

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep dan Teori

Pada Bab Tinjauan Pustaka ini, penulis akan mengemukakan konsep dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai kompetensi, beban kerja, kompensasi dan kinerja.

2.1.1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Ketersediaan sumber daya manusia pada perusahaan sangatlah penting untuk mendukung kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2017) perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

2.1.2. Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja (*job orientation*)

2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - b. Pengembangan (karier)
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - Gaji/upah
 - Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - Keuntungan (*benefit*)
 - pelayanan/ esejahteraan (*services*)
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tanga kerja mencakup:
 - a. Komukasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik Kerja
 - d. Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja / Pemberhentian Karyawan

2.1.3. Kepentingan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (pegawai), yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. (Mangkunegara, 2017)

1. Kepentingan Individu. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setia individu pegawai karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier.
2. Kepentingan Organisasi. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kuaifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.
3. Kepentingan Nasional. Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah.

2.1.4. Komponen-Komponen Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan sumber daya manusia, yaitu tujuan, perencanaan organisasi, pengauditan sumber daya manusia, dan peramalan sumber daya manusia.

- a. Tujuan. Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa datang.

b. Perencanaan Organisasi. Perencanaan organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Perencanaan organisasi merupakan hal yang organik, pendekatan proses yang berorientasi pada perubahan organisasi dan efektivitas manajemen. Pengaruh perubahan dan peningkatannya melibatkan semua anggota organisasi berdasarkan pada perencanaan dan analisis masalahnya. Jika perencanaan organisasi menekankan pada penyesuaian dengan perkembangan pegawai, maka hal ini menunjukkan pula pada perkembangan organisasi. Konsep perencanaan organisasi dengan perencanaan sumber daya manusia adalah berinterelasi tinggi. Hal ini karena tenaga kerja (pegawai) merupakan faktor penting bagi perencanaan organisasi.

Beberapa variabel yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas perencanaan organisasi adalah peramalan bisnis. Peluasan dan pengembangan, rancangan dan perubahan struktur, falsafah manajemen, peranan pemerintah, serta produk dan kemampuan manusia.

1. Peramalan Bisnis

Peramalan bisnis sangat berpengaruh dalam proses perencanaan organisasi. Peramalan bisnis ini menyangkut masalah keadaan ekonomi secara umum, inflasi, tingkat upah, harga, dan biaya yang diperlukan organisasi untuk masa yang akan datang.

2. Peluasan dan Pengembangan Usaha

Peluasan dan pengembangan usaha harus dipertimbangkan dalam perencanaan organisasi. Perusahaan yang akan memperluas dan mengembangkan kegiatan usaha perlu mempersiapkannya sedini mungkin dan menjadi input untuk perencanaan organisasi.

3. Rancangan dan Perubahan Struktur

Rancangan dan perubahan struktur harus menjadipemikiran dalam perencanaan organisasi. Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak perusahaan perlu mengadakan perubahan struktur organisasi agar aktivitas organisasinya tidak mengalami hambatan.

4. Falsafah Manajemen

Perubahan falsafah manajemen dapat mempengaruhi perencanaan organisasi. Begitu pula perencanaan organisasi harus sesuai dengan falsafah manajemen.

5. Peranan Pemerintah

Peranan pemerintah perlu menjadi pertimbangan dalam perencanaan organisasi. Perubahan kebijakan pemerintah dalam menentukan harga pasar, pajak, produk ekspor dapat mempengaruhi perencanaan organisasi.

6. Produk dan Kemampuan Manusia

Pengembangan produk baru dengan menggunakan teknologi modern memerlukan kemampuan pegawai yang memadai. Pendayagunaan pegawai untuk pengembangan produk baru tersebut perlu menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan organisasi.

c. Pengauditan Sumber Daya Manusia. Pengauditan adalah suatu proses intensif, penyelidikan, dan perbandingan informasi yang ada dengan norma standar yang berlaku. Pengauditan sumber daya manusia meliputi penelusuran secara normal dan sistematis mengenai efektivitas program kepegawaian, program analisis jabatan, penarikan pegawai, testing, pelatihan dan pengembangan manajemen, promosi jabatan, transfer, taksiran pegawai, hubungan kerja, pelayanan pegawai, moral dan sikap kerja, penyuluhan pegawai, upah, administrasi, perlu di perhatikan aspek-aspek, antara lain kualitas kekuatan kerja, pentnuan kualitas, daftar kemampuan (*skill*), *turnover*, dan perubahan internal.

1. Kualitas Kekuatan Kerja

Pengauditan sumber daya manusia harus melibatkan pengujian kualitas kekuatan kerja. Peningkatan kualitas dapat dicapai melalui pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

2. Penentu Kualitas

Penentu kualitas kekuatan kerja dapat melalui analisis jabatan. Analisis jabatan ini digunakan untuk menentukan tugas-tugas, tanggung jawab, kondisi kerja, dan interelasi antarjabatan.

3. Daftar Kemampuan (*skill*)

Pengauditan sumber daya manusia perlu pula memperhatikan daftar kemampuan (*skill*) pegawai. Daftar *skill* sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam mendayagunakan pegawainya.

4. *Turnover* Kerja (Reputasi Tenaga Kerja)

Prosedur pengauditan sumber daya manusia harus melibatkan persediaan untuk menaksir *turnover* kerja. Hal ini disebabkan terjadinya kekosongan pegawai karena pegawai pensiun, berhenti, cuit, izin absen, dan meninggal. Penaksiran *turnover* dapat memperhatikan angka rata-rata *turnover* pada tahun sebelumnya. Pengauditan sumber daya manusia bertujuan, antara lain agar jangan sampai terjadi *turnover* kerja tinggi dan perlu adanya pengisian kekosongan jabatan dengan segera.

5. Perubahan secara Intern

Pengauditan sumber daya manusia dapat juga mempertimbangkan perubahan secara intern, seperti promosi jabatan, penurunan jabatan (demosi), dan transfer jabatan.

- d. Peramalan Sumber Daya Manusia. Peramalan sumber daya manusia sangat mirip dengan pengauditan sumber daya manusia. Perbedaannya, peramalan sumber daya manusia untuk masa yang akan datang, sedangkan pengauditan lebih mengutamakan hal yang berhubungan dengan keadaan sekarang ini. Di samping itu pula, peramalan lebih menitikberatkan pada penyesuaian terhadap perubahan eksternal organisasi, sedangkan pengauditan lebih menitikberatkan pada penyesuaian internal organisasi. Peramalan sumber daya manusia dipengaruhi secara drastis oleh tingkat produksi. Tingkat produksi dari perusahaan penyedia (*supplier*) maupun pesaing dapat pula berpengaruh. Meramalkan sumber daya manusia, perlu memperhitungkan

perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran, dan perencanaan karier.

2.1.5. Beban Kerja

Menurut Mahawati et al., (2021) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di Pelabuhan, memikul lebih banyak beban fisik dari pada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggung jawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial yang lebih banyak menghadapi beban-beban sosial.

Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Menurut Hannani et al., (2016) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang terdiri dari teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Sedangkan menurut Siswanto dalam Ellyzar et al., (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin di antara mereka lebih cocok untuk beban fisik, atau mental, atau social. Terdapat persamaan umum dalam standar beban kerja dimana setiap orang hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu. Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan tersehat pula. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan sudut pandang ergonomic, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

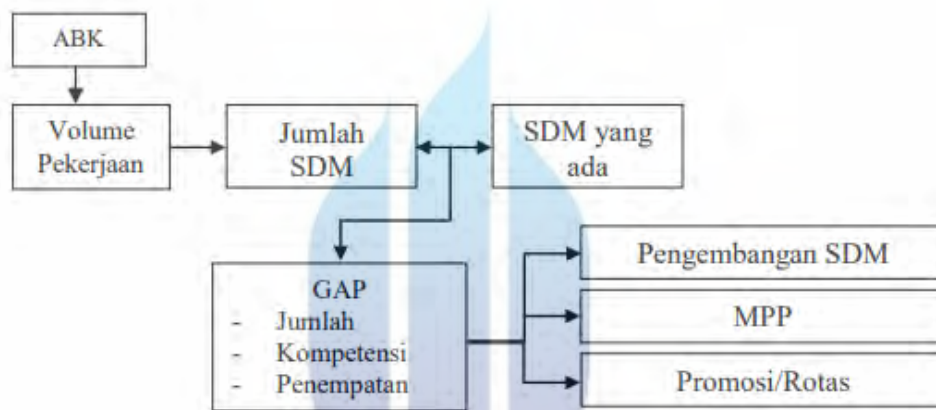
Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu:

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
 - a. Lingkungan kerja, lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
 - b. Tugas-tugas fisik, hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

- c. Organisasi kerja, seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.7. Hubungan Analisis Beban Kerja (ABK) dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut (L. Hardi Pranoto, 2015) keluaran dari Analisis Beban Kerja (ABK) adalah volume beban kerja (pekerjaan) yang harus dilakukan suatu organisasi atau unit kerja. Volume beban kerja ini biasa dinyatakan dengan jam/orang.



Gambar 2.1. Hubungan Analisis Beban Kerja dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia

(Sumber: Pranoto, 2015)

2.1.8. Menghitung Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent

Metode perhitungan beban kerja dengan *full time equivalent* (FTE) adalah metode dimana waktu yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dibandingkan terhadap waktu kerja efektif yang tersedia. FTE bertujuan menyederhanakan pengukuran kerja dengan mengubah jam beban kerja ke jumlah orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Yasmin et al., 2018).

FTE terbagi menjadi 3 jenis yaitu overload, normal, dan underload. Berdasarkan pedoman analisis beban kerja yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2010, total nilai indeks FTE yang berada di atas

nilai 1,28 dianggap *overload* karena nilai 1,28 merupakan angka maximal dari perhitungan beban kerja setelah di tambahkan kelonggaran, berada di antara nilai 1 sampai dengan 1,28 dianggap normal sedangkan jika nilai indeks FTE berada diantara nilai 0 sampai dengan 0,99 dianggap *underload* atau beban kerja dinyatakan kurang dari performance. Untuk mendapatkan nilai FTE dari suatu proses kerja adalah sebagai berikut:

$$Total\ Hours = \frac{Frequency\ x\ waktu\ proses\ x\ Hari\ Kerja\ dalam\ satu\ tahun + Allowance}{60} \dots (1)$$

Kemudian hasil dari perhitungan total hours sebagai acuan perhitungan FTE dimana

$$FTE = \frac{Total\ Waktu\ Kerja/Tahun + Allowance}{Efektif\ Kerja/Tahun} \dots (2)$$

Setelah dihitung beban kerja pada masing-masing pekerjaan, maka ditentukan penetapan hasil beban kerja dengan menggunakan normal index (normal/overload/underload).

2.1.9. Uji Kecukupan Data

Uji kecukupan data adalah proses pengujian yang dilakukan terhadap data pengukuran untuk mengetahui apakah data yang diambil untuk penelitian sudah mencukupi untuk dilakukan perhitungan waktu baku. Pengujian kecukupan data dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Sutalaksana, 2006):

- a. Tingkat ketelitian Tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum dari hasil perhitungan terhadap nilai waktu yang sebenarnya.
- b. Tingkat kepercayaan Tingkat kepercayaan menunjukkan besarnya probabilitas bahwa data yang sudah diambil berada dalam tingkat ketelitian yang sebelumnya telah ditentukan. Rumus untuk menguji kecukupan data pengamatan dapat menggunakan persamaan berikut:

$$N' = \left[\frac{\frac{k}{s} \sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2}}{\sum X} \right]^2 \dots (3)$$

Keterangan:

N' : Jumlah pengukuran yang diperlukan

N : Jumlah pengukuran yang telah dilakukan

K : Tingkat keyakinan

s : Tingkat ketelitian

X_i : Data ke- i

2.1.10. Pengukuran Waktu

Pengukuran Waktu Penelitian kerja dan analisa metoda kerja pada dasarnya akan memusatkan perhatiannya pada bagaimana suatu macam pekerjaan akan diselesaikan. Pengukuran waktu kerja ini berhubungan dengan usaha-usaha untuk menetapkan waktu baku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Waktu baku ini merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang memiliki tingkat kemampuan rata-rata untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini meliputi waktu kelonggaran yang diberikan dengan memperhatikan situasi dan kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan.

2.1.11. Pengukuran Waktu Kerja Dengan Jam Henti (Stopwatch Time Study)

Pengukuran waktu dengan jam henti (*Stopwatch Time Study*) diaplikasikan baik pada pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan secara singkat maupun pada pekerjaan sifatnya berulang-ulang (*repetitive*). Langkah-langkah yang diperlukan sebelum dan saat melakukan pengukuran adalah sebagai berikut (Sutalaksana, 2006):

1. Penetapan tujuan pengukuran
2. Melakukan penelitian pendahuluan
3. Memilih dan melatih operator
4. Mengurai pekerjaan atas elemenelemen
5. Menyiapkan perlengkapan pengukuran.
6. Melakukan pengukuran

2.1.12. Waktu Siklus

Waktu siklus atau *cycle time* adalah waktu yang diperlukan untuk membuat satu unit produk pada satu stasiun kerja (Purnomo, 2003). Waktu siklus dihitung dengan menggunakan rumus:

$$W_s = \frac{\sum X_i}{N} \dots\dots\dots (4)$$

Dimana:

W_s = Waktu siklus

X_i = Waktu pengukuran/ pengumpulan data

N = Jumlah pengamatan

2.1.13. Waktu Normal

Waktu normal merupakan waktu kerja yang telah mempertimbangkan faktor penyesuaian. Rumus waktu normal adalah sebagai berikut:

$$W_n = \text{Waktu Siklus} \times P \dots\dots\dots (5)$$

W_n = Waktu Normal

P = Faktor Penyesuaian

2.1.14. Waktu Baku

Waktu baku/standar adalah waktu yang sebenarnya digunakan operator untuk memproduksi satu unit dari data jenis produk. Waktu baku dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$Wb = Waktu Normal \times \frac{100\%}{100\% Allowance} \dots\dots\dots (6)$$

2.1.15. Tingkat Penyesuaian Kerja

Tingkat Penyesuaian Kerja (Rating Performance) Pengukuran harus mengamati kewajaran kerja yang ditunjukkan operator. Metode-metode penyesuaian (Sutalaksana, 2006):

- a. Westinghouse System's Rating Pengukuran Kelonggaran dengan metode westinghouse mengarahkan pada penilaian pada empat faktor yang dianggap menentukan kewajaran atau ketidak wajaran dalam bekerja. yaitu: keterampilan, Usaha, Kondisi Kerja, dan Konsistensi serta setiap faktor dibagi dalam kelasnya dengan nilai masing masing. Untuk ini westinghouse telah berhasil membuat suatu tabel performance rating yang berisikan nilai-nilai angka yang berdasarkan tingkatan yang ada untuk masingmasing faktor tersebut.
- b. Skill dan Effort Rating Waktu baku dinyatakan dengan angka "Bs" dengan mempertimbangkan allowance waktu lainnya Di sini Bedaux menetapkan angka 60 Bs sebagai performace standard yang harus dicapai oleh seorang operator.
- c. Synthetic Rating Metode untuk mengevaluasi tempo kerja operator berdasarkan nilai waktu yang telah ditetapkan terlebih dahulu, dengan kata lain membandingkan hasil pengukuran dengan waktu penyelesaian kerja sebelumnya yang telah diketahui waktunya.

- d. Metode Shumard Dilakukan dengan menyusun tabel faktor penyesuaian dengan cara membagi beberapa kelas faktor penyesuaian. Kelonggaran diberikan untuk tiga hal yaitu: untuk kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa fatigue, dan hambatan hambatan yang tidak dapat dihindarkan.

2.1.16. Faktor Kelonggaran

Pemberian Kelonggaran Waktu (Allowance) dimaksudkan untuk memberikan waktu kepada karyawan untuk beristirahat sejenak, membutuhkan waktu khusus yang berkaitan dengan hal pribadi, ISHOMA dan hal alasan-alasan lain (Wignjosoebroto, 2008). Selain itu allowance juga merupakan faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi waktu dan kualitas pekerjaan dari seorang pemegang jabatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi rangkuman penelitian dengan tema yang sama yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lainnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis beban kerja:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	N Ajitia & Prasetya (2017)	Efektivitas Manpower Planning Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Berdasarkan Pendekatan Full Time Equivalent (Studi Pada Divisi Pengembangan Karir, Organisasi, DAN Kompetensi DI Pt. Pupuk Kalimantan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No. 1 Januari 2017	Kuantitatif Full Time Equivalent (FTE) Failure Mode Effect Analysis (FMEA)	Tingkat efektifitas penyelesaian tugas pada masing-masing bagian berdasarkan penghitungan Analisis Beban Kerja dengan pendekatan Full Time Equivalent (FTE) pada Divisi Bangrir OK dikatakan tidak efektif dalam penyelesaian tugas

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Timur Tbk. Bontang, Kalimantan Timur)			dengan penghitungan Full Time Equivalent. Hal tersebut dikarenakan masih terjadi perbedaan pembagian job desk di lapangan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh manpower outsourcing namun dikerjakan oleh manpower organik atau manpower tetap.
2.	Madiun & Kakerissa (2017)	Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Menggunakan Metode Full Time Equivalent (Fte) Di Ud Roti Alvine	Jurnal Teknik Industri ARIKA, Vol. 11 No. 2 (2017)	Kuantitatif Full Time Equivalent (FTE)	Hasil analisis dan perhitungan beban kerja dengan Metode Full Time Equivalent (FTE), rata-rata beban kerja dalam indeks FTE pekerja produksi berada pada kondisi Overload dengan nilai Full Time Equivalent (FTE) 1,89 dimana nilai tersebut > 1,28. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Roti Alvine perlu menambah jumlah tenaga kerja untuk mengurangi beban

Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kerja dari pekerja produksi sebelumnya agar lebih efektif dan efisien. Jumlah kebutuhan sumber daya manusia untuk bagian produksi UD. Roti Alvine sebanyak 9 orang.
3.	Wahyuni, Budiman, Tryana Sembiring, Sitorus, Nasution (2018)	The Workload Analysis in Welding Workshop	IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 126 (2018) 012095	Kuantitatif Workload Analysis	Total beban kerja 6 pekerja yang diteliti adalah 6,52. Nilai ini menunjukkan tugas yang mereka terapkan membutuhkan lebih dari 6 karyawan. Konsumsi energi dari semua pekerja mengalami beban kerja yang berat saat sedang bekerja kategori beban kardiovaskular memerlukan perbaikan, oleh karena itu perlu menambah 1 pekerja. Apalagi jika dilihat dari persentase rata-rata waktu produktif

Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					yang telah digunakan enam pekerja tersebut waktu kerja baik, dimana rata-rata waktu produktif berada pada kisaran 81,2% -91,1% sedangkan tunjangan yang diberikan sebesar 19% dan 20%, artinya dalam kondisi tunjangan yang diberikan pekerja digunakan untuk menyelesaikan tugas.
4.	Sari, Tarigan, Rizkya, Elvira (2019)	Workload of Workforce in Fertilizing Industry: An Analysis	IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering 648 (2019) 012019	Kuantitatif Workload Analysis Cause and Effect Diagram	Berdasarkan perhitungan yang dilakukan peneliti beban kerja pada bagging station untuk operator pengisian, mengikat operator, operator jahit, operator transfer dan operator bantu masing-masing 115,82%, 117,32%, 139,89%, 180,99% dan 116,29%. Beban kerja rata-rata tiap

Tabel 2.5. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					operator 134,06% Melebihi beban kerja dan perbaikan sistem kerja di bagging station dengan menambah jumlah pekerja menjadi 7 orang sehingga rata-rata beban kerja masing-masing operator dapat diminimalisir menjadi 95,76%
5.	Ahmad & Winandari (2019)	Analysis of Employees' Workload Quality Control	Russian Journal of Agricultural and Socio, RJOAS, 5(89), May 2019	Kuantitatif Workload Analysis	Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data yang dilakuakn peneliti dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan di Departemen Kontrol Kualitas Divisi Biologi tinggi dengan rata-rata 161%, dimana batas beban kerja maksimal yang harus diterima adalah 100%. Oleh karena itu, untuk mendapatkan file beban kerja normal, 6 pekerja tambahan perlu ditambahkan.

Tabel 2.6. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Sari & Darmawan (2020)	Pengukuran Waktu Baku Dan Analisis Beban Kerja Pada Proses Filling Dan Packing Produk Lulur Mandi Di PT. Gloria Origita Cosmetics	Jurnal ASIIMETRIK : Jurnal Ilmiah Rekayasa & Inovasi Volume 2.1, JANUARI 2020	Kuantitatif Workload Analysis Fishbone Diagram	Berdasarkan analisis beban kerja maka dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan pada setiap proses yang terdapat di bagian filling dan juga packing perlu dilakukan pengurangan karena mengalami underload pada beban kerja yang ditanggung.
7.	Negara & Prihastini (2020)	Analisis Beban Kerja Pekerja Tempa Gong Di Desa Tihingan Klungkung	Bali Health Journal 4 (1) Supplement 1 2020	Kuantitatif Workload Analysis	Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa beban kerja pekerja tempa gong di Tari Balinese Tradisional Musik tergolong dalam beban kerja berat. Rerata Terjadi peningkatan denyut nadi sebesar 65,9%. Skor keluhan muskuloskeletal sebelum dan setelah kerja juga mengalami peningkatan sebesar 68,9%

Tabel 2.7. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Muhammad Ade Rafian & Ahmad Muhsin (2017)	Analisis Beban Kerja Mekanik Pada Departemen Plant Dengan Metode Work Sampling (Studi Kasus Pada Pt Xyz)	Jurnal Optimasi Sistem industry Vol.10 No.1	Kuantifikasi Work Sampling	Dari pengamatan yang telah dilakukan selama 3 hari pengamatan disimpulkan tingkat produktivitas mekanik yaitu sebesar 83%, waktu baku sebesar 8,28 jam serta beban kerja yang terdiri dari jumlah pengamatan total selama 3 hari sebesar 90, jumlah kegiatan produktif sebesar 75, jumlah menit pengamatan yang di lakukan yaitu sebesar 1800 menit atau 30 jam, jumlah menit produktif sebesar 1494 menit dengan jumlah equipment yang berhasil di selesaikan selama 3 hari sebesar 7 unit, serta waktu siklus sebesar 3,57 jam/unit dan waktu normal sebesar 307,84 menit.

Tabel 2.8. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Herdiana Nur Anisa & Heru Prastawa (2018)	Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (Fte) (Studi Kasus Pada Pt.Pln (Persero) Distribusi Jateng Dan Diy)	Industrial Engineering Online Journal Vol. 7 No. 4 (2018)	Kuantitatif Full Time Equivalent (FTE)	Setelah dilakukan perhitungan dengan metode Full Time Equivalent, maka jumlah pegawai untuk bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang fit dan sesuai yaitu sejumlah 34 pegawai, dimana jumlah pegawai saat ini adalah 28 pegawai sehingga masih diperlukan 6 pegawai dengan rincian yaitu pada posisi Assistant Analyst Pendidikan dan Pelatihan, Assistant Analyst Pengembangan Kompetensi, Junior Analyst Pendidikan Dan Pelatihan dan Junior Officer Administrasi SDM

Tabel 2.9. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Penulis (Tahun)	Judul Artikel	Nama Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Ulfa Liani Putri & Naniek Utami Handayani (2017)	Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa Tlx Pada Departemen Logistik Pt Abc	Industrial Engineering Online Journal Vol. 6 No. 21 (2017)	Kuantitatif NASA TLX	Dari hasil perhitungan beban kerja mental pada kondisi nyata diperoleh total nilai beban kerja mental scanner yaitu sebesar 339,34 dengan rata-rata beban kerja mental sebesar 84,84 (kondisi 4 orang pekerja).

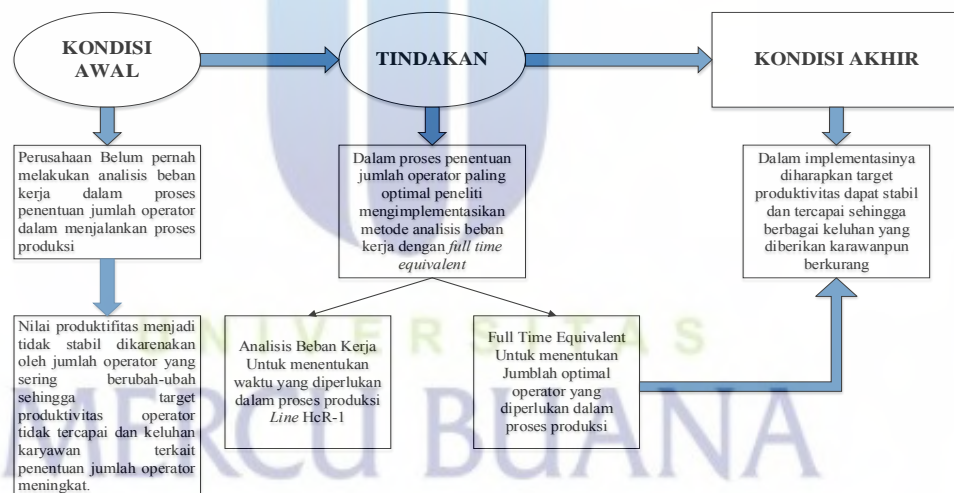
Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang adalah perbedaan antara substansi yang menjadi tempat pengambilan data, yang mana penelitian terdahulu melakukan pengambilan data dari perusahaan yang membuat prodaknya sendiri sedangkan penelitian ini melakukan pengambilan data dari perusahaan yang bergerak dibidang jasa *electroplating*. Selain itu pada penelitian terdahulu metode yang digunakan dalam pemecahan masalah hanya menggunakan diagram *fishbone* sedangkan pada penelitian ini metode pemecahan masalah dilakukan dengan metode *Fault Tree Analysis*. Dan perbedaan yang paling mendasar juga terdapat pada periode penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan antara tahun 2017 hingga tahun 2020, sedangkan pada penelitian ini dilangsungkan pada tahun 2021.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah diagram (*flowchart*) yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut. Pada kerangka pemikiran terdapat gambaran mengenai hubungan sebab-akibat masalah penelitian, bagaimana cara menyelesaikan dan hipotesis mengenai hasil akhir dari penelitian.

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka pemikiran dari penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.