif solusi yang ada dari akar permasalahan yang ada diperusahaan yaitu target *packaging* perusahaan tidak terpenuhi. Pada elemen *man* dipilih karena pada elemen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan yang akan memberi dampak pada perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam perusahaan, selain itu realisasi target barang yang dipackaging sangat berpengaruh terhadap pendapatan yang diterima oleh perusahaan.

Karyawan mengalami kelelahan pada bekerja yang dapat ditanggulangi dengan perancangan *monitoring* tugas karyawan yang optimal untuk memperbaiki tugas karyawan yang berlebih. Banyak karyawan yang tidak mengetahui indikator yang digunakan dalam kinerja, sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan

kinerja (Muhammad Fachrurrozi, 2021). Tetapi dari latar belakang perancangan ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi membutuhkan Perancangan solusi peningkatan kapasitas pada divisi *packaging* berdasarkan pertimbangan beban kerja karena pada saat pandemi Covid – 19 karyawan mengalami pengurangan dan kepala divisi pada divisi *packaging* keluhan yaitu merasa mengerjakan beban kerja yang berlebih sehingga memerlukan perancangan jumlah karyawan.

Berdasarkan jenis kasus pada perusahaan yang menyebabkan target *packaging* tidak terpenuhi, perancangan yang dipilih alternatif solusi Perancangan solusi peningkatan kapasitas pada divisi *packaging* berdasarkan pertimbangan beban kerja yang mencakup manusia (*man*) sebagai aktivitas menghitung jumlah karyawan yang sesuai pada divisi tersebut, metode (*method*) sebagai metode atau cara menghitung jumlah karyawan dan menentukan *job description and job specification* agar karyawan pada divisi tersebut tidak mengalami tugas yang berlebihan melihat dari latar belakang permasalahan yang ada diperusahaan pada karyawan *staff packaging* 1 dan 2 mengerjakan *job description* pada jabatan yang mengalami kekosongan jabatan. Dalam melakukan perancangan jumlah karyawan perlu menggunakan dua metode beban kerja pada setiap karyawan divisi *packaging* dan metode untuk merancang *job description and job specification*.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rancangan usulan kebutuhan tenaga kerja pada divisi *Packaging*?

I.4 Tujuan Tugas Akhir

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan perancangan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan usulan jumlah kebutuhan tenaga kerja di unit *packaging* dengan berdasarkan hasil pengukuran beban kerja

I.5 Manfaat Tugas Akhir

Manfaat perancangan ini adalah sebagai berikut :

1. Perancangan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam memberikan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah karyawan
2. Perancangan ini dapat digunakan sebagai sebagai bahan referensi untuk menentukan standar berikutnya

I.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada perancangan ini terdiri dari beberapa bab yaitu sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Pada bagian pendahuluan akan membahas penjelasan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan perancangan, batasan masalah, manfaat masalah, dan sistematik penulisan.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi studi literatur yang relevan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, baik dari penggunaan teori-teori dan metode yang digunakan pada perancangan ini.

BAB 3 Metodologi Perancangan

Bab ini berisikan tahap-tahap perancangan berupa model konseptual, sistematika pemecahan masalah, dan langkah-langkah dalam melakukan pemecahan masalah.

BAB 4 Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bab ini berisikan penjabaran yang terdiri dari pengolahan data yang didapatkan pada hasil wawancara dan observasi. Pada tahap ini akan

menghasilkan waktu efektif dalam divisi yang dapat digunakan dan jumlah kebutuhan tenaga kerja unit Packaging

BAB 5 Analisis dan Usulan

Bab ini berisikan analisis terhadap pengolahan data agar dapat memberikan gambaran mengenai hasil dari pengolahan data dan memberikan usulan bagi perusahaan dalam melakukan penanganan mengenai jumlah kebutuhan tenaga kerja.

BAB 6 Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan mengenai perancangan yang dilakukan dan saran yang disajikan sebagai acuan untuk perusahaan dan perancangan selanjutnya