

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

PT. Cipta Krida Bahari adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa 3 *Party Logistics* terbesar di Indonesia. Banyak para pelaku bisnis jasa logistik membuat persaingan semakin ketat, tentu saja sebuah strategi harus direncanakan sedini mungkin agar perusahaan dapat mencapai visi “Menjadi Penyedia Solusi Logistik Terpadu Terbaik di Asia Tenggara”. Salah satu strategi ialah dengan mencapai standar kinerja tertinggi, dengan strategi tersebut tentu saja suatu tatanan harus dibentuk agar dapat mencapai target. Dalam hal ini, HR Development tentu saja harus merencanakan sumber daya manusia terbaik untuk mencapai strategi tersebut. Kebutuhan rekrutmen yang tidak sesuai antara target dan realisasi akan menghasilkan suatu dampak negative bagi perusahaan. Kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan dapat terpenuhi, akan tetapi belum tentu terpenuhi tersebut berkonotasi positif karena tidak dapat diduga oleh HR Development. Proses perencanaan sumber daya manusia yang kurang terencana dapat menimbulkan suatu unit kerja tertentu menjadi kurang maksimal.

Untuk melakukan *fitin* jumlah karyawan dengan kebutuhan tentu saja diperlukan suatu rancangan serta informasi yang tepat untuk melakukan proses tersebut. Keterbukaan informasi sangatlah diperlukan untuk melakukan ini karena hal ini akan menyangkut dalam kebijakan di bidang sumber daya manusia perusahaan. Beban kerja sangatlah diperlukan untuk menentukan arah kebijakan dari HR Development dalam sistem, salah satunya ialah kebutuhan akan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berbicara mengenai beban kerja mengacu pada parameter waktu serta aktivitas apa saja yang dilakukan oleh suatu sumber daya manusia tersebut. Hal ini merujuk pada persentase waktu kerja yang efektif digunakan oleh karyawan (Niebel, 1999). Selain itu, beban kerja tak hanya menghitung waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan produktif saja tetapi termasuk

menghitung aspek dari sisi kemanusiaan seperti kelelahan, kebutuhan pribadi, dan faktor kelonggaran (Barnes, 1989).

HR Development khususnya pada divisi *recruitment* dan OD (*Organizational Development*) memiliki peran khusus untuk memastikan SDM karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan saat ini. Untuk mengkoordinir kegiatan tersebut tentunya tidak mudah karena terdapat beberapa atensi yang diberikan oleh *user* kepada team *recruitment*. Salah satunya ialah pada departemen *finance controller* dan *business process improvement* (BPI) karena memang sedang ada perubahan *system* yang semula menggunakan SAP berganti menjadi Ramco. Belum lagi, terdapat project WODP (*Warehouse Officer Development Program*) yang semula sudah diagendakan di awal tahun berubah menjadi akhir tahun ini. Serta, penghujung tahun yang kian mendekat membuat fungsi dari OD (*Organizational Development*) harus membuat report untuk tutup buku karena terdapat salah satu indikator yaitu *employee cost* yang akan masuk ke dalam perhitungan *net income*. Selain itu, sering terjadi peralihan pekerjaan dari seluruh area CKB yang membuat semua kegiatan harus berjalan secara parallel bersamaan. Menyebabkan, team *recruitment* dan OD (*Organizational Development*) kerja diluar di hari yang telah ditentukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada didapatkan bahwasannya terdapat hal yang kurang sesuai terutama dalam bidang beban kerja yaitu

- a. Bagaimana cara untuk mengetahui beban kerja suatu unit divisi *recruitment and organizational development* ?
- b. Strategi apa yang tepat untuk melengkapi beban kerja dari suatu unit divisi *recruitment and organizational development* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk

- a. Mengetahui beban kerja suatu unit divisi

- c. Mengetahui Strategi apa yang tepat untuk melengkapi beban kerja dari suatu unit divisi *recruitment and organizational development*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti tentu saja penelitian ini sangat menambah wawasan bagi peneliti untuk memahami penerapan konsep beban kerja, serta mengetahui batasan batasan yang harus diterapkan dalam mengatur sumber daya manusia.

##### b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui beban kerja suatu divisi, untuk meningkatkan pencapaian target tanpa ada pekerja yang merasa beban kerjanya lebih.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Peneliti dalam hal ini membatasi objek penelitian hanya pada bagian Human Resources Development khus di bagian rekrutmen dan organizational development program.

#### **1.6 Jadwal, Tempat, dan Jenis Kegiatan**

##### a. Jadwal Kegiatan

Jadwal program magang di PT. Cipta Krida Bahari Logistics mulai pukul 08:00 – 17:00 (8 Jam).

##### b. Tempat Kegiatan

Tempat kegiatan program magang di Gedung TMT, Jl. TB Simatupang No.13, RT 13/RW.5, Cilandak Timur, Kec. Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

##### c. Jenis Kegiatan

Jenis kegiatan yang dilakukan pemangang ialah membantu dalam hal *Key Performance Indicator, Recruitment, Talent, Training, dan Organizational Development*.

## **1.7 Sistematikan Penulisan**

Adapun sistematika dalam penulisan laporan kerja praktik ini secara garis besar dibagi menjadi 6 (enam) bab, yaitu:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini berisi mengenai Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Penelitian, Jadwal, Tempat, Kegiatan dan Sistematika Penulisan.

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini berisi mengenai teori-teori pendukung dalam penulisan laporan kerja praktik ini.

### **Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan serta bagaimana alurnya menggunakan *flowchart* dan penjelasan dari *flowchart* tersebut.

### **Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Bab ini berisi mengenai data-data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Sedangkan dalam pengolahan data berisi mengenai langkah - langkah dalam perhitungan manual dan menggunakan program komputer untuk melakukan perhitungan sesuai dengan metode yang digunakan.

### **Bab V Analisis**

Bab ini berisi mengenai Analisis Beban Kerja Untuk Perencanaan Kebutuhan Karyawan Pada Bagian HR Development (Recruitment) PT. Cipta Krida Bahari Logistics untuk menjawab perumusan masalah berdasarkan hasil pengolahan data dalam mencapai tujuan penelitian.

### **Bab VI Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh dari keseluruhan yang terdapat dalam laporan kerja praktik, dan saran yang mengarah pada saran perluasan, pengembangan, dan pendalaman ulang dari laporan kerja praktik.

### **Daftar Pustaka**

Daftar pustaka berisi sumber-sumber yang digunakan untuk penulisan laporan kerja praktik yang diurutkan berdasarkan abjad.

**Lampiran**

Lampiran berisi keterangan tambahan yang berkaitan dengan isi laporan kerja praktik. Keterangan tambahan ini dimaksudkan agar mendapat gambaran lebih menyeluruh mengenai proses dari penyusunan laporan kerja praktek

