

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri merupakan suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan dari industri tersebut. Hasil industri tidak hanya berupa barang, tetapi dalam bentuk jasa. Dalam perkembangan pembangunan dewasa ini dapat dilihat pembangunan yang dilaksanakan baik oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta. Dimana pembangunan tersebut seiring dengan semakin berkembangnya jumlah penduduk yang cukup besar. Khususnya pembangunan yang dilakukan oleh pihak swasta baik yang bergerak dibidang jasa, perdagangan, industri besar maupun industri kecil tentunya turut berperan dalam menunjang proses pembangunan itu sendiri, sehingga secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan dalam mencapai terwujudnya pembangunan yang berkeadilan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perubahan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Keberhasilan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan memiliki semangat kerja, maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan lebih cepat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan hasilnya akan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi (Atmaja, 2014).

UD. Karya Mandiri adalah sebuah perusahaan menengah yang bergerak dalam bidang jasa manufaktur, yaitu jasa penggergajian kayu *log (sawmill)*. *Sawmill* atau di dalam bahasa indonesianya adalah penggergajian, yang berarti tempat pembelahan kayu *log* atau gelondong menjadi lembaran papan yang akan dijadikan

komponen sebuah produk. Penggajian kayu berbagai jenis kayu dari pulau kalimantan, sumatera, dan papua (merbau, meranti, kamper, dll).Perusahaan ini tidak memproduksi kayu milik sendiri melainkan kayu milik *customer* yang ingin membuat produk kayu lembaran di perusahaan *sawmill* ini. memberikan pelayanan jasa proses pembuatan lembaran kayu dari bahan baku kayu *log*, menjadi berbagai jenis produk yaitu lembaran, bantalan, usuk, reng dan berbagai ukuran sesuai yang diinginkan *customer*.

Seiring dengan berkembangnya perindustrian di indonesia saat ini, juga berimbas dengan perkembangan bisnis perusahaan jasa manufaktur. Salah satunya perusahaan jasa penggajian *sawmill* ini. Yang saat ini bisa dikatakan kedalam bisnis yang bagus. Hal ini memberikan dampak signifikan untuk perusahaan dalam memenuhi permintaan. Dalam 1 hari perusahaan ini mampu memproduksi 19 – 25m³ dengan berbagai ukuran kayu. Tabel 1.1 menunjukkan hasil produk jadi dari perusahaan UD. Karya Mandiri.

Tabel 1.1 Data jumlah hasil produk jadi di UD. Karya Mandiri.

Tanggal	Jumlah hasil M ³
11/06/2018	24,200 m ³
12/06/2018	25,493 m ³
25/06/2018	19,514 m ³
26/06/2018	22,027 m ³
27/06/2018	21,336 m ³
28/06/2018	19,007 m ³
Rata-rata hasil	21, 929 m ³

(Sumber Data : Observasi langsung di UD. Karya Mandiri, 2018)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa hasil produk jadi memiliki rata-rata 21,929 m³. Dalam hal ini perusahaan tidak memperhitungan *input* yang dilakukan dan mempertimbangkan beban kerja yang dialami oleh para pekerja. Sehingga peneliti menemukan atau mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dialami perusahaan.

Permasalahan yang pertama yang terjadi adalah pekerja sering tidak masuk bekerja sehingga mengganggu kegiatan produksi karena kekurangan tenaga kerja. jika terdapat lebih dari 8 pekerja yang tidak masuk perusahaan akan meliburkan kegiatan produksi, karena jika saat proses produksi kekurangan tenaga kerja kegiatan produksi tidak bisa dilakukan untuk mendapat *output* produk yang sudah jadi, sehingga pekerja yang lain yang sudah datang pun ikut diliburkan karena kekurangan tenaga kerja. Sedangkan jika perusahaan menambah jumlah pekerja untuk mengurangi beban kerja akan terjadi banyak kelonggaran dan kurang efektif. Karena sistem jumlah tenaga kerja distasiun kerja perusahaan *sawmill* adalah paten, tidak bisa ditambah atau dikurangi.

Pada tabel 1.2 bisa dilihat bahwa pekerja produksi yang berjumlah 17 orang pekerja harian lepas pada tanggal 21, 28, 29 mei – 04 juni diliburkan karena pekerja mangkir lebih dari 8 orang. Berikut adalah data absensi pekerja di UD. Karya Mandiri.

Tabel 1.2 Data absensi pekerja tidak masuk bulan April– Juni 2018

Tanggal	Jumlah Tidak Masuk	Keterangan
09/04/2018	4 Orang	
16/04/2018	2 Orang	
28/04/2018	1 Orang	
30/04/2018	1 Orang	
21/05/2018	17 Orang	Diliburkan
22/05/2018	1 Orang	
23/05/2018	1 Orang	
28/05/2018	14 Orang	Diliburkan
29/05/2018	16 Orang	Diliburkan
04/06/2018	14 Orang	Diliburkan

(Sumber Data : Observasi langsung di UD. Karya Mandiri, 2018)

Berkurangnya 8 orang ini membuat kegiatan produksi tidak bisa dilakukan karena beberapa bagian akan kosong dan alur pekerjaan akan berhenti pada bagian yang kosong tersebut, sehingga tidak bisa menghasilkan produk jadi (*Finish Good*). Akan di jelaskan sebagai berikut:

- Bagian poni tidak masuk 3 orang maka pekerja akan diganti oleh bagian peracik1 2 orang dan peracik2 1 orang.
- Bagian poni tidak masuk 6 orang maka akan diganti oleh bagian peracik 1, 6 orang dan peracik 2 pindah ke peracik1 dengan catatan kekurangan orang dan tidak produksi di bagian peracik2
- Bagian peracik 1 tidak masuk 6 orang akan diganti peracik 2, 5 orang dan poni 1 orang, maka akan terjadi penghentian proses peracik 2, dalam hal ini selama peracik 1 tetap berlangsung maka tidak akan menghentikan proses bagian lain. Dengan catatan akan menambah beban kerja pada peracik 1
- Bagian peracik 2 tidak masuk 5 orang akan diganti peracik 1, 2 orang dan poni 1 orang. Dengan catatan produksi peracik2 tidak maksimal.
- Jika dari semua bagian terdapat 8 orang tidak masuk maka tidak bisa dilakukan pergantian pekerja untuk mengisi bagian yang kosong. Karena sisa pekerja 9 orang hanya bisa mengisi bagian poni 6 orang dan peracik 1, 3 orang. Kondisi ini tidak bisa dilakukan kegiatan produksi.

Berikut adalah data bagian-bagian produksi dan jumlah pekerja produksi di UD. Karya Mandiri. Bisa dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 Bagian dan Jumlah Pekerja Produksi

Bagian	Jumlah Pekerja
Poni	6 Orang
Peracik1	6 Orang
Peracik2	5 Orang

(Sumber Data : Observasi langsung di UD. Karya Mandiri, 2018)

Permasalahan yang kedua berhentinya proses produksi akan membuat perusahaan tidak mendapat *output* produk yang dipesan. Akibatnya bahan baku kayu *log* pun akan menumpuk digudang tanpa adanya proses produksi. yang berakibat gudang tidak bisa menerima bahan baku kayu lagi yang merupakan kayu milik *customer* dari perusahaan ini. Yang memungkinkan *customer* ini akan beralih ke perusahaan *sawmill* lain.

Permasalahan yang ketiga didalam menjaga semangat kerja dalam bentuk pemberian insentif untuk pekerja perusahaan juga belum menentukan dengan

perhitungan sesuai dengan jumlah beban kerja. Pemberian insentif saat ini hanya dengan cara negosiasi antara pihak perusahaan dengan pekerja. Jika insentif yang diberikan bisa menimbulkan semangat kerja maka perusahaan juga akan lebih berkembang dengan tercapainya *order* yang diminta oleh *customer*.

Workload Analysis adalah sebuah metode yang menghitung beban kerja, menghitung berapa jumlah pekerja yang sesuai dengan kebutuhan, yang kemudian dapat digunakan untuk menentukan besarnya jumlah insentif bagi para pekerja berdasarkan kelebihan beban kerja.

Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan hasil produktivitas pekerjaannya. (Melayu S.P Hasibuan 2009 dalam Risa Oktarini, 2015).

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menentukan beban kerja yang dialami pekerja saat ini dengan menggunakan pendekatan metode (*Workload Analysis*) WLA. Dan selanjutnya menghitung pemberian insentif kepada pekerja.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan permasalahan pada penelitian ini adalah :

Bagaimana menghitung beban kerja dengan menggunakan pendekatan metode (*Workload Analysis*) WLA dan pemberian insentif bagi para pekerja di UD. Karya Mandiri.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi bagian-bagian aktifitas proses produksi *sawmill* kayu
2. Menghitung jumlah beban kerja yang dialami pekerja dengan pendekatan metode (*Workload analysis*) WLA.
3. Menghitung nilai insentif
4. Menganalisis beban kerja dan pemberian insentif.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagian-bagian aktifitas proses produksi *sawmill* kayu
2. Mengetahui jumlah beban kerja yang di alami pekerja.
3. Mengetahui jumlah besaran nilai insentif
4. Mengetahui hasil analisa beban kerja dan pemberian insentif

1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menganalisis jumlah beban kerja dan waktu baku proses produksi.
2. Proses yang dihitung hanya pada proses pemotongan kayu (*cutting wood*)
3. Data penelitian diperoleh langsung dari proses operator saat proses poni, pengracik.
4. Penelitian ini hanya menghitung insentif untuk premi mingguan.
5. Penelitian ini hanya bersifat usulan.

1.6 Asumsi

Adapun asumsi adalah sebagai berikut:

1. Permintaan jasa penggantian konstan tidak naik turun.
2. Selama penelitian proses produksi lancar.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan laporan pada tugas akhir ini mengikuti uraian-uraian yang diberikan setiap bab untuk mempermudah pembahasannya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan permasalahan serta perumusan masalah yang melatar belakangi penulisan ini. Selain itu, diungkapkan pula tujuan penelitian, manfaat, batasan masalah, asumsi dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi tentang konsep-konsep dan teori-teori dari *Stopwatch Time Study*, (*Workload Analysis*) WLA, waktu baku, menentukan insentif pekerja. Yang mendukung penelitian serta mendasari metode-metode yang dipakai dalam pemecahan permasalahan.

BAB III METODE PENELITIAN

Metodelogi penelitian membahas tentang *Stopwatch Time Study*, (*Workload Analysis*) WLA, menentukan insentif pekerja. yang menjelaskan langkah-langkah penelitian mulai dari identifikasi masalah sampai dengan kesimpulan atau usulan/rekomendasi terhadap pemilik/pengelola objek penelitian. Dalam metode penelitian juga harus terdapat formulasi, pengembangan model, kerangka berpikir serta instrumen penelitian sehingga dapat ditemukan solusi koherensi pembahasan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Sebelum bab pengumpulan dan pengolahan data dilakukan bab pendahuluan yaitu untuk mengetahui perumusan masalah dalam penelitian ini juga selanjutnya dilakukan tinjauan pustaka yang berupa teori-teori tentang, *Stopwatch Time Study*, (*Workload Analysis*) WLA, menentukan insentif pekerja. dan setelah itu dilakukan metodelogi penelitian yaitu berupa langkah-langkah dalam mencari pengumpulan data dan pengolahan data. Dalam bab ini berisi tentang data-data yang diperlukan yang selanjutnya akan diproses melalui pengolahan data untuk menyelesaikan masalah penelitian.

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Berisi tentang analisis hasil pengolahan data dan perancangan metode kerja yang didapat dari rekomendasi perbaikan sikap kerja menggunakan pendekatan *Stopwatch Time Study*, (*Workload Analysis*) WLA, menentukan insentif pekerja.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi pokok hasil penelitian dan uraian singkat hasil analisis yang dilakukan dan menjawab tujuan penelitian. Saran yang dibahas dalam penelitian ini adalah saran untuk perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.