

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perencanaan sumber daya manusia penting untuk strategi bisnis dan pengembangan kinerja. Kemampuan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dapat disimpulkan dari hasil pekerjaan tersebut. Dengan adanya personel yang berkualitas dan sesuai, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mengembangkan tenaga kerja di perusahaan tersebut. Jumlah pasti karyawan dapat ditentukan dengan menganalisis beban kerja dan kebutuhan staf. Satu hal yang harus diperhatikan perusahaan ketika mengelola sistem manajemen mereka adalah mengoptimalkan penggunaan sumber daya mereka. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk melihat bagaimana mengalokasikan sumber dayanya dan menggunakannya sejauh yang diinginkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah satu-satunya tujuan sumber daya yang membuat perusahaan atau organisasi menjadi kenyataan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas dan dilengkapi dengan latar belakang, sarana dan prasarana yang canggih, namun tanpa dukungan personel yang mumpuni tidak mungkin tercapai tujuan bisnis yang diinginkan. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai kekuatan yang muncul dari potensi manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi dan merupakan modal saham perusahaan atau organisasi untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Perusahaan atau organisasi dengan sumber daya manusia yang terampil dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak pada kinerja bisnis.

Perencanaan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga secara aktif dan efektif berkontribusi pada tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat (Dehais, Lafont, Roy, & Fairclough, 2020). Personil yang berkualitas adalah faktor terpenting untuk memastikan untuk kelancaran *output*. Kapasitas tenaga kerja bisa saja memiliki kualifikasi bisa menyeimbangi dalam kapasitas dengan kesediaan selalu merupakan hasil pencapaian organisasi departemen, tanpa mengabaikan peran dalam berbagai hal persoalan bisa mempengaruhi tahapan pelaksanaan dalam pekerjaan seperti, *tools*, *machine*, dan area lingkungan. Kekurangan karyawan sangat berakibat fatal karena tidak tercapainya target produksi dan berdampak besar pada proses lainnya, serta mengurangi beban kerja pekerja yang mengakibatkan turunnya produktivitas dan dampak lainnya yaitu hilangnya kepercayaan konsumen terhadap sektor formal. Sistem yang mengarah pada reputasi perusahaan. pengurangan (Khan, Mardan, & Muhammad, 2022).

PT Infineon Technologies Batam adalah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan dan pengujian *chip/sirkuit* terpadu terutama pada aplikasi kendaraan mesin. Berdasarkan laporan tahunan 2019, penjualan global Infineon dari segmen otomotif sebesar 4,9 miliar atau 53% dari total penjualan perusahaan. Selain otomotif, semikonduktor juga digunakan untuk menghasilkan data keamanan digital, misalnya untuk kartu pembayaran, *ID Card* dan *Security*. Untuk perangkat digital yang saling berhubungan, semikonduktor juga digunakan di sektor *industry control energy*, yang berhubungan dengan konversi listrik di sepanjang rantai

pasokan, dari pembangkitan ke transmisi hingga konsumsi. Aplikasi ini termasuk turbin angin, infrastruktur pengisian kendaraan listrik, dan peralatan rumah tangga.

Saat ini PT Infineon Technologies Batam memiliki 4 gedung utama dan terdiri dari beberapa departemen yaitu, *Warehouse Logistic*, *Front Of line* (FOL), *Molding* dan *End of Line* (EOL). Pada akhir tahun 2021 PT Infineon Technologies Batam mengalami peningkatan permintaan/permintaan pelanggan, sehingga perusahaan menambah/memperluas bangunan, dalam hal ini bagian gudang logistik tidak mengidentifikasi jumlah karyawan yang optimal sebagai pusat distribusi atau *distribution center* 8 bangunan, sebelumnya pekerja logistik gudang hanya melakukan pengiriman atau pengambilan dan pembongkaran material di 4 gedung utama dengan 9 pekerja dalam satu hari, dan sekarang pekerja logistik gudang melakukan kegiatan pengiriman atau pengambilan material untuk 8 gedung dengan 9 pekerja dalam satu hari, serta penambahan 2 pekerja pada beberapa hari, pemisahan deskripsi posisi, yang meningkat dengan penambahan bangunan, dapat menyebabkan beban kerja yang tidak masuk akal, menurut hasil pengamatan langsung di departemen logistik. bahwa dari gudang, ada ketidakstabilan tenaga kerja mengisi deskripsi pekerjaan di setiap area Warehouse logistik.

Berdasarkan hal itulah, maka peneliti berusaha merancang dan mengkaji dengan melakukan penelitian “PERANCANGAN MODEL PENENTUAN JUMLAH KARYAWAN YANG OPTIMAL PADA PT INFINEON TECHNOLOGIES BATAM”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan *Warehouse Logistic* yang tidak optimal.
2. Pembagian *job description* dan waktu.
3. Belum adanya *indicator* untuk menentukan jumlah karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Terutamanya pembatasan suatu persoalan perlu dilakukan untuk permasalahan dengan cara yang lebih fokus tanpa keluar dari pola *mindset* inti persoalan. Berikut adalah pembatas dari masalah penelitian:

1. Pengumpulan data *job description* berdasarkan masing masing karyawan.
2. Penelitian dilakukan selama 2 bulan dalam waktu kerja normal.
3. Penelitian dilakukan pada area departemen *Warehouse Logistic*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan *background problem*, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas di dapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Berapa jumlah waktu proses seluruh aktivitas?
2. Bagaimana Model penentuan jumlah karyawan?
3. Berapa jumlah karyawan yang optimal?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan pekerjaan.
2. Menentukan jumlah karyawan yang optimal.
3. Merancang sebuah Model penentuan jumlah karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Theoretical benefits sebagai bahan acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan penentuan jumlah karyawan pada perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian tersebut berguna dan bermanfaat baik bagi penulis.
2. Meningkatkan dan menambah wawasan tentang permasalahan manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa permasalahan beban kerja.