

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pergudangan merupakan salah satu bagian dari sistem logistik dalam perusahaan untuk penyimpanan produk perusahaan, serta memberikan laporan kepada manajemen mengenai status, kondisi, serta jenis produk yang tersimpan di dalam gudang (Badres & Idris, 2022). Sistem pergudangan yang efektif dan efisien mampu membantu perusahaan menekan biaya operasional sekaligus meningkatkan profitabilitas (Rachmawati, 2024). Pada tahun 2020, *Logistic Performance Index* (LPI) Indonesia menempati peringkat ke-59 dengan skor 3,00. Peringkat ini masih tertinggal dibandingkan beberapa negara ASEAN lainnya, seperti Singapura yang berada di posisi ke-5, Malaysia di peringkat ke-25, Thailand ke-35, dan Vietnam ke-48 (*World Bank*, 2021).

Dari segi biaya, sektor jasa logistik di Indonesia masih dianggap kurang efisien, karena biaya logistik mencapai sekitar 26,03% dari Produk Domestik Bruto (PDB). Persentase ini tergolong tinggi dan jauh melebihi biaya logistik di sejumlah negara ASEAN lainnya (LPI, 2013). Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 secara spesifik menetapkan batas waktu kerja lembur yang diizinkan adalah maksimal 4 jam dalam sehari dan 18 jam dalam seminggu. Pembatasan ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari potensi kelelahan fisik dan mental akibat jam kerja berlebihan. Selain itu, PP 35/2021 juga mengatur secara komprehensif ketentuan hari libur mingguan dan istirahat, serta mekanisme Pemutusan

Hubungan Kerja (PHK) dan perhitungan uang kompensasi atau pesangon yang menjadi hak pekerja. Semua aturan ini dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan hak-hak pekerja (Kemnaker, 2021)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan di tengah era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, serta manajemen kinerja, yang semuanya dirancang untuk memperkuat dan mengoptimalkan kapabilitas setiap individu dalam organisasi (Noe, 2020).

Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya adalah keberadaan SDM yang berkualitas. (Rani *et al.*, 2017). SDM merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena SDM berperan sebagai motor penggerak utama seluruh aktivitas operasional mulai dari pelaksana, pemelihara, hingga pencipta dan perancang sistem yang menopang jalannya perusahaan (Aula *et al.*, 2022). Kualitas dan kapabilitas SDM memiliki peran krusial dalam mendorong kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah bidang ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan individu dalam sebuah organisasi agar mereka dapat

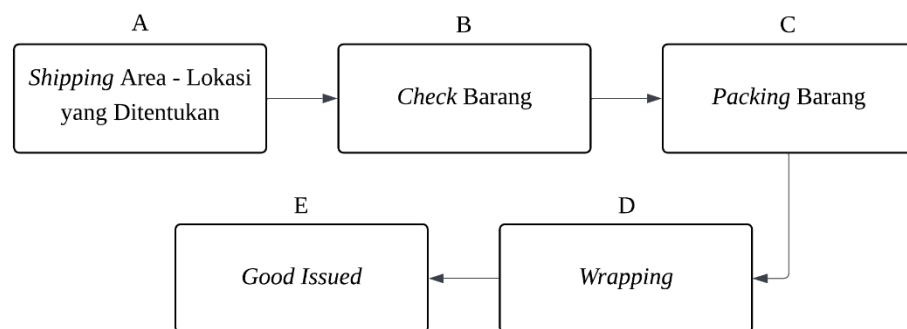
berkolaborasi secara produktif dan efisien untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023).

Prestasi kerja seorang karyawan, yang terlihat dari hasil kerjanya, merupakan wujud dari kinerjanya. Kinerja ini dinilai dari sejauh mana kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikannya selaras dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan (Widayanti, 2022). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan serangkaian aktivitas atau tugas dalam suatu rentang waktu, di mana hasil tersebut mencakup dimensi kualitas dan kuantitas pekerjaan (Adhari, 2020). Hal ini berarti kinerja karyawan mencakup kemampuan untuk mencapai target sesuai jadwal dan aturan yang ditetapkan. Lebih dari itu, pencapaian target tersebut harus tetap berada dalam koridor nilai moral dan etika yang dijunjung tinggi oleh perusahaan (Husna & Prasetya, 2024).

PT XYZ adalah perusahaan penyedia solusi rantai pasok terintegrasi yang melayani berbagai industri seperti minyak dan gas, pertambangan, serta konstruksi. PT XYZ menawarkan layanan logistik yang mencakup manajemen transportasi, pergudangan, pusat logistik berikat, pengiriman kargo industri, serta layanan bongkar muat. Dengan jangkauan nasional yang luas, kemampuan menjangkau area terpencil, serta komitmen terhadap standar operasional berkualitas yang tersertifikasi, PT XYZ selalu berkomitmen pada efisiensi operasional, pelayanan pelanggan, dan pengembangan sumber daya manusia. Pada penelitian ini akan berfokus pada pergudangan PT XYZ yang menyimpan berbagai macam suku cadang alat berat.

Permasalahan yang dihadapi di pergudangan ini terjadi pada produktivitas kinerja karyawan. *Division Head Warehouse* PT XYZ mengatakan bahwa ingin mengetahui jumlah karyawan yang optimal dalam menangani *outbound* barang di gudang batu hijau. Sedangkan, pihak *leader warehouse* mengungkapkan bahwa *KPI (Key Performance Indicator)* dalam kegiatan *outbound* di gudang batu hijau per bulan mencapai 7000 *line item*. Menindaklanjuti pemaparan dari informan, diperlukan sebuah kalkulasi untuk menentukan jumlah karyawan yang paling efisien berdasarkan volume *line item* per hari. Salah satu metode yang relevan untuk digunakan dalam perhitungan ini adalah studi waktu (*time study*).

Seluruh divisi di gudang PT XYZ saling berkaitan dan memegang peranan penting, tidak terkecuali divisi *packing*. Divisi ini bertugas melakukan pengemasan (*packaging*), yaitu proses membungkus atau mewadahi produk pesanan pelanggan guna mencegah atau meminimalisir risiko kerusakan (Julianti dan Nurminah, 2006). Alur proses barang *outbound* di divisi *packing* gudang Batu Hijau PT XYZ sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Alur Proses Outbound Divisi *Packing*

Sumber data : PT XYZ, 2024

Terdapat kendala operasional pada divisi *packing* gudang Batu Hijau PT XYZ. Tim dengan tujuh personil mengalami inefisiensi akibat penempatan alur proses yang kurang optimal. Hal ini berdampak langsung pada tidak terpenuhinya *Key Performance Indicator* (KPI) untuk barang keluar, menyebabkan keterlambatan jadwal pengiriman, dan mengharuskan perusahaan mengeluarkan anggaran untuk upah lembur. Dalam Tabel 1.1 pengamatan proses *packing* di gudang batu hijau PT XYZ menggunakan *stopwatch* pada setiap elemen kerjanya, penulis membagi setiap elemen kerja dari A untuk *shipping* area – lokasi yang ditentukan, B untuk *check* barang, C untuk *packing* barang, D untuk *wrapping*, dan E untuk *good issued* sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Pengamatan Proses *Packing* di Gudang Batu Hijau PT XYZ

Data	N – Pengamatan (Detik)				
	A	B	C	D	E
1	346	106	102	66	39
2	345	70	105	55	41
3	224	68	84	56	40
4	215	75	86	65	42
5	206	107	91	63	39
6	247	103	80	66	41
7	342	69	71	55	40
8	342	74	107	75	42
9	295	85	65	71	40
10	221	107	69	54	41

Sumber data : PT XYZ, 2024

Pada pengamatan di Tabel 1.1 menunjukkan bahwa lama waktu proses pada divisi *packing* setiap elemen kerja mempunyai waktu yang berbeda-beda. Selama ini perusahaan belum menetapkan waktu baku *outbound* barang di gudang batu hijau. Berdasarkan hal tersebut, timbul kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna

menentukan waktu baku serta jumlah tenaga kerja *outbound* di gudang Batu Hijau PT XYZ. Penulis pun tertarik untuk mengkaji permasalahan ini dalam sebuah penelitian yang berjudul **“PENENTUAN JUMLAH TENAGA KERJA BERDASARKAN STUDI WAKTU UNTUK MENINGKATKAN *OUTBOUND* DI DIVISI *PACKING* GUDANG BATU HIJAU PT XYZ”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Berapakah waktu baku yang diperlukan dalam menyelesaikan proses *packing* satu pesanan barang?
2. Apa saja elemen kerja yang berkontribusi waktu terlama pada proses *packing* barang?
3. Berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan sehingga dapat meningkatkan *outbound* barang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui waktu baku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan proses *packing* pesanan barang.
2. Untuk mengetahui elemen kerja yang berkontribusi waktu terlama pada proses *packing* barang.
3. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan sehingga dapat meningkatkan *outbound* barang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan manfaat serta dapat menyerap ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis dari PT XYZ terhadap permasalahan yang ada di lapangan.

2. Bagi Program Studi

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan studi kasus nyata mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia di lingkungan gudang, khususnya pada divisi *packing* PT XYZ.

3. Bagi Perusahaan

Hasil studi ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan tentang cara meningkatkan produktivitas melalui metode studi waktu, sekaligus menjadi data pertimbangan untuk penentuan jumlah karyawan yang ideal di masa mendatang.