

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pusat Logistik Berikat (PLB) merupakan sebuah terobosan pemerintah untuk menyelesaikan beberapa permasalahan logistik di Indonesia, salah satunya adalah untuk mengurangi dwelling time atau waktu bongkar muat di Pelabuhan Tanjung Priok. Pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 272/PMK.04/2015 dijelaskan bahwa PLB atau Pusat Logistik Berikat adalah Tempat Penimbunan Berikat untuk menimbun barang asal luar daerah pabean / atau barang yang berasal dari tempat lain dalam Daerah pabean, dapat disertai 1 (satu) atau lebih kegiatan sederhana dalam jangka waktu tertentu untuk dikeluarkan kembali. Berdasarkan peraturan PMK diatas, PLB juga berfungsi sebagai tempat penyimpanan seperti gudang, namun mencakup beberapa fungsi tambahan yang tidak dimiliki gudang.

Kegiatan Sederhana pada PLB yaitu Kegiatan lain sepanjang bukan (*manufacture*) yang menghasilkan produk baru yang memiliki sifat, karakteristik, dan/atau fungsi yang berbeda dari barang asal. Kegiatan sederhana tersebut dapat berupa:



Gambar 1. 1 Aktivitas di PLB

Sumber: Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai Kantor Wilayah DJBC Jakarta (2019)

Untuk dapat menjalankan aktivitas didalam PLB dengan baik, maka diperlukan manajemen gudang yang tertata dengan rapi, salah satu yang perlu diperhatikan yaitu manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja didalam

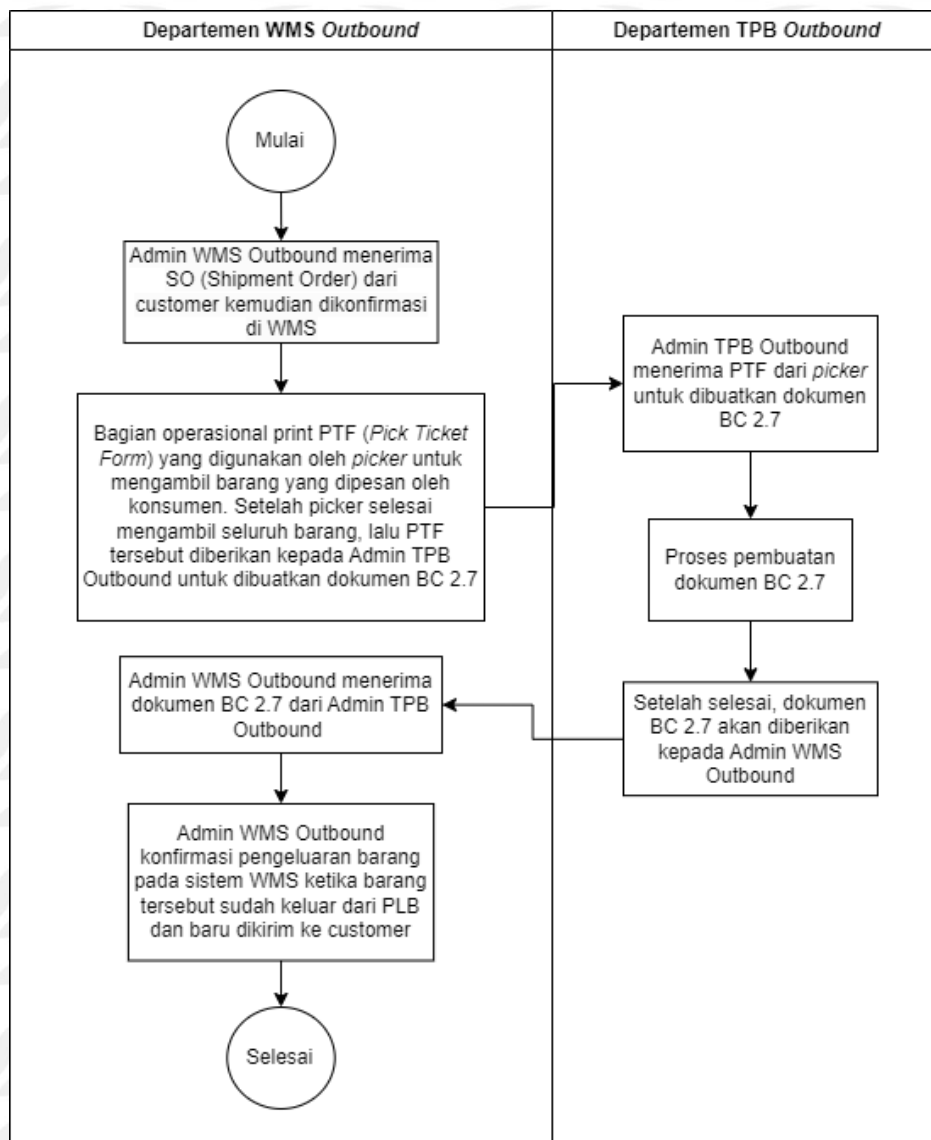
PLB tersebut. Manajemen SDM merupakan hal yang menyangkut terkait pengelolaan sumber daya manusia dalam menyelesaikan pekerjaan agar berfungsi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat (Susan, 2019). Manajemen SDM yang baik sangat diperlukan dalam pelaksanaan bisnis perusahaan, demi keberlangsungan bisnis perusahaan kedepan. Menentukan tugas dan wewenang kepada karyawan yang tepat sangat diperlukan, mengingat perusahaan yang berhasil juga terdapat kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga, mengetahui kemampuan karyawan, merupakan hal yang penting bagi perusahaan agar dapat menempatkan karyawan pada tugas yang tepat.

Salah satu persoalan yang sering terjadi pada manajemen SDM yaitu jumlah karyawan yang kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penentuan jumlah karyawan perlu direncanakan dengan teliti, karena kekurangan jumlah karyawan dapat menyebabkan penurunan utilitas, sedangkan jumlah karyawan yang berlebihan dapat menyebabkan pengeluaran perusahaan yang terlalu banyak. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan analisis terhadap volume pekerjaan, waktu, dan beban kerja yang harus ditangani oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan standar waktu kerja yang tertuang pada UU No.13 tahun 2003 yaitu waktu kerja normal 8 jam perhari selama 5 hari kerja, dan waktu kerja normal 7 jam perhari selama 6 hari kerja. Berdasarkan isi dari UU diatas, terdapat 2 peraturan mengenai waktu kerja, yaitu 5 hari kerja dan 6 hari kerja. Pada PT DSV Solutions Indonesia menerapkan peraturan 5 hari kerja dengan 8 jam kerja normal perhari. Dimana waktu kerja dimulai pada pukul 7.00 pagi dan pulang pukul 16.00 sore, dengan 5 hari kerja yaitu hari Senin – Jum'at.

PT DSV Solutions Indonesia merupakan perusahaan cabang dari perusahaan DSV Panalpina A/S yang berdiri sejak tahun 1976 dan berasal dari Denmark yang bergerak di bidang jasa penyimpanan PLB. PT DSV Solutions Indonesia berpusat di Kota Jakarta Timur dan memiliki cabang di beberapa kota antara lain Bekasi, Semarang, Sidoarjo dan beberapa kota lainnya di Indonesia. Penelitian kali ini, berfokus pada departemen Tempat Penimbunan Berikat (TPB) *Outbound* dan departemen *Warehouse Management System (WMS) Outbound*. Tugas dari departemen TPB *Outbound* adalah pembuatan dokumen BC 2.7, sedangkan tugas dari departemen WMS *Outbound* adalah mengontrol dan

mengoperasikan WMS bagian *Outbound*. Penelitian ini hanya berfokus pada proses administrasi *outbound*, dikarenakan permasalahan tersebut terjadi pada departemen yang bertugas pada administrasi *outbound*. Terdapat 2 *shift* yang bekerja pada PT DSV Solutions Indonesia, yaitu *shift* pagi yang bekerja pukul 7.00 - 16.00, dan *shift* malam yang bekerja pukul 19.00 - 04.00 pada hari berikutnya. Permasalahan yang terjadi pada PT DSV Solutions Indonesia cabang PLB Sidoarjo adalah terdapat karyawan pada bagian administrasi yang pulang lebih awal dari jadwal keputungan yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan karyawan pada karyawan bagian tersebut sudah selesai dan tidak terdapat tugas lain. .



Gambar 1. 2 Diagram Proses *Outbound* pada Administrasi Warehouse

Jumlah karyawan yang bekerja pada departemen TPB *Outbound* yaitu 5 karyawan dan pada departemen WMS *Outbound* yaitu 2 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada departemen TPB *Outbound* dan WMS *Outbound* PT DSV Solutions Indonesia cabang Sidoarjo yaitu tugas yang dilaksanakan oleh karyawan telah selesai sebelum waktu jadwal pulang karyawan, sehingga terdapat ketidaksetaraan jumlah karyawan pada departemen TPB *Outbound* dan WMS *Outbound*. Ketidaksetaraan yang dimaksud adalah ketika karyawan memiliki waktu kosong yang cukup lama antara setelah selesai mengerjakan seluruh tugas kerja dengan jadwal pulang yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi utilitas karyawan yang kurang maksimal. Maka solusi yang ditawarkan adalah dengan menganalisa jumlah karyawan yang bekerja apakah sudah efektif atau belum. Dengan tujuan, ketika sudah didapatkan jumlah karyawan yang sesuai berdasarkan perhitungan akan mampu membuat pengeluaran perusahaan menjadi lebih efisien.

Menurut Lusiani, dkk (2019) penelitian dengan judul Penentuan Jumlah Operator Untuk Mengurangi Keterlambatan pada Proses Pengemasan Menggunakan Simulasi ProModel. Pada penelitian tersebut terdapat permasalahan yaitu terjadi pada bagian pengemasan lipstik yang diakibatkan penumpukan pada proses penimbangan, sehingga karyawan yang bekerja pada bagian selanjutnya menganggur menunggu barang dari bagian penimbangan. Penelitian ini memilih solusi dengan metode simulasi menggunakan aplikasi simulasi Promodel untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terdapat di lapangan. Dalam penelitian tersebut mendapatkan beberapa opsi hasil. Apabila ingin mempercepat proses pengemasan lipstik maka menggunakan 4 operator. Namun, apabila akan menghemat biaya produksi di proses pengemasan lipstik maka dengan mengurangi shift operator menjadi 1 shift dari sebelumnya 4 shift.

Lusiani, dkk (2019) telah melakukan penelitian mengenai Penentuan Jumlah Operator pada Proses Pengemasan Menggunakan Simulasi ProModel. Penelitian tersebut menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada bagian pengemasan lipstik yang diakibatkan penumpukan pada proses penimbangan, sehingga karyawan yang bekerja pada bagian selanjutnya menganggur menunggu barang dari bagian penimbangan. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan 2 opsi

perbaikan yang diajukan. Apabila ingin mempercepat proses pengemasan lipstik maka menggunakan 4 operator. Namun, apabila akan menghemat biaya produksi di proses pengemasan lipstik maka dengan mengurangi shift operator menjadi 1 shift dari sebelumnya 4 shift. Sedangkan, Prasetyo, dkk (2018) telah melakukan penelitian mengenai penentuan Jumlah Operator dengan Metode Simulasi Arena. Pada penelitian tersebut, Prasetyo, dkk (2018) menyelesaikan Studi Kasus pada Stasiun Kerja Pengecatan Sheet Metal Fabrication. Bagian pengecatan ini terdiri dari 5 kabin dan setiap kabin dilayani oleh 2 operator, yaitu operator A dan operator B. Dimana operator A dan operator B memiliki tugas yang berbeda. Permasalahan yang terdapat pada bagian pengecatan ini yaitu sering terjadinya waktu idle yang dialami oleh operator A, hal ini terjadi karena rata-rata waktu pengerjaan operator A lebih sedikit dibanding operator B. Terdapat kebijakan bahwa operator A dapat melayani lebih dari 1 kabin, yang nantinya akan mampu menghemat jumlah tenaga kerja. Namun hal tersebut dapat menyebabkan waktu tunggu dikarenakan operator A masih melayani kabin lain, dan dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan yang disebabkan waktu tunggu yang terlalu lama. Metode yang digunakan adalah simulasi menggunakan software Arena dengan tujuan yaitu untuk menentukan jumlah karyawan yang optimal pada bagian pengecatan PT ATMI. Hasil yang didapatkan adalah jumlah karyawan yang bertugas sebagai operator A yaitu sebanyak 2 orang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, dkk (2018) dan Lusiana, dkk (2019) seperti yang sudah dijelaskan diatas, maka untuk menyelesaikan permasalahan yang terdapat pada PT DSV diperlukan adanya penelitian yang membahas mengenai Analisis Utilitas Karyawan Admin *Outbound Warehouse* PT DSV Solutions Indonesia Menggunakan Simulasi Diskrit dengan Mempertimbangkan Jumlah Karyawan. Tujuan dari pelaksanaan penelitian kali ini adalah untuk memaksimalkan utilitas karyawan admin DSV.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah yang akan diangkat pada penelitian kali ini:

1. Bagaimana membuat model simulasi diskrit untuk penentuan jumlah karyawan pada PT DSV Solutions Indonesia Departemen Admin TPB *Outbound* dan Admin WMS *Outbound*?
2. Berapa jumlah karyawan yang optimal berdasarkan utilitas pada PT DSV Solutions Indonesia Departemen Admin TPB *Outbound* dan Admin WMS *Outbound*?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian kali ini yaitu:

1. Untuk mengetahui model simulasi diskrit untuk penentuan jumlah karyawan pada PT DSV Solutions Indonesia Departemen Admin TPB *Outbound* dan Admin WMS *Outbound*.
2. Untuk mengetahui jumlah karyawan yang optimal berdasarkan utilitas pada PT DSV Solutions Indonesia Departemen Admin TPB *Outbound* dan Admin WMS *Outbound*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian kali ini dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu manfaat bagi universitas, bagi perusahaan, dan bagi mahasiswa, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Universitas

Manfaat penelitian bagi universitas adalah sebagai referensi untuk dikembangkan pada penelitian selanjutnya

1.4.2 Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui jumlah karyawan yang sesuai pada Departemen TPB *Outbound* dan WMS *Outbound* berdasarkan perhitungan.
2. Perusahaan dapat menentukan kebijakan selanjutnya pada PT DSV Solutions Indonesia berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

Manfaat penelitian bagi mahasiswa adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan Ilmu teoritis selama di bangku perkuliahan.
2. Mengembangkan ilmu teknik logistik pada perusahaan objek penelitian.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada ruang lingkup penelitian kali ini menjelaskan terkait batasan dan asumsi yang digunakan, yaitu:

1.5.1 Batasan Penelitian

Batasan yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan pada departemen TPB *Outbound* dan departemen WMS *Outbound*.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada proses administrasi *outbound*.
3. Penelitian dilakukan di PT DSV Solutions Indonesia PLB Sidoarjo.
4. Data yang digunakan adalah data observasi langsung pada bulan April, Mei dan Juni 2023.

1.5.2 Asumsi Penelitian

Asumsi yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu:

1. Barang dianggap selalu dalam kondisi baik sehingga tidak melakukan pencarian barang ulang pada sistem.
2. Seluruh karyawan pada departemen TPB *Outbound* dan WMS *Outbound* memiliki kemampuan yang sama dalam melaksanakan tugas.
3. Kondisi komputer dan server dalam kondisi yang stabil.
4. Tingkat kesalahan yang ditemukan ketika pengecekan dokumen semua karyawan sama.
5. Pekerjaan pada *shift* pagi dengan *shift* malam memiliki tingkat utilitas yang sama.