

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Beban kerja adalah totalitas proses atau aktivitas yang perlu dikerjakan oleh seorang karyawan dalam periode waktu yang ditetapkan. Jika karyawan tersebut mampu menuntaskan dan beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan, maka situasi tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Akan tetapi, jika karyawan tidak mampu mengatasi tugas tersebut, maka tugas dan aktivitas itu menjadi beban. Beban kerja bisa didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan permintaan dari pekerjaan yang dihadapinya. (Hancock & Meshkati, 1998).

Beban kerja pemegang pekerjaan atau unit organisasi adalah jumlah total tugas yang perlu diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu. Tuntutan untuk tugas atau tenaga kerja, organisasi, dan lingkungan kerja semuanya dapat dianggap sebagai bentuk beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang tampaknya berat, besar, atau harus dibawa tetapi sulit dilakukan. Ada tiga skenario di mana pekerja dapat dikenai beban. Beban kerja pertama dilakukan sesuai dengan pedoman. Kedua, ada beban kerja yang berlebihan (melebihi kapasitas). Ketiga, tidak ada cukup pekerjaan (di bawah kapasitas). Menurut definisi yang diberikan di atas, beban kerja adalah kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau unit organisasi sebagai hasil dari perkalian volume pekerjaan dengan standar waktu. Metode yang berbeda dapat digunakan untuk mengukur beban kerja. (Zulher, 2020).

PT. Umas Jaya Agrotama merupakan perusahaan swasta nasional (PMDN) yang bergerak di bidang makanan dan minuman dengan memproduksi tepung tapioka. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1979 dan dikenal dengan nama Umas Jaya Farm hingga pada tahun 1990 berganti nama menjadi Umas Jaya Agrotama. Dalam proses produksi PT. Umas Jaya Agrotama, jam kerja dibagi menjadi dua, yaitu pekerja non-shift yang bekerja pada pukul 08.00-16.00 WIB dan pekerja shift yang dibagi menjadi tiga shift, yaitu shift I yang bekerja pada pukul 08.00-16.00 WIB, shift II yang bekerja pada pukul 16.00-00.00 WIB dan shift III yang bekerja pada pukul 00.00-08.00 WIB. Hal ini dikarenakan dengan kapasitas produksi tahunan sebesar 80.000 ton, proses produksi perusahaan ini berjalan terus menerus selama 24 jam untuk memenuhi target pencapaian. Proses produksi baru terhenti ketika persediaan singkong habis atau ketika perawatan mesin perlu dilakukan.

PT. Umas Jaya Agrotama mengalami kendala operasional yang cukup besar. Kendala utamanya adalah ketidaksesuaian antara jumlah karyawan dengan beban kerja yang ada, sehingga menyebabkan tertundanya penyelesaian tugas-tugas krusial, terutama pada proses industri yang padat karya. Kondisi ini dapat merusak citra perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah dan sangat kompetitif, selain itu juga dapat mengganggu efisiensi produksi. Tenaga yang berlebih dapat membuat seseorang menjadi tegang. Hal ini dapat disebabkan oleh terlalu banyaknya pengetahuan yang dibutuhkan, terlalu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, keterbatasan waktu, terlalu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan sebagainya. (Arfani & Luturlean, 2018).

Uraian di atas menjelaskan adanya ketidakseimbangan antara pencapaian objektif perusahaan dan statistik jumlah personel. Akibatnya, perusahaan mengevaluasi beban kerja karyawan untuk mengumpulkan informasi tentang beban kerja yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan. Pendekatan yang berbeda dapat digunakan untuk mengukur beban kerja. Ada tiga kategori umum untuk mengukur beban kerja. Ada tiga kategori: Tiga jenis pengukuran beban kerja meliputi: 1) Pengukuran subjektif, di mana pekerja mengevaluasi upaya yang mereka perlukan untuk menyelesaikan tugas menggunakan skala penilaian; 2) Pengukuran kinerja, yang mengumpulkan data dari pengamatan karyawan melakukan tugas tertentu; dan 3) Pengukuran fisiologis, yang memantau reaksi fisik karyawan terhadap pekerjaan untuk menilai upaya yang dilakukan. (Paramitadewi, 2017). Jika individu atau kelompok dalam sebuah organisasi menjalankan tugas dan fungsi utama mereka sesuai dengan norma, prosedur operasi standar, serta kriteria dan ukuran yang berlaku di organisasi tersebut, maka kinerja mereka akan dinilai berdasarkan kuantitas atau kualitas. (Amanda et al., 2017).

Produktivitas pada dasarnya merupakan sikap mental yang terus menerus meyakini bahwa kehidupan sehari-hari harus lebih baik dari hari sebelumnya, dan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. (Manoppo et al., 2021). Produktivitas kerja bukanlah suatu hasil yang tercipta dengan sendirinya, melainkan harus diujicobakan kepada karyawan yang diharapkan terlibat dalam program-program organisasi agar mereka dapat memahami apa yang dituntut oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia melaksanakan apa pun yang ditugaskan kepada karyawan.

Berdasarkan (Indarti et al., 2023), Produktivitas kerja tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan kuantitas yang maksimal, namun kualitas hasil kerja juga sangat penting untuk dipertimbangkan. Indikator produktivitas karyawan dalam penelitian ini mencakup ketepatan waktu, kualitas output, dan kuantitas output.

Menurut (Norawati et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur dengan tiga teknik berikut: 1. Analisis Sampel Kerja Metode ini diciptakan di sektor industri untuk memantau beban kerja yang dilakukan oleh karyawan di departemen, industri, atau kategori tenaga kerja tertentu. Pengambilan sampel kerja mengungkapkan pengamatan berikut: a. Tugas yang diselesaikan oleh karyawan selama jam kerja reguler. b. Keterkaitan antara perilaku karyawan dengan tanggung jawab dan peran mereka selama jam kerja. c. Persentase jam kerja yang didedikasikan untuk tugas-tugas yang produktif atau tidak efektif. d. Waktu dan jadwal jam kerja terkait dengan tren beban kerja personel. 2. Metode Studi Waktu dan Gerak diimplementasikan dengan mengobservasi secara detail aktivitas yang dijalankan oleh personel. Dalam pelaksanaan metode ini, beberapa aspek dapat diperhatikan, yaitu: a. Aktivitas yang dilakukan oleh personel selama waktu kerja. b. Interaksi antara personel dengan peran dan tugasnya selama jam kerja. c. Persentase waktu kerja yang digunakan untuk tugas yang produktif dibandingkan dengan yang tidak produktif. d. Distribusi beban kerja personel yang dikaitkan dengan jadwal dan waktu kerja mereka. 3. Catatan harian, tempat subjek mencatat aktivitas mereka sendiri dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk aktivitas tersebut, merupakan metode dasar pengambilan sampel pekerjaan. Penerapan metode ini sangat bergantung pada kerja sama dan integritas subjek.

Formulir aktivitas dapat digunakan untuk mencatat jenis, waktu, dan durasi aktivitas. Beban kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel internal dan eksternal. Beban kerja dipengaruhi oleh keadaan eksternal, atau yang tidak terkait dengan individu. Tugas yang bersifat fisik, seperti beban kerja, stasiun kerja, peralatan, area kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain, termasuk dalam beban kerja eksternal. Bisnis dengan jam kerja yang ditetapkan, waktu bersantai, jadwal kerja shift, dll.

Faktor tempat kerja meliputi kualitas udara, suhu, intensitas pencahayaan, dan interaksi antar karyawan. Di sisi lain, variabel internal yang memengaruhi beban kerja adalah variabel yang berasal dari dalam sebagai hasil respons terhadap beban kerja eksternal. Ketegangan adalah nama yang diberikan pada reaksi tubuh. Dimungkinkan untuk mengevaluasi tingkat keparahan ketegangan secara objektif maupun subjektif. Perubahan respons fisiologis dapat digunakan untuk evaluasi objektif, sementara perubahan perilaku dan psikologis dapat digunakan untuk penilaian subjektif. Akibatnya, harapan, keinginan, kepuasan, dan evaluasi subjektif lainnya sangat berkorelasi dengan ketegangan subjektif. Untuk mengatasi masalah ini, bisnis memilih untuk menerapkan pendekatan *Full time equivalent* (FTE) dari analisis sistem informasi beban kerja. Beban kerja diukur menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE), yang membandingkan waktu yang diperlukan untuk menuntaskan berbagai tugas dengan total waktu kerja efektif. Metode ini mengkonversi jumlah jam kerja ke dalam jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu, memudahkan dalam menghitung kebutuhan tenaga kerja. (Adawiyah & Sukmawati, 2013).

FTE merupakan metode untuk mengetahui berapa jumlah individu dalam suatu populasi atau organisasi, menurut Oesman. Mereka yang bekerja "*full time*" (menurut Standar yang ditetapkan) dapat diukur dengan menggunakan FTE, yang merupakan jumlah jam kerja aktual sebagai karyawan penuh waktu (karyawan tetap). (Oesman, 2012). Karena pendekatan FTE dapat menentukan jumlah pekerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja riil secara lebih tepat, pendekatan ini merupakan keputusan yang bijaksana. Implementasi sistem ini memerlukan pengumpulan data yang luas mengenai jumlah pekerjaan, jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tertentu, dan kapasitas produksi yang diantisipasi. Setelah pengumpulan data, analisis FTE dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja riil, yang dinyatakan dalam satuan waktu yang sesuai dengan karyawan penuh waktu. Jumlah pekerja kemudian dimodifikasi berdasarkan temuan analisis, baik dengan mempekerjakan lebih banyak atau mempekerjakan lebih sedikit orang untuk memenuhi permintaan dengan lebih baik.

Diharapkan penelitian ini tidak hanya mengatasi masalah keterlambatan produksi tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional umum bisnis. PT. Umas Jaya Agrotama dapat meningkatkan produktivitas produksi dan meminimalkan waktu henti yang terbuang dengan menyesuaikan stafnya untuk memenuhi tuntutan.

Dengan demikian, " Analisis Sistem Beban Kerja Menggunakan Metode *Full time equivalent* Pada PT. Umas Jaya Agrotama " adalah judul penelitian yang dilakukan penulis dalam hal ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, masalah terkait dengan analisis sistem beban kerja menggunakan metode Full Time Equivalent dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang dihadapi oleh operator menggunakan metode Full Time Equivalent.
2. Kebutuhan jumlah tenaga kerja yang diestimasi menggunakan metode Full Time Equivalent.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memastikan penelitian ini berjalan efektif dan sesuai harapan, perlu dilakukan pembatasan masalah. Fokus penelitian ini terbatas pada penghitungan waktu baku dan beban kerja menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE). Penelitian ini akan mengandalkan data yang berasal dari PT. Umas Jaya Agrotama.

1.4 Rumusan Masalah

1. Berapa besar beban kerja yang harus ditangani oleh operator?
2. Berapa banyak tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan metode Full Time Equivalent?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menghitung beban kerja operator menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE).
2. Menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE).