

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat produktivitas dalam bisnis harus selalu meningkat agar tetap kompetitif seiring kemajuan teknologi dan tuntutan manusia yang semakin beragam. Salah satu faktor penting yang harus diperhitungkan ketika mencoba meningkatkan produktivitas perusahaan adalah jumlah tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang digunakan perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar, sehingga untuk menjaga kelancaran fungsi ini, beban kerja harus diperhitungkan. Proses produksi juga menyoroti hal ini (Suroso & Yulvito, 2020). Menemukan pekerja yang berkualitas dan berpengalaman dengan cepat adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi bisnis, baik secara teknologi maupun, yang lebih penting, secara manajerial. Produktivitas, efisiensi, dan daya saing bisnis akan terganggu jika permasalahan sumber daya manusia ini tidak diselesaikan (Handoko et al., 2017). Output tenaga kerja sumber daya manusia menunjukkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya. Setiap dunia usaha yang ingin mengembangkan tenaga kerjanya harus mempunyai akses terhadap sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas. Analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi jumlah personel yang tepat (Hudaningsih & Prayoga, 2019).

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu metode untuk mencoba memastikan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan untuk jangka waktu tertentu. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk membantu dunia usaha menghindari penggunaan sumber daya manusia yang terlalu banyak atau terlalu sedikit padahal sumber daya tersebut tidak terlalu penting. Mempekerjakan lebih banyak personel untuk memperkuat angkatan kerja saat ini dan meningkatkan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya merupakan salah satu aspek dari program kerja (Syarifuddin dkk., 2022). Dari segi bisnis, perencanaan tenaga kerja yang optimal adalah proses peramalan, pengembangan, pelaksanaan, dan pengendalian yang menjamin bisnis memiliki jumlah pekerja, kualitas, dan kualitas yang diperlukan, tugas dan tanggung jawab, penempatan staf yang tepat, penempatan tenaga kerja yang efisien sesuai dengan kebutuhan bisnis berdasarkan uraian tugas, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, dan waktu yang tepat, yang semuanya sangat menguntungkan secara finansial dalam mencapai tujuan yang optimal sehingga Anda dapat mengidentifikasi tindakan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan ke depan (Hartati & Zuriati, 2018). Jumlah pekerjaan yang diharapkan selesai dalam suatu siklus kerja tertentu—baik dalam satu hari, bulan, atau tahun—menentukan jumlah pekerja. Dalam keadaan ini, sasaran volume pekerjaan, waktu baku, jumlah hari kerja, dan jam kerja menjadi tolok ukur penyelesaiannya. Peningkatan jumlah tenaga kerja direkomendasikan oleh beberapa penelitian guna meminimalisir beban kerja yang berlebihan dan memperbaiki metode kerja yang ada saat ini (Sabilah & Daonil, 2023).

Pengukuran waktu adalah pendekatan pengukuran pekerjaan yang melibatkan pencatatan periode kerja dan perbandingan pekerjaan untuk tugas tertentu yang diselesaikan dalam keadaan tertentu. Data ini kemudian dianalisis untuk menentukan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pada tingkat

kinerja tertentu. Proses untuk mengetahui jumlah rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas dihubungkan dengan pengukuran waktu kerja. Waktu standar ini adalah jumlah waktu yang dibutuhkan seorang pekerja dengan keterampilan rata-rata untuk mengerjakan suatu tugas. Hal ini mencakup fleksibilitas yang diperbolehkan dengan mempertimbangkan keadaan dan persyaratan tugas yang harus dilakukan. (Nevenda et al., 2023). Ketika memilih pendekatan kerja yang optimal dari berbagai pilihan yang disarankan, pengukuran waktu sangat membantu. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu paling singkat—pekerjaan tercepat—adalah waktu yang dijadikan patokan atau standar. untuk tugas analisis dan pengukuran yang efisien (Hudaningsih et al., 2019).

Suatu metode untuk mengumpulkan banyak data tentang aktivitas kerja mesin, proses, pekerja, atau operator disebut sampling kerja. Teknik sampel kerja dalam mengukur kerja setara dengan metode stopwatch time study dalam mengukur kerja (Diniaty, 2018). Salah satu metode yang mudah digunakan untuk memperkirakan produktivitas adalah metode work sampling. Tentukan operasi produktif dan tidak efektif operator dengan menggunakan sampling kerja juga. (Maretno & Haryono, 2015).

PT. PQRS merupakan perusahaan agroindustri yang berperan dalam memproses daun teh segar menjadi produk teh siap konsumsi yang beragam. Lokasi usahanya berada di Kota Pagaralam, Sumatera Selatan. Karena belum adanya patokan waktu yang pasti untuk proses produksi, pihak korporasi tidak dapat memperkirakan secara tepat jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja di setiap stasiun kerja, khususnya stasiun pengepakan. Untuk membantu bisnis dalam menetapkan tujuan produksi teh dan menentukan jumlah tenaga kerja yang ideal untuk tugas produksi, penulis akan menggabungkan teknik pengukuran waktu konvensional dengan pendekatan studi waktu *stopwatch*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghitung jumlah tenaga kerja berdasarkan kemampuan pegawai. Oleh karena itu, pengukuran kerja langsung dengan menggunakan sampling kerja dianggap sebagai pendekatan yang tepat. Untuk melakukan pengambilan sampel kerja, dihasilkan angka-angka acak untuk menetapkan periode observasi, yang kemudian dijadikan tolak ukur penilaian kinerja karyawan *packer*.

1.2 Tujuan Kegiatan

Adapun tujuan dalam praktik magang yang saya ajukan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan *softskill* dan menambah pengalaman serta pengetahuan dalam proses alur penerimaan pengadaan dan penyimpanan barang di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam hingga proses ekspor.
2. Mempersiapkan diri untuk menjadi tenaga pelaksana yang profesional di dunia kerja dengan memahami teknologi sistem *Internet Of Thinking* dan manajemen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam.
3. Mengetahui gambaran secara nyata tentang penerapan dari ilmu Teknik Industri yang diperoleh dari materi perkuliahan khususnya perancangan sistem kerja, optimalisasi biaya, desain alur

produksi, pemodelan sistem, dan simulasi industri untuk disesuaikan dengan kondisi praktik yang ada di lapangan.

1.3 Manfaat Kegiatan

1.3.1 Bagi Mahasiswa

1. Meningkatkan *soft skill* dan *hard skill* pengetahuan mahasiswa dalam proses penerimaan pengadaan dan penyimpanan barang di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam hingga proses ekspor.
2. Melihat secara langsung aplikasi keilmuan industri yang selama ini dipelajari secara teori pada perkuliahan.
3. Memberikan peluang bagi mahasiswa untuk bisa membangun relasi, menemukan mentor yang dapat membimbing selama ataupun setelah kegiatan magang berlangsung.
4. Memberikan pembekalan bagi mahasiswa untuk dapat berkembang dan belajar lebih baik lagi, khususnya kondisi lingkungan kerja dan fasilitas teknologi, serta sistem dalam industri pengolahan hasil tambang di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam.

1.3.2 Bagi Fakultas

1. Memberikan kesempatan mahasiswa untuk mengasah dan memperdalam ilmu pengetahuan yang telah di peroleh sewaktu kuliah dan penerapannya dalam dunia kerja
2. Menjalin dan mempererat hubungan kerjasama antara PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam dengan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
3. Menambah referensi khususnya mengenai perkembangan teknologi informasi dan industri di bidang produksi teh Indonesia

1.3.3 Bagi Perusahaan

1. Membantu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam dalam memenuhi dan menyelesaikan kebutuhan, serta masalah yang ada pada perusahaan.
2. Membantu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam dalam memberikan saran dan analisis alternatif perbaikan terkait pengembangan perusahaan kedepannya.
3. Membantu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam dalam kinerja operasional divisi yang ditugaskan pada mahasiswa.
4. Membantu PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pagar Alam dalam memberikan gambaran atau kualifikasi *recruitment* karyawan kedepannya.