

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah organisasi, baik yang melayani kepentingan publik, misalnya organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta, organisasi memerlukan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan pekerjaan untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan pertimbangan penting suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Istilah beban kerja sering kali diartikan sebagai sesuatu yang sulit atau menyusahkan kehidupan seseorang. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan mempengaruhi terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja.

Penelitian beban kerja dengan menggunakan metode *SWAT* baru-baru ini digali oleh Henni pada tahun 2014 dengan landasan bahwa PT Toyota Engine Assembling Indonesia mempunyai strategi *zero accident* dalam setiap kegiatan penciptaan dan kegiatan bekerja. Jadi perusahaan dihadapkan pada persoalan bagaimana memenuhi pengaturan *zero accident*. Para spesialis menggunakan metode *SWAT* untuk melihat apakah ada perbedaan dalam beban kerja mental pada *shift* kerja sebagai faktor penunjang kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Memperkirakan beban kerja merupakan salah satu variabel yang diperlukan oleh perusahaan karena dengan memperkirakan beban kerja maka perusahaan dapat mengetahui beban kerja yang diperbolehkan sehingga dapat memperlancar efektifitas perkerjaan dan perusahaan.

Dilihat dari persepsi awal, terlihat bahwa angkatan kerja tergolong tinggi, yaitu 12,5 jam sehari atau 62,5 jam kerja dalam beberapa minggu dan yang tidak seluruhnya ditetapkan oleh otoritas publik adalah 8 jam sehari atau 40 jam. Jam dalam beberapa minggu sebagaimana tercantum dalam Pasal 77 ayat 1 Undang-undang. Nomor 13 Tahun 2003 bagi setiap pelaku usaha untuk melaksanakan pengaturan jam kerja. Pengaturan jam kerja ini diarahkan dalam dua kerangka, yaitu:

1. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu selama 6 hari kerja dalam 1 minggu;
2. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu selama 5 hari kerja dalam 1 minggu.

PT Flavour Essens departemen produksi memiliki beberapa bagian divisi diantaranya divisi *extract*, *favor* halal, *flavor* non halal, *spray dry*, *essens* dan *fragrance*. Dari beberapa divisi tersebut divisi *extract* mengalami beban kerja yang berlebih. Dari hasil wawancara penulis kepada 8 operator produksi divisi *extract*, terdapat keluhan bahwa operator merasakan kelelahan. Salah satu operator juga sampai jatuh sakit karena kelelahan saat bekerja. 8 operator juga sering merasakan hilang fokus saat melakukan aktivitas melakukan proses filtrasi dan total *blend*. Kelelahan yang berlebih dapat menimbulkan adanya beban kerja mental bagi operator produksi divisi *extract*.

Selain itu pekerjaan pada bagian produksi divisi *extract* melakukan empat jenis pekerjaan yaitu :

1. Karyawan melakukan penimbangan dan pencampuran
2. Karyawan melakukan proses filtrasi dan total *blend*
3. Karyawan melakukan proses *packing*
4. Karyawan melakukan penyusunan laporan

Dari keluhan operator produksi divisi *extra* perlu dianalisis beban kerja yang diterima operator dengan menggunakan metode *Subjective Workload Assessemment Technique (SWAT)*. Metode ini digunakan untuk mengukur beban kerja mental operator produksi divisi *extra* agar sesuai dengan kapasitas operator.

Melihat gambaran di atas, masih terjadi campur aduk jam kerja di PT Flavour Essens menjadi 40 jam kerja dalam 1 minggu dengan 62,5 jam kerja dalam 1 minggu. Melihat permasalahan dengan bekerja melebihi batas yang ditentukan dapat menimbulkan *workload* bagi karyawan. Dampak dari persepsi yang mendasari karyawan tersebut adalah adanya beberapa posisi yang membuat mereka kurang nyaman, seperti pekerjaan dua, khususnya pekerja yang menyelesaikan siklus penyaringan, dimana sering terjadi kesalahan dalam pemasangan alat yang menyebabkan kebocoran pada saat filtrasi, membuat pekerjaan menumpuk dan membuat pekerja mengalami kekacauan atau kehilangan konsentrasi. Kondisi ini

merupakan representasi tanggung jawab mental karyawan. Dalam situasi ini, para ahli memandang penting untuk mengukur beban kerja mental para pekerja di departemen produksi PT Flavour Essens.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan permasalahan di atas, maka rumusan permasalahan yang akan dibicarakan adalah :

1. Bagaimana beban kerja mental karyawan operator produksi di PT Flavor Essens ?
2. Bagaimana analisis nilai beban kerja mental tersebut terhadap karyawan operator produksi di PT Flavor Essens ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengukur beban kerja mental karyawan operator produksi di PT Flavor Essens.
2. Melakukan analisis nilai *rescale* dari setiap pekerjaan pada operator produksi di PT Flavor Essens.

## 1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
  - a. Menyelesaikan masalah dalam rangka pengukuran beban karyawan.
  - b. Menjadi rekomendasi atau masukan pada perusahaan dalam memilih konsep studi beban kerja karyawanya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
  - c. Perusahaan mendapatkan bantuan tenaga dan gagasan dari peneliti.
2. Bagi peneliti
  - a. Mengimplementasikan ilmu keteknik industri secara langsung dalam menyelesaikan masalah di lapangan.
  - b. Meningkatkan wawasan mengenai studi beban kerja.
3. Bagi Institusi Pendidikan  
Menjadi referensi atau sumber pengetahuan kepada mahasiswa mengenai studi beban kerja karyawan.

### 1.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian perlu dibatasi untuk dapat lebih mengarahkan dalam hal pembahasan. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada operator produksi.
2. Data bersifat subjektif berdasarkan konsep *SWAT* yang berarti pengukuran dilakukan oleh operator yang berkaitan, sehingga dapat berbeda asumsi penilaian antara satu dan lain operator.
3. Pengukuran hanya dilakukan pada hal-hal yang menjadi tugas dan tanggung jawab setiap operator.
4. Setiap operator yang diamati memiliki standar metode kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
5. Saran yang diberikan disesuaikan dengan kondisi dan keadaan perusahaan.

