

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Beiersdorf adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan menghasilkan berbagai macam produk *Skincare* dan *Healthcare*. Beiersdorf didirikan pada tahun 1882 oleh Paul Carl Beiersdorf di kota Hamburg, Jerman. Beiersdorf merupakan perusahaan multinasional dibuktikan dengan Beiersdorf yang telah melakukan pengembangan regional di Benua Amerika, Afrika, Asia Pasifik, dan Eropa. Pada Beiersdorf Asia terdapat Beiersdorf Indonesia yang memiliki *Distributor Center* dan *Production Center*. *Distributor Center* Beiersdorf Indonesia berada di Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Sedangkan untuk *Production Center (Factory)* Beiersdorf Indonesia beralamat di Jl. Raya Randuagung No.Km. 75, Randutelu, Randuagung, Kec. Singosari, Kabupaten Malang, Jawa Timur. *Production Center* Beiersdorf Indonesia memiliki 2 brand yaitu, NIVEA dengan produk yang dihasilkan berfokus pada *skincare* dan Hansaplast dengan produk yang dihasilkan berfokus pada *healthcare*. PC Beiersdorf Indonesia memiliki 10 departemen yaitu *Cosmetic Production, Finance & Controlling, Human Resources & General Service, Material Management, Continous Improvement, Plaster Production, Quality Management, SHE & Suistainbility, Technical*, dan *Magma & Bromo Project*.

Sebagai perusahaan multinasional yang memiliki standar kualitas yang tinggi, Beiersdorf memiliki serangkaian audit rutin yang sudah dijadwalkan setiap tahunnya. Menurut Rustam, dkk (2018:3), Audit adalah kegiatan pemeriksaan dan membandingkan atau menganalisis suatu organisasi, mulai dari sistem yang

dikenakan, proses yang dilakukan, hingga produk yang sudah dijadikan. Tujuan dari audit adalah untuk memastikan bahwa data yang dibandingkan oleh audit sudah berlangsung sesuai standar, sesuai aturan, dan praktik yang berlaku. Kegiatan audit ini perlu dilakukan karena kegiatan ini dapat membantu untuk mendeteksi dan mencegah potensi kecurangan suatu perusahaan. Beberapa audit rutin yang terjadwal adalah ISO (*International Organization for Standardization*), SMETA (*Sedex Members Ethical Trade Audit*), QMS (*Quality Management System*) Internal, dll.

Audit terakhir yang dilaksanakan adalah Global QMS Internal Audit. QMS Audit ini merupakan audit yang paling krusial dimana audit dilaksanakan dengan penilaian mulai dari prosedur, pelaksanaan, evaluasi hingga perbaikan apa yang dilakukan untuk meningkatkan *hygiene*. Audit ini penting karena bertujuan untuk verifikasi kualitas produk yang diproduksi di Indonesia. Dari hasil QMS Internal Audit terdapat temuan di departemen *Quality Management*. Departemen *Quality Management* adalah departemen yang bertugas untuk melakukan semua aktifitas analisis kualitas bahan baku dan juga produk untuk memastikan bahwa dokumentasi proses produksi dilakukan dengan baik dan senantiasa sesuai dengan standard yang telah ditentukan, mulai standard nasional, regional maupun global. Departemen *Quality Management* terdiri dari beberapa divisi yaitu, *TPI Product*, *TPI Packaging*, *Quality Assurance & GMP*, *Quality Control (Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector)*, *Plant Hygenist*. Temuan tersebut ditemukan di bagian *Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector* yaitu beberapa pengujian sampel yang tertunda sehingga berdampak terhadap operasional bisnis. Disisi lain, para karyawan yang

ada di divisi *Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector* tersebut telah bekerja sampai lembur.

Salah satu penyebab terjadinya lembur bertujuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan yang menandakan beban kerja yang diterima karyawan tinggi (Sakti, 2019:1). Beban kerja adalah sejumlah daftar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan menjadi tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya (Mahawati, et al, 2021:4). Menurut Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004, karyawan dapat dikatakan bekerja sampai lembur ketika waktu kerja telah melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah.

Gupitan (2020:15) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu bagian yang cukup penting dalam perusahaan sehingga keberadaanya perlu dikelola dengan baik. Manusia bukan hanya berperan sebagai sumber daya, namun manusia juga merupakan aset bagi suatu perusahaan (Sofyan, 2013:2). Karena manusia adalah salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan, maka perusahaan seharusnya selalu mencermati keadaan manusia atau karyawan tersebut. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah beban kerja yang dikerjakannya. Maka dari itu peran perencanaan SDM perlu dilaksanakan supaya tidak terjadi beban kerja yang berlebih. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan analisis beban kerja (Gupitan, 2020:2). Dari permasalahan yang ditemukan maka

perlu dilakukan analisis beban kerja pada *Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector* departemen *Quality Management*.

Analisis beban kerja adalah metode untuk menetapkan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan (Arifin, 2020:84). Analisis beban kerja bertujuan untuk mengetahui jumlah pekerja yang ideal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Gupitan 2020:16) Analisis beban kerja ini akan dilakukan dengan cara observasi. Observasi ini dilakukan selama jam kerja yaitu 8 jam dan pada waktu *overtime* (jika tugas harian belum selesai). Observasi setiap orang dilaksanakan selama 1 minggu, dengan total durasi 4 minggu untuk mengobservasi 10 orang.

Perhitungan beban kerja kepada karyawan dilakukan melalui metode *Full Time Equivalent* (FTE). Metode *Full Time Equivalent* (FTE) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam proses analisis beban kerja. Metode *Full Time Equivalent* (FTE) adalah metode yang berdasar pada waktu dengan cara menghitung lama waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Zekben, 2017:4). Metode FTE ini bertujuan untuk menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja menjadi jumlah orang yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu (Yuly, 2017:3).

Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dengan baik. Tersedianya sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas pada masa yang akan datang sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Tindakan yang akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencana perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan perumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis beban kerja karyawan laboratory divisi *Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector Quality Management* pada Beiersdorf Indonesia?
2. Berapa jumlah karyawan yang optimal pada divisi *Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector Quality Management* berdasarkan analisis beban kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja karyawan laboratory divisi *Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector Quality Management* pada Beiersdorf Indonesia
2. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang optimal pada divisi *Micro Analyst, Physical & Chemical Analyst, Incoming RM/PM Inspector Quality Management* berdasarkan beban kerja

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak yang bersangkutan antara lain:

## 1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk membantu perusahaan menentukan kebijakan yang paling tepat guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak baik kepada perusahaan.

## 2. Universitas

Bagi akademik yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa.

## 3. Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengalaman dan pembelajaran secara langsung dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga menambah literasi atau pengetahuan di bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang analisis beban kerja.

