

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak beberapa tahun terakhir, industri kreatif di Indonesia menunjukkan perkembangan yang pesat. Pada 2019, industri kreatif menyumbang sekitar 7,44% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), dengan subsektor kriya, kuliner, dan fashion menjadi penyumbang terbesar (Samsul Zaman & Suhartini, 2019). Perkembangan ini didukung oleh meningkatnya penggunaan teknologi digital, yang memperluas jangkauan pasar bagi produk-produk kreatif lokal secara nasional.

Beberapa tantangan utama terkait sumber daya manusia (SDM) dalam industri kreatif di Indonesia, khususnya pada subsektor kriya dan kerajinan tradisional perlu mendapat perhatian serius. Kualitas dan jumlah tenaga kerja kerap kali tidak seimbang dengan kebutuhan industri yang terus meningkat. Banyak industri kreatif masih menghadapi kekurangan tenaga ahli di bidang spesifik, seperti kriya, fashion, dan kerajinan tradisional. Salah satu penyebab utamanya adalah minimnya pelatihan formal dan pendidikan khusus di sektor ini yang membuat regenerasi tenaga ahli berjalan lambat (Setyati, 2020).

Selain itu, masalah beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi tantangan bagi pekerja kreatif. Tekanan untuk selalu berinovasi dan memenuhi tenggat waktu yang ketat dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Di tingkat usaha kecil dan menengah (UKM), kurangnya sistem pengelolaan SDM yang efektif memperburuk situasi ini. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang lebih baik dan peningkatan kesejahteraan pekerja menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong pertumbuhan industri kreatif secara berkelanjutan (Aryanti & Utami, 2022).

Menurut Santoso & Nugroho (2020) dalam dunia industri, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional. Karyawan seringkali terpaksa lembur dan perusahaan mengambil pekerja *freelance* untuk memenuhi target produksi, yang mengindikasikan adanya

ketidaksesuaian antara kapasitas produksi dan permintaan pasar (Firdasanti et al., 2021).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan untuk menentukan jumlah jam kerja dari sumber daya manusia yang sedang bekerja, telah digunakan, maupun yang masih dibutuhkan guna menyelesaikan suatu tugas dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jenis tugas atau pekerjaan semata, tetapi juga mencakup pengalokasian sumber daya dan penentuan batas waktu pelaksanaannya (Ihzardian, 2024).

CV Titoy Jaya Production didirikan pada tahun 2003 oleh Bapak Tito di Jalan Karangjati, Jetis, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada awalnya, CV Titoy Jaya Production hanya memproduksi gerabah dalam skala kecil dan memasarkannya di sekitar daerah tempat tinggal. Namun, karena kualitas produk yang baik dan desain yang unik, produk gerabah dari CV Titoy Jaya Production mulai dikenal dan diminati oleh banyak orang sehingga permintaan pun semakin meningkat.

Tabel 1. 1 Data Produksi 2024

	<i>Make To Stock</i>	<i>Make To Order</i>	Jumlah Produksi
Maret	200	175	375
April	200	180	380
Mei	200	200	400
Juni	200	200	400
Juli	200	250	450
Agustus	200	315	515

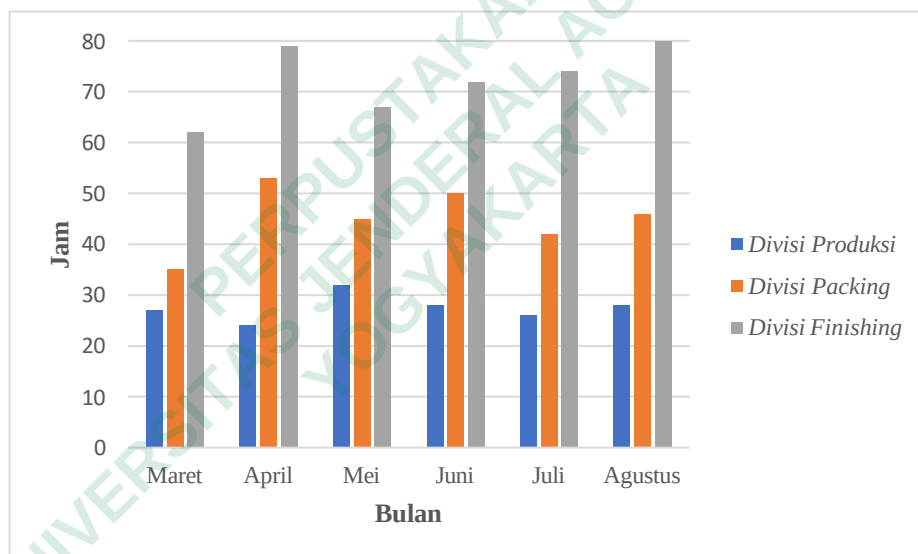
Sumber : CV Titoy Jaya Production

Peningkatan permintaan produk dalam bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2024 telah menyebabkan lonjakan volume pekerjaan yang tidak terduga. Hal ini seringkali disebabkan oleh faktor eksternal seperti tren pasar, kompetisi, dan permintaan konsumen yang berubah-ubah (Hidayat, 2021). Ketidamampuan untuk menyesuaikan sumber daya manusia dengan permintaan ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian proyek dan penurunan kualitas produk (Hendrayani, 2021).

Keterbatasan jumlah karyawan menjadi faktor lain yang perlu diperhatikan. Dengan jumlah karyawan yang tidak mencukupi, beban kerja yang tinggi menjadi

semakin berat, memaksa mereka untuk lembur secara rutin. Situasi ini menciptakan siklus yang sulit, kelelahan karyawan yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja. Dampak dari lembur yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada keseluruhan tim (Regina et al., 2025). Karyawan yang terus menerus bekerja dalam kondisi stres cenderung mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja (Sari, 2020). Hal ini dapat menyebabkan peningkatan *turnover*. Karyawan memilih meninggalkan perusahaan demi mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang (Iskandar, 2021).

Dalam menghadapi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan analisis menyeluruh terhadap beban kerja dan kapasitas karyawan. Penentuan jumlah karyawan menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa setiap individu dapat bekerja dalam kondisi yang baik dan produktif (Wibisono & Herwanto, 2023).



Gambar 1. 1 Grafik Data Jam Lembur Karyawan

Gambar 1.1 merupakan data jam lembur selama kurun waktu 6 bulan dari tanggal 1 Maret 2024 sampai 31 Agustus 2024. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi mengalami kerja lembur selama 165 jam, karyawan bagian *finishing* mengalami kerja lembur selama 440 jam, dan karyawan bagian *packing* mengalami kerja lembur selama 271 jam. Teori mengenai jam kerja didasarkan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dengan mempertimbangkan kelayakan jam kerja, sehingga ditentukan bahwa dalam satu minggu (5 hari kerja) waktu kerja yang ideal adalah 40 jam, yang dapat dibagi

menjadi 8 jam kerja per hari. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa jam kerja karyawan selalu mengalami *over* (Putra et al., 2024). Setelah melakukan observasi secara langsung dengan pekerja, ternyata masalah lembur tersebut disebabkan adanya beban kerja di bagian *finishing* dan *packing* yang tidak sesuai dengan jumlah pekerja.

Tingginya tingkat lembur menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah karyawan yang tersedia (Budiansa, 2023). Kerja lembur yang terjadi menyebabkan kelelahan fisik dan mental (Octaviaji & Hidayati, 2024).

Di sisi lain, *turnover* yang tinggi di kalangan karyawan menjadi masalah yang serius. Karyawan yang memilih untuk pindah kerja kemungkinan besar merasa tidak puas dengan kondisi kerja saat ini, baik dari segi beban kerja, kompensasi, maupun lingkungan kerja (Safirawarman et al., 2024). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif pada stabilitas operasional perusahaan karena menggantikan karyawan yang keluar yang menyebabkan perusahaan harus memberi pelatihan kepada karyawan baru (Aviani & Maharany, 2024).

CV Titoy Jaya Production mencatat tingkat *turnover* karyawan yang cukup signifikan dalam bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2024, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti persaingan industri serta ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan budaya kerja perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi ini menjadi perhatian manajemen karena berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Berikut data *turnover* karyawan yang terjadi pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2024:

Tabel 1. 2 Data Turnover 2024

Bulan	Posisi Awal	Masuk	Keluar	Posisi Akhir	Turnover Rate
Maret	4	1	2	3	75%
Juni	3	2	0	5	66,6%
Juli	5	1	2	4	60%
Agustus	4	0	1	3	25%

Sumber : Data CV Titoy Jaya Production

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa persentase *turnover* pada bulan Maret mencapai 75%, pada bulan Juni mencapai 66,6%, pada bulan Juli mencapai

60%, dan pada bulan Agustus mencapai 25%. Tingkat *turnover* dianggap normal jika berada dalam kisaran 2% per bulan, namun, apabila melebihi 2% per bulan, perusahaan tersebut dikategorikan memiliki *turnover* yang tinggi (Putra, 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan merekomendasikan jumlah karyawan yang diperlukan. Maka dari itu, solusi untuk permasalahan tersebut adalah menganalisis beban kerja karyawan untuk menentukan jumlah karyawan yang diperlukan serta merencanakan kapasitas dan waktu produksi dengan menggunakan metode *work load analysis* dan metode *work force analysis*.

Metode *work force analysis* adalah metode untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan guna menjaga kelancaran operasional perusahaan secara normal (Febriani, 2021). Metode *work load analysis* merupakan metode yang berkaitan dengan kemampuan tubuh pekerja dalam menangani tugas yang diberikan. Dalam konteks ergonomi, setiap beban kerja yang diberikan harus disesuaikan dan proporsional dengan kapasitas fisik maupun mental pekerja yang menanganinya (Wahyudi et al., 2022). Oleh karena itu, metode WLA dan WFA dipilih karena keduanya memberikan pendekatan yang komprehensif dalam mengelola tenaga kerja. Metode *work load analysis* membantu menganalisis beban kerja karyawan secara tepat, memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas mereka, sehingga dapat mengurangi risiko kelebihan beban dan *burnout* yang berdampak pada *turnover*. Sementara itu, metode *work force analysis* berperan dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal agar perusahaan dapat beroperasi secara efisien tanpa kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Penggunaan kedua metode ini, dapat menjamin kelancaran operasional, meminimalkan ketergantungan pada lembur, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Rustinawati et al., 2021).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah berapa beban kerja di CV Titoy Jaya Production dan berapa jumlah karyawan yang diperlukan di CV Titoy Jaya Production sesuai beban kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu

1. Mengetahui beban kerja di CV Titoy Jaya Production.
2. Mengetahui jumlah karyawan yang diperlukan di CV Titoy Jaya Production.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Membantu perusahaan memahami beban kerja karyawan di divisi produksi, *finishing*, dan *packing* di CV Titoy Jaya Production, sehingga memungkinkan distribusi kerja yang seimbang dan mengurangi risiko adanya *turnover* karyawan.
2. Membantu perusahaan dalam menentukan jumlah karyawan yang diperlukan untuk mengurangi ketergantungan pada lembur, meningkatkan efisiensi, dan menekan *turnover* karyawan.
3. Menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Batasan Dan Asumsi

1.5.1 Batasan

Batasan masalah pada penelitian ini adalah data yang digunakan dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

1.5.2 Asumsi

Asumsi dalam penelitian ini adalah selama penelitian berlangsung tidak ada perubahan jumlah karyawan.