

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

PT. Multipanel Intermitra Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Electrical* dan *Construction*. Struktur organisasi di PT. Multipanel Intermitra Mandiri merupakan struktur organisasi garis yang beban kerja dan tanggung jawab dari tiap pekerjaannya didasarkan pada keahlian tiap personel perusahaan di bidangnya masing-masing. Dalam hal ini, PT. MIM dipimpin oleh seorang direktur yang didampingi oleh manajemen representatif yang membawahi 4 departemen (*Purchasing and Logistic, Finance and Accounting, Human Resource and General Affair, dan Health Safety and Environment*) serta 3 SBU (*Strategic Business Unit*), yaitu: SBU *Power Control Room Building (Construction)*, SBU *Trading* untuk PLN (Perusahaan Listrik Negara), dan SBU *Panel Listrik (Electrical)*. Ketiga SBU tersebut menjalankan proses bisnisnya masing-masing sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

Agar visi dari perusahaan dapat tercapai, maka ketiga SBU ini harus mengoptimalkan kinerja masing-masing pada aktivitas produksi maupun jasa. Dalam praktiknya, ketiga SBU menjalankan proses bisnis dan proses produksi masing-masing dengan cukup baik. Akan tetapi kurang adanya integrasi antar bagian di dalam masing-masing SBU. Dampaknya, terjadi masalah internal pada SBU, seperti ketidaksesuaian dalam pemenuhan order *client Power Control Room* dan *Panel Electrical*.

Ketidaksesuaian yang terjadi yaitu mengenai kesalahan desain dan ukuran dari produk yang diminta *client*. Hal itu membuat tim proyek harus mengulang pekerjaan dalam memperbaiki order yang tidak sesuai. Selain itu, masalah yang juga terjadi antara lain keterlambatan material, ketidaksesuaian kualitas material terhadap spesifikasi dari *client*, serta kesalahan saat pengiriman barang. Masalah ini dapat terjadi oleh karena komunikasi serta koordinasi antar bagian dalam struktur organisasi perusahaan khususnya *Strategic Business Unit* yang kurang baik. Sebagian personel dalam perusahaan belum dapat mempertanggungjawabkan uraian pekerjaan sesuai aturan perusahaan.

Ada beberapa karyawan yang memiliki lebih dari satu pekerjaan. Hal ini mungkin juga disebabkan oleh tingkat formalisasi perusahaan yang rendah. Karyawan memiliki kelonggaran untuk fleksibel di banyak pekerjaan sehingga tidak fokus pada pekerjaan utamanya. Uraian pekerjaan dan garis tanggung jawab belum disampaikan dengan baik kepada seluruh karyawan dalam perusahaan sehingga beberapa karyawan belum memahami dengan baik uraian pekerjaan mereka. Selain itu, penentuan level jabatan dan hierarki wewenang dalam struktur organisasi yang tidak mengutamakan tingkat pendidikan juga merupakan faktor yang menyebabkan adanya pola pikir yang beragam serta kurangnya pemahaman beberapa karyawan. Beberapa karyawan belum paham dengan siapa mereka harus bertanggung jawab, berkoordinasi, dan saling menyampaikan informasi.

Kurangnya mekanisme yang dirancang untuk komunikasi, koordinasi, serta pengendalian juga dapat menjadi penyebab kurang efektifnya desain struktur organisasi perusahaan. Analisis hubungan sebab-akibat secara lebih jelas dari berbagai masalah yang kompleks di atas terdapat pada Diagram Keterkaitan (Lampiran 1).

Berangkat dari permasalahan di atas, pengembangan desain struktur organisasi sekiranya dapat memudahkan perusahaan dalam mengatasi masalah dalam organisasi. Pengembangan desain struktur organisasi yang efektif diharapkan dapat memperjelas garis tanggung jawab dan uraian pekerjaan karyawan. Analisis dari bidang ilmu ergonomi makro yang meliputi dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik dapat menjadi masukan dalam mengembangkan desain struktur organisasi perusahaan. Dimensi struktural sistem kerja mencakup konsep dasar organisasi serta desain organisasi. Secara konseptual desain organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu: kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Sistem sosioteknik merupakan pendekatan sistem dalam perancangan sistem kerja yang terdiri dari sub sistem teknologi, personel, dan lingkungan. Analisis yang efektif dari kedua aspek dalam ergonomi makro tersebut akan menggerakkan aspek-aspek perancangan ergonomi secara mikro, selanjutnya *ergonomic compatibility* dari komponen-komponen sistem dengan struktur sistem kerja secara keseluruhan dapat terwujud (tercipta harmonisasi).

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana desain struktur organisasi yang efektif berdasarkan analisis dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik yang dapat mengatasi masalah koordinasi intra SBU dalam organisasi di PT. Multipanel Intermitra Mandiri.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mendapatkan rancangan struktur organisasi berdasarkan analisis karakteristik dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik sebagai upaya mengatasi masalah lemahnya koordinasi di PT. Multipanel Intermitra Mandiri.

## **1.4. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Objek penelitian adalah 3 SBU (*Strategic Business Unit*) yang ada di PT. Multipanel Intermitra Mandiri, yaitu:
  - a. SBU *Power Control Room Building (Construction)*
  - b. SBU *Trading*
  - c. SBU *Panel Listrik (Electrical)*Departemen lain selain 3 SBU tersebut di atas tidak menjadi objek penelitian.
2. Karakteristik yang dianalisis adalah 2 aspek dalam bidang ilmu ergonomi makro, yaitu dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan tugas akhir ini diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Pendahuluan berisi tentang latar belakang topik yang diambil yaitu usulan pengembangan desain struktur organisasi berdasarkan dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik PT. Multipanel Intermitra Mandiri, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

Tinjauan pustaka berisi tentang referensi, jurnal maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan analisis dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik serta perancangan struktur organisasi.

Landasan teori berisi tentang teori mengenai ergonomi dan ergonomi makro yang juga mencakup teori mengenai dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik yang menjadi dasar dalam menganalisis organisasi sistem kerja.

#### **BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi langkah-langkah penelitian dilengkapi gambar alur penelitian, gambaran umum penelitian, metode yang digunakan, serta penjelasan rinci mengenai data yang akan digunakan dalam penelitian.

#### **BAB 4: PROFIL PERUSAHAAN DAN DATA**

Bab ini berisi tentang profil perusahaan serta data hasil observasi dan *interview* tentang

dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik dari ketiga *Strategic Business Unit* di PT. Multipanel Intermitra Mandiri.

#### BAB 5: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis dimensi struktural sistem kerja dan sistem sosioteknik organisasi sistem kerja, pembuatan matriks evaluasi, serta perancangan struktur organisasi dan uraian pekerjaan.

#### BAB 6: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang menjawab tujuan penelitian serta saran bagi perusahaan dan penelitian mengenai perancangan struktur organisasi selanjutnya.