

# BAB I PENDAHULUAN

## I.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa 18% dari industri tekstil dan pakaian memiliki pertumbuhan paling tinggi. Produksi sektor industri pakaian memiliki kenaikan hingga 29,19% karena permintaan pesanan dari pasar ekspor. Direktur Industri Tekstil, Kulit, dan Alas Kaki Kementerian Perindustrian (Kemenperin) mengatakan bahwa industri tekstil dan produk tekstil (TPT) adalah salah satu sektor andalan yang memberikan kontribusi besar dalam perekonomian nasional. Berikut merupakan data yang didapatkan mengenai ekspor TPT di Indonesia pada tahun 2011-2015.

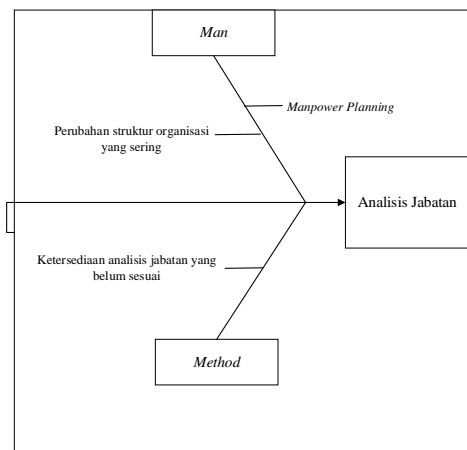


Gambar I.1 BPS dalam Ekspor TPT 2011-2015

PT. LGI adalah perusahaan manufaktur tekstil di Indonesia yang didirikan pada tanggal 10 Juli 1982. Perusahaan ini terletak di Jalan Mengger Nomor 97, Cigelereng, Bandung 40256. Berdasarkan data statistik yang sudah dijelaskan bahwa pertumbuhan ekonomi ekspor TPT memiliki pertumbuhan dan hal ini mendukung perusahaan untuk tetap menjalankan dan meningkatkan tekstil / garmen yang di produksi. Dalam menjalankan proses bisnis perusahaan, karyawan belum memiliki dokumen uraian jabatan dan persyaratan jabatan. Hal ini berdasarkan keberadaan dokumen analisis jabatan pada perusahaan saat ini masih belum sesuai dengan standar pada umumnya. Selain itu, perubahan struktur organisasi perusahaan terjadi pada Divisi PPIC sehingga menjadi alasan dibutuhkannya analisis jabatan terlebih dahulu untuk divisi tersebut karena perubahan posisi jabatan dan penambahan jabatan yang terjadi pada Divisi PPIC. Posisi Divisi PPIC sebelum perubahan

berada di bawah Departemen Produksi dan memiliki jabatan *Supervisor* PPIC, Staf PP dan Staf IC untuk setiap gedung serta Admin. Setelah dilakukan perubahan, Divisi PPIC menjadi sebuah departemen yang dibawah langsung oleh Direksi Perusahaan. Jabatan saat ini yaitu Direktur, Manajer, Admin CS, Admin OP & *Showroom*, *Supervisor* IC, Staf IC *Accessories*, Staf IC *Fabric*, *Supervisor* Makloon, Staf Makloon, *Supervisor* PP Potong, Staf PP Potong, *Supervisor* PP Jahit, Staf PP Jahit, dan Staf PP Persiapan.

Penyebab dilakukannya *restructuring organization* oleh Direksi Perusahaan karena kurang membatasi pengontrolan yang dilakukan oleh staf dan admin, Manajer Departemen Produksi terlalu luas untuk membawahi beberapa divisi, meningkatkan peran PPIC dalam hal merencanakan dan pengendalian *inventory*, memotong jalur koordinasi dalam pengambilan keputusan sehingga bisa memfokuskan batasan tanggung jawab dari Departemen PPIC. Saat ini, divisi tersebut sudah secara resmi menjadi Departemen PPIC yang bertanggung jawab langsung kepada Direksi Perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang ada pada perusahaan yaitu perubahan struktur organisasi, *manpower planning*, dan analisis jabatan yang belum sesuai dengan format pada umumnya, maka akan dijelaskan pada Gambar I.1 Latar Belakang Analisis Jabatan.



Gambar I.2 Latar Belakang Analisis Jabatan

Dalam berorganisasi baik dengan ukuran organisasi yang besar atau kecil, sebelum melakukan penarikan tenaga kerja maka perusahaan harus

menentukan jenis pegawai atau kualitas pegawai yang dibutuhkan pada suatu posisi di perusahaan maka dilakukan metode analisis jabatan. Analisis jabatan dapat berfungsi untuk memberikan informasi berupa fakta-fakta dan pekerjaan apa yang akan dilakukan oleh pegawai serta jenis pegawai yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan. Fakta-fakta tersebut diikhtisarkan pada dokumen uraian jabatan dan kriteria pegawai yang dibutuhkan dituliskan dalam persyaratan jabatan (Moekijat, 1992).

Uraian jabatan adalah hasil yang didapatkan dari analisis pekerjaan yang berisi mengenai penjelasan utama pekerjaan sebagai unit dari organisasi perusahaan yang diidentifikasi. Persyaratan jabatan adalah uraian secara tertulis yang diperlukan dalam menentukan kinerja efektif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yang berisi mengenai kemampuan, pengetahuan, karakteristik dan keterampilan. Sebelum melakukan proses pembuatan uraian jabatan maka dibutuhkannya dokumen pemetaan proses atau bagan proses bisnis (Ivancevich & Konopaske, 2013). Bagan proses bisnis membantu menjelaskan alur pekerjaan dari sebuah tugas yang dilakukan.

Metode yang akan digunakan pada penelitian ini adalah observasi dengan pengumpulan data berupa wawancara dan kuesioner. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah jabatan pada Departemen PPIC memiliki analisis jabatan yang informatif dan melakukan kelas jabatan untuk jabatan pada Departemen PPIC. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bobot pada setiap jabatan mengenai kriteria yang sudah ditentukan. Perbandingan ini pun akan berkaitan dengan analisis jabatan, dimana tugas dan tanggung jawab suatu jabatan akan membantu menjelaskan bobot setiap jabatan. Hal ini dilakukan karena jumlah tugas dan tanggung jawab setiap jabatan berbeda, maka dari itu akan diketahuin beban pekerjaan keseluruhan dan tingkat kesulitan. Hal ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan sehingga adil dalam menghargai pekerjaan, memotivasi karyawan, dan dapat mengoptimalkan operasional perusahaan.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Dengan mengetahui latar belakang tersebut maka adapun rumusan masalah diantaranya sebagai berikut.

1. Bagaimana perbaikan analisis jabatan untuk jabatan pada Departemen PPIC di PT. LGI?
2. Bagaimana perancangan kelas jabatan untuk jabatan pada Departemen PPIC di PT. LGI?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah berikut adalah tujuan yang akan dicapai.

1. Memperbaiki analisis jabatan untuk jabatan pada Departemen PPIC di PT. LGI
2. Merancang kelas jabatan untuk jabatan pada Departemen PPIC di PT. LGI.

## **I.4 Batasan Penelitian**

Adapun beberapa batasan masalah dalam menyelesaikan laporan tugas akhir sebagai berikut:

1. Objek perbaikan analisis jabatan yaitu semua jabatan selain direktur pada Departemen PPIC PT. LGI
2. Jabatan direktur pada perbaikan analisis jabatan tidak ditinjau karena kondisi perusahaan saat ini yang sedang mengalami kepadatan dalam proses bisnis dan kerahasiaan mengenai rutinitas yang dilakukan oleh jabatan tersebut. Hal ini dilakukan demi keberlangsungan dan jaminan keamanan kerahasiaan bisnis perusahaan
3. Objek perancangan kelas jabatan yaitu semua jabatan selain direktur dan manajer pada Departemen PPIC PT. LGI yang dikelompokkan menjadi dua level yaitu level *supervisor* dan admin serta level staf
4. Jabatan direktur dan manajer pada perancangan kelas jabatan tidak memiliki posisi yang setara pada struktur organisasi Departemen PPIC PT. LGI
5. Data analisis jabatan sebelum perubahan tidak digunakan secara langsung untuk penelitian, hanya sebagai contoh karena tidak semua jabatan memiliki analisis jabatan sebelum perubahan

6. Metode observasi dilakukan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner sebagai cara pengumpulan data. Observasi secara langsung untuk memahami pekerjaan yang dilakukan suatu jabatan memiliki keterbatasan kondisi perusahaan yang kurang memungkinkan. Hal ini terjadi karena terdapat data-data rahasia perusahaan yang diolah oleh jabatan pada departemen.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Terdapat manfaat dalam melakukan penelitian ini yaitu:

Diperolehnya perbaikan analisis jabatan untuk mengetahui uraian jabatan, persyaratan jabatan, dan perancangan kelas jabatan untuk jabatan pada Departemen PPIC

### **I.6 Sistematika Penulisan**

Dalam menyelesaikan laporan tugas akhir maka akan dirancang sistematika penulisan sebagai berikut.

### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang pada penelitian kali ini, rumusan masalah, tujuan, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan tugas akhir.

### **BAB II Landasan Teori**

Pada bab ini dijelaskan mengenai teori dan literatur yang membantu menyelesaikan penelitian yang diambil dari beberapa sumber seperti jurnal dan buku. Adapun teori yang diambil seperti analisis jabatan, uraian jabatan, persyaratan jabatan, standar operasional prosedur (SOP), proses analitik hierarki, wawancara, dan kuesioner.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai tahapan yang dilakukan dalam menyelesaikan penelitian. Hal tersebut menjelaskan mengenai bagaimana semua jabatan pada Departemen PPIC memiliki uraian jabatan dan spesifikasi jabatan melalui metode wawancara dan kuesioner menggunakan data-data yang dibutuhkan dalam melakukan analisis jabatan. Adapun pembahasan selanjutnya yaitu melakukan perancangan kelas jabatan.

#### **BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Pada bab ini akan dipaparkan bagaimana cara mengumpulkan data serta mengolahnya melalui wawancara dan kuesioner sehingga perbaikan analisis jabatan dapat diselesaikan. Pengolahan dan pengumpulan data melalui AHP diharapkan dapat merancang kelas jabatan.

#### **BAB V Analisis**

Pada bab ini dijelaskan mengenai analisis bagaimana perbaikan yang dilakukan untuk jabatan pada Departemen PPIC dapat mengetahui uraian jabatan dan spesifikasi jabatan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai kegiatan bisnis yang berlangsung sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melakukan tugas dan tidak terjadi salah komunikasi dengan jabatan atau pihak lain di luar departemen tersebut. Selanjutnya menganalisis perancangan kelas jabatan.

#### **BAB VI Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan disimpulkan secara singkat mengenai perbaikan analisis jabatan dan kelas jabatan berpacu pada tujuan penelitian ini. Selain itu, dijelaskan mengenai kekurangan yang dilakukan selama penelitian yang dapat dilakukan perbaikan pada penelitian selanjutnya.