

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah faktor penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sadono Sukirno (2006), sumber daya manusia merupakan orang yang berada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan juga melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sangat bergantung pada proses perusahaan dalam mencetak SDM yang kompeten. Hal ini berarti perencanaan SDM sangat mempengaruhi bagaimana SDM itu harus dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Edison (2016), perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam rangka mempersiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di bidangnya, serta memiliki daya saing kuat sesuai dengan arah tujuan perusahaan. Hani Handoko (2001) juga mendefinisikan perencanaan SDM (Human Resource Planning), merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan usaha dan lingkungan pada organisasi diwaktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Melalui perencanaan SDM, manajemen berusaha untuk mendapatkan orang yang tepat, dalam jumlah yang tepat, pada tempat yang tepat dan pada saat yang tepat serta manajemen berusaha untuk melakukan hal-hal yang menghasilkan kepuasan maksimum jangka panjang baik bagi organisasi maupun individu.

Perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia, ini yang paling mempengaruhi aktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada aktivitas karyawan yang mana perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Handoko (2001), aktivitas karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Masalah yang mempengaruhi aktivitas karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumberdaya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas karyawan adalah beban kerja. Menurut Marwansyah (2010), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja-orang (*man-hours*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja dalam waktu tertentu. Menurut Cohen dalam Priansa (2011) bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan tugas dengan sukses. Menurut Marwansyah (2010), analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan berapa beban yang tepat diberikan kepada satu orang pekerja.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan Harian Lepas PG Semboro. PG Semboro beroperasi sejak 1928 sebagai unit usaha milik perusahaan swasta di era kolonialisme. Kemudian pada 14 Februari 1996 menjadi salah satu unit usaha milik PT. Perkebunan Nusantara XI (Persero). PG Semboro berlokasi di Semboro, Jember. Dalam aktivitas produksi Pabrik Gula Semboro terbagi menjadi 6 stasiun kerja diantaranya penggilingan, penguapan, pemurnian, karbonatasi, masakan, putaran dan pengemasan. Di salah satu stasiun kerja yakni bagian karbonatasi terdapat empat unit stasiun kerja diantaranya remelter, karbonator, *rotari leaf filter* dan *filter press*. Berikut adalah data produksi gula/ton pada bulan Mei sampai Juli 2019 pada PG Semboro.

**Tabel 1.1 Data Produksi Gula (Ton) Bulan Mei – Juli 2019**

No.	Uraian	Bahan Produksi (Tebu)	Hasil Produksi (Gula)
1.	Mei	245.503,57	16.090,076
2.	Juni	208.120,54	16.377,03
3.	Juli	168.978,09	14.459,356
Jumlah		622.602,2	46.926,462

Sumber: Karyawan PG. Semboro

Dapat dilihat dari tabel diatas presentase volume produksi gula pada PG Semboro selama triwulan pertama dari bulan Mei sampai Juli tahun 2019 mengalami naik turun atau fluktuatif. Terlihat pada bulan Juli jumlah produksi yang dihasilkan paling rendah dari bulan lainnya yakni sebesar 14.459,356 ton gula. Sedangkan pada bulan Juni jumlah produksi yang dihasilkan paling tinggi sebesar 16.377,03 ton gula.

Berdasarkan permasalahan tersebut untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang karyawan memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan. (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004), pengukuran beban kerja diperlukan untuk menganalisis waktu efektif yang diperlukan dalam menyelesaikan satu produk atau pekerjaan. Pengukuran beban kerja juga dapat digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan karyawan berdasarkan standar waktu kerja efektif per tahun.

Usaha yang efektif dan efisien mengandung arti bahwa output yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi apa yang ditargetkan oleh organisasi. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan perusahaan untuk mencapai target.

## 1.2 Rumusan Masalah

Wildanur dan Anggraini (2013), melakukan penelitian tentang Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada Studi Kasus pada CV Spirit Wira Utama. Hasil penelitian menunjukkan waktu kerja SDM berdasarkan analisis beban kerja melalui perhitungan *Full Time Equivalent* (FTE) pada CV Spirit Wira Utama masih belum optimal. Sehingga untuk mencapai jumlah karyawan dan aktivitas produksi yang efektif dan efisien alternatif yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melakukan penggabungan jabatan.

Widya dan Ariviana (2017), melakukan penelitian tentang Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi dengan Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) di UD Roti Alvine. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dihasilkan pekerja bagian produksi berdasarkan perhitungan beban kerja dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE), rata-rata beban kerja dalam indeks FTE seluruh pekerja produksi berada pada kondisi *overload*.

Herdiana dan Heru (2019), melakukan penelitian tentang Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode *Full Time Equivalent* (FTE) Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bidang SDMO terdapat 15 jabatan kategori beban kerja *inload*, 4 jabatan kategori *underload* dan 9 jabatan kategori *overload*. Dari perhitungan FTE pula diketahui bahwa bidang SDMO mengalami kekurangan pegawai sebanyak 6 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi atau menghitung tepatnya berapa banyak karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan semua tugas dibagian atau departemen pada perusahaan. Dengan begitu maka, tiap perusahaan dapat memperoleh tingkat efisiensi yang lebih baik dari para karyawan, yang pada gilirannya diharapkan akan mampu meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, penulis merasa sangat tertarik untuk meneliti serta merujuk beberapa hasil studi empiris terdahulu dengan mengingat masih terdapat permasalahan maupun kendala yang dialami oleh PG Semboro bagian Teknik Karbonatasi dalam hal perencanaan SDM. Maka permasalahan yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah perhitungan beban kerja dan jumlah karyawan optimal pada karyawan harian lepas PG Semboro bagian Teknik Karbonatasi dengan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja dan jumlah karyawan optimal pada karyawan harian lepas PG Semboro bagian Teknik Karbonatasi dengan metode *Full Time Equivalent* (FTE).

### **1.4 Manfaat Penulisan**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai solusi apakah yang harus di prioritaskan bagi pemecahan masalah beban kerja disetiap unit pada bagian Teknik Karbonatasi pada PG Semboro.

#### **1. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pembanding untuk penelitian berikutnya.