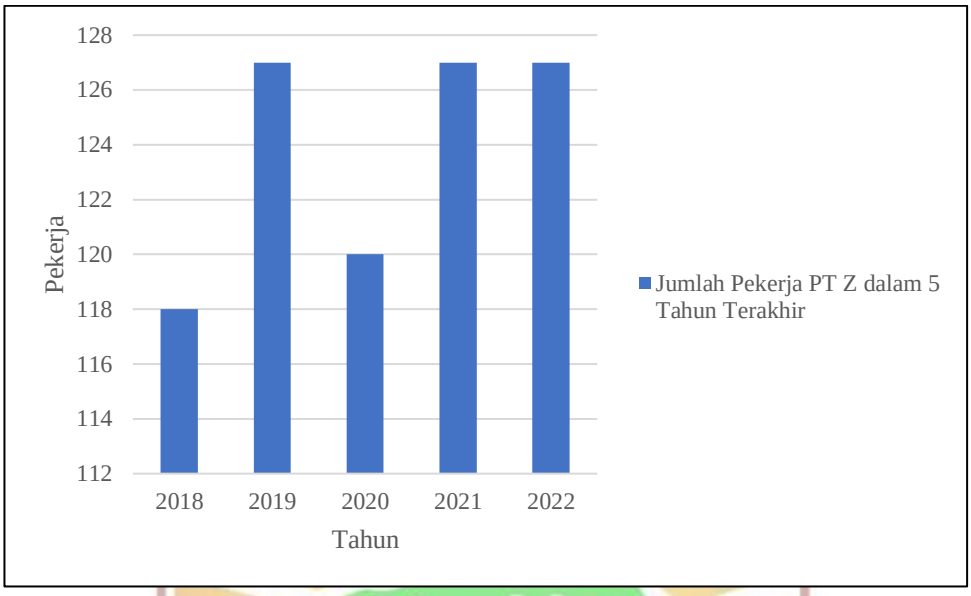
BAB I
PENDAHULUAN

Bab I berisikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan dalam melakukan penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan yang terdapat pada penelitian.

1.1 Latar Belakang

Kinerja dari suatu perusahaan bergantung pada strategi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kualitas dari produk perusahaan. Sedangkan, kualitas yang bagus akan membuat perusahaan dapat bertahan dalam sengitnya persaingan bisnis (Ir. Sugiyanto, 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dibutuhkan harus tercukupi dan bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar kebutuhan sumber daya manusia dapat terpenuhi dan memiliki kualitas yang bagus, perusahaan perlu merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan tiap unitnya. PT Z merupakan suatu perusahaan dengan jumlah pekerja sebanyak per Desember 2022 sebesar 127 pekerja. Jumlah pekerja 5 tahun terakhir dapat dilihat pada **Gambar 1.1**.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

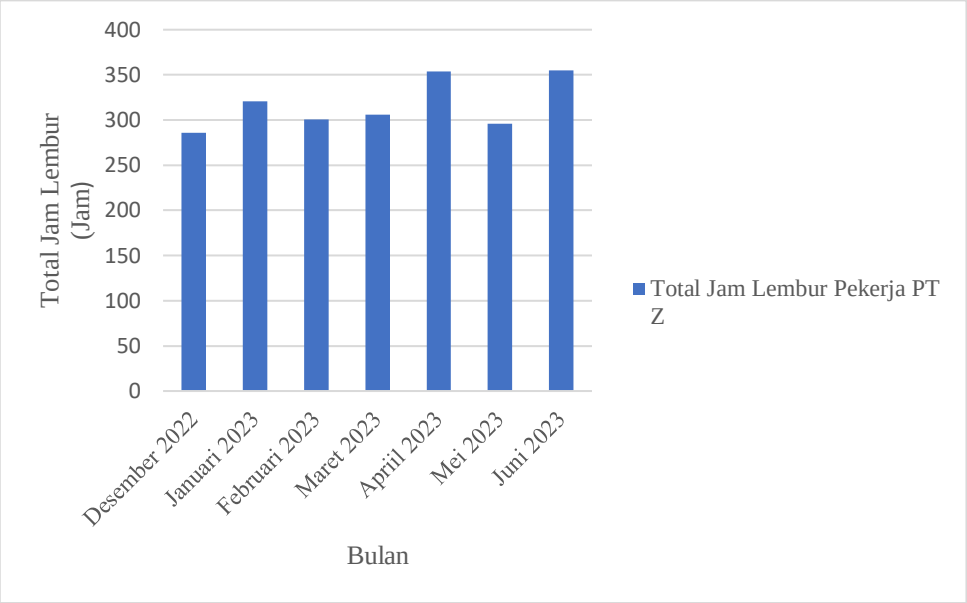


Gambar 1.1 Jumlah Pekerja PT Z dalam 5 Tahun Terakhir

Gambar 1.1 menunjukkan bahwasannya terjadinya fluktuasi jumlah pekerja pada tahun 2018 – 2020, kemudian terjadi kenaikan jumlah pekerja pada tahun 2021 dengan jumlah pekerja sebanyak 127 pekerja. Lalu pada tahun 2022 jumlah pekerja tidak mengalami penambahan dengan jumlah pekerja sebanyak 127. Hal ini disebabkan karena adanya pekerja yang sudah memasuki masa pensiun, namun perusahaan belum bisa melakukan perekrutan karena alasan tertentu. Hal ini tentunya mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

PT Z sudah bertahun-tahun menghasilkan listrik yang dapat dinikmati oleh masyarakat sekitar. Tenaga listrik yang dihasilkan tidak terlepas dari metode pengelolaan yang digunakan. Sehingga, pengeksekusiannya bergantung pada deskripsi kerja pekerja dalam melakukan tugasnya dan kompetensi yang mereka miliki. Selain sesuai dengan kompetensi, sumber daya manusia yang dimiliki PT Z harus memiliki jadwal kerja yang terjadwal dengan baik agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Perencanaan pekerjaan harus disusun dengan menyesuaikan beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang ada. Namun, dalam realisasinya, sering kali beban kerja yang diberikan melebihi jumlah tenaga kerja yang tersedia (Sugiyanto, 2020). Hal ini akan menyebabkan *overwork* dan mengharuskan pekerja untuk bekerja lembur di luar jam

normal bekerjanya yang berdampak pada. **Gambar 1.2** memperlihatkan tren lembur di PT Z pada periode bulan Desember 2022 – Juni 2023.



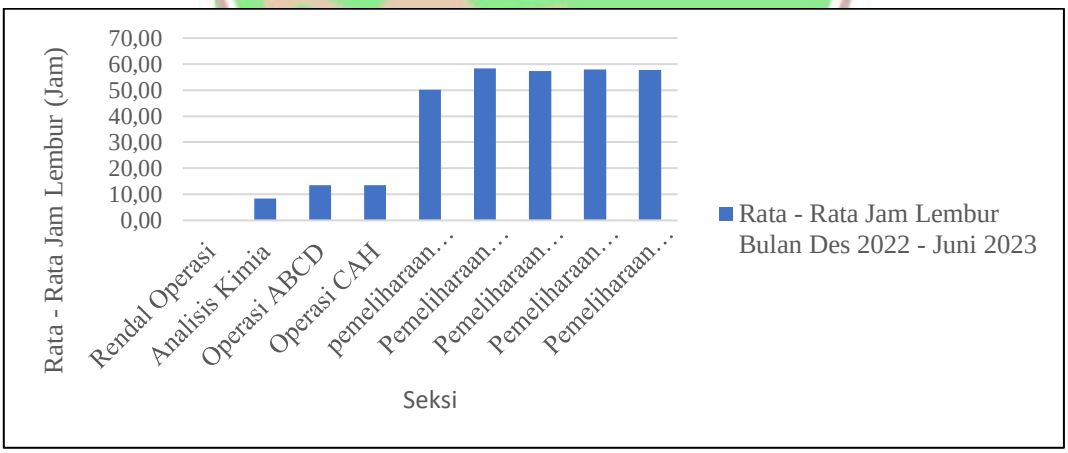
Gambar 1.2 Tren Lembur Pekerja PT Z Bulan Desember 2022 – Juni 2023 (Sumber : PT Z, 2023)

Berdasarkan **Gambar 1.2** menunjukkan bahwa jumlah jam lembur tertinggi terjadi di bulan Juni. Hal ini terjadi karena di bulan tersebut terdapat banyak hari libur. Agar target produksi tetap tercapai, PT Z harus menyiagakan pegawainya yang terlibat di area kritis, khususnya yang berkaitan langsung dengan pembangkit listrik. Area atau departemen yang terlibat dalam proses produksi juga harus siaga selama target produksi belum tercapai atau terjadi gangguan pada peralatan produksi. **Tabel 1.1** memperlihatkan persebaran data jam lembur dari semua seksi PT Z periode Desember 2022 hingga Juni 2023.

Tabel 1.1 Tren Rata – Rata Jam Lembur Pekerja PT Z Bulan Desember 2022 – Juni 2023

Seksi	Bulan (2022 - 2023)						
	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Rendal Operasi	0	0	0	0	0	0	0
Analisis Kimia	0	5,5	5,33333333	3	21,67	0	23
Operasi ABCD	5,05	12,05	4,9	5,45	17,65	16,1	34
Operasi CAH	5	12,3	18,5	5,5	19,3	16,4	17
pemeliharaan *Coal* dan *Ash Handling*	60	55	35,3	55	60	31,4	54,8
Pemeliharaan Boiler	60	62	59	60	55	60	52
Pemeliharaan Listrik	51	59	60	57	60	60	53,9
Pemeliharaan Kontrol Instrumen	50,1	55	60	60	60	60	60
Pemeliharaan Turbin	54,5	60	57,8	60	60	52	60

Seksi yang berada pada Unit KIinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan menjadi seksi dengan jumlah jam lembur tertinggi dari seksi lainnya. Tingginya jam lembur pekerja di tidak terlepas dari tanggung jawab pegawai yang harus selalu siaga menjaga peralatan agar peralatan tersebut tetap beroperasi. Selain pekerjaan preventif, pekerja di juga harus melakukan pekerjaan *corrective* saat peralatan produksi mengalami gangguan operasi. Pekerja akan berupaya menormalkan kembali peralatan sesusai dengan tugas di unit nya masing-masing. Pembagian jam lembur di seksi PT Z dapat dilihat pada **Gambar 1.3.**



Gambar 1.3 Rata – Rata Jam Lembur Per Bulan PT Z

Berdasarkan **Gambar 1.3**, terlihat bahwa seksi HAR Coal Ash, HAR Boiler, Pemeliharaan Listrik, HAR Kontrol Instrumen, dan Pemeliharaan Turbin memiliki rata – rata jam lembur dikisaran 55 – 60, dimana seksi HAR Boiler menjadi seksi

dengan jam lembur tertinggi sebesar 58,29 jam per bulan. Jumlah jam lembur di unit ini hampir mendekati jumlah jam lembur yang dibatasi dalam satu bulan (60 jam). Agar terjaganya beban kerja yang merata dan tercapainya kinerja perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Berapa besaran beban kerja pekerja di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z?
2. Berapa jumlah tenaga kerja di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z setelah dilakukan evaluasi?
3. Bagaimana perbandingan jumlah pekerja pada di di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z sebelum dan setelah dilakukan evaluasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menentukan besaran beban kerja pekerja di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z
2. Menentukan jumlah tenaga kerja pekerja di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z setelah dilakukan evaluasi
3. Melihat perbandingan jumlah tenaga kerja di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z setelah dilakukan evaluasi

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z.
2. Penelitian ini menganalisis mengenai beban kerja pekerja dan jumlah kebutuhan tenaga kerja di Unit Kinerja CAH dan Unit Kinerja Pemeliharaan PT Z.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan pada penelitian serta sistematika dalam penulisan laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang dijadikan sebagai pendukung dan acuan dalam melakukan penelitian ini. Teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori yang terkait dengan beban kerja dan produktivitas dalam perusahaan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan langkah-langkah atau prosedur yang dilakukan dalam melakukan penelitian. Penelitian diawali dengan studi pendahuluan, pemilihan metode, pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan penutup.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pengumpulan data, pengolahan data dari indeks beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga kerja.

BAB V ANALISIS

Bab ini berisikan analisis dari pengolahan data yang telah dilakukan dari indeks beban kerja dan jumlah kebutuhan tenaga kerja.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA