

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau Organisasi biasanya melakukan perencanaan penjadwalan produksi agar semua kegiatan operasional bisa berjalan dengan baik dan efisien. Penjadwalan produksi adalah bagian penting dalam manajemen operasional yang mencakup berbagai sumber daya, seperti tenaga kerja, bahan baku, mesin, dan metode kerja yang digunakan untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan. Dengan perencanaan yang matang, perusahaan bisa mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, sehingga mampu mengurangi biaya produksi, meningkatkan hasil kerja, serta memenuhi kebutuhan konsumen tepat waktu.

Selain itu setiap Perusahaan maupun Organisasi mempunyai sistem Manajemen Operasional yang berperan sangat penting dalam menjaga keberlanjutan proses produksi di perusahaan. Manajemen operasional mempunyai peran penting dalam merancang, mengelola, dan mengawasi seluruh proses produksi agar hasilnya memiliki kualitas tinggi dan biaya yang lebih optimal.

Dalam penerapannya, operasional tidak hanya fokus pada produksi saja, tetapi juga mencakup perencanaan tenaga kerja, penjadwalan, pengelolaan kapasitas, dan pengendalian kualitas. Seluruh aspek ini saling terkait dan mempengaruhi kesuksesan proses produksi secara keseluruhan. Selain itu, dunia industri yang berkembang pesat memaksa Perusahaan untuk memiliki sistem Manajemen Operasional yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis.

Persaingan yang ketat, kebutuhan efisiensi, serta perubahan teknologi mendorong perusahaan terus melakukan inovasi dalam sistem produksi yang dijalankan. Perencanaan produksi yang mencakup persiapan tenaga kerja hingga teknis pelaksanaannya menjadi faktor penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. Tidak hanya itu, perencanaan yang baik juga memungkinkan perusahaan memprediksi berbagai hambatan dalam operasional, seperti keterbatasan tenaga kerja atau mencegah adanya kerusakan produk akibat teknis yang dilakukan.

kemampuan tenaga kerja dituntut untuk mampu bekerja secara efisien dan efektif agar penggunaan sumber daya dapat dioptimalkan. Untuk mencapai hasil yang maksimal, perusahaan perlu menerapkan strategi dan teknik manajerial yang tepat. Salah satu aspek penting dalam manajemen produksi adalah bagaimana mengalokasikan sumber daya secara optimal, khususnya tenaga kerja. Permasalahan ini dikenal sebagai *Assignment Problem* atau masalah penugasan, yaitu proses menentukan siapa yang paling tepat untuk mengerjakan suatu tugas agar diperoleh hasil terbaik. Perencanaan produksi yang baik harus memperhatikan ketepatan waktu dalam setiap proses agar tidak menghambat tahapan berikutnya. Oleh karena itu, kemampuan dan kecocokan operator dengan pekerjaan yang diberikan perlu diperhatikan agar proses produksi berjalan optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Industri susu di Indonesia menunjukkan potensi yang besar dalam permintaannya seiring pertumbuhan penduduk negara, namun pada nyatanya produksi domestik di Indonesia saat ini masih terbilang rendah di bandingkan

kebutuhannya, hal tersebut disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi seperti besarnya ketergantungan impor dari negara lain, skala peternakan yang kecil dan gangguan Kesehatan hewan yang sering di alami oleh para peternak sapi.

Tabel 1. 1
Produksi susu di Jawa Barat tahun 2025

No	kabupaten/kota	Produksi susu/sapi perah (Liter)
1	Bogor	16.087.452,63
2	Sukabumi	5.389.774,21
3	Cianjur	5.701.284,47
4	Bandung	57.964.281,92
5	Garut	30.214.608,73
6	Tasikmalaya	4.038.426,95
7	Ciamis	61.284,77
8	Kuningan	20.286.419,88
9	Cirebon	274.638,42
10	Majalengka	954.318,65
11	Sumedang	10.812.973,54
12	Subang	22.741.965,47
13	Purwakarta	64.118,36
14	Karawang	20.684,91
15	Bekasi	108.923,58
16	Bandung Barat	72.846.915,28
17	Kota Bogor	2.118.674,36
18	Kota Sukabumi	218.947,65
19	Kota Bandung	642.519,74
20	Kota Bekasi	43.791,28
21	Kota Depok	1.162.584,91
22	Kota Cimahi	1.804.369,57
23	Kota Tasikmalaya	524.683,19
	Jawa Barat	255.917.844,68

Sumber: BPS Jabar 2024

Jawa Barat merupakan salah satu provinsi penghasil susu yang menyumbang produksi susu segar terbesar untuk memenuhi kebutuhan domestik

setelah Provinsi Jawa Timur. Produksi susu di Provinsi Jawa Barat berasal dari berbagai wilayah yang didukung oleh kondisi iklim yang relatif sejuk serta sistem pengelolaan peternakan yang cukup baik, seperti di daerah Bandung, Garut, Kuningan, Sumedang, dan Bogor. Kabupaten Bandung Barat secara khusus menunjukkan tingkat produksi susu yang cukup tinggi sehingga berperan sebagai salah satu sentra utama sapi perah di provinsi ini. Kondisi tersebut menjadikan Jawa Barat memiliki peranan penting tidak hanya sebagai pemasok bahan baku susu segar, tetapi juga sebagai penopang keberlanjutan industri pengolahan susu yang berkembang di tingkat regional maupun nasional, hal tersebut cukup menunjukan bahwa Bandung Barat representatif dalam penghasil susu terbanyak di Jawa Barat.

Kabupaten Bandung Barat khususnya menunjukkan capaian produksi susu yang cukup tinggi sehingga berperan sebagai salah satu kawasan utama penghasil susu di Jawa Barat. Keberadaan koperasi peternak dan sistem pengelolaan yang relatif terorganisir turut mendukung kontinuitas dan kualitas produksi susu segar di wilayah tersebut. Dukungan tersebut terlihat dari adanya pembinaan teknis kepada peternak, pengawasan mutu hasil produksi, serta sistem distribusi yang terkoordinasi dengan baik.

Pada tahun 1949, koperasi peternak di Indonesia membentuk sebuah organisasi induk bernama Gabungan Petani Peternak Sapi Indonesia Pangalengan (GAPPSIP). Namun, pada tahun 1961 GAPPSIP membubarkan diri karena ketidakmampuannya menghadapi kondisi perekonomian Indonesia yang tidak stabil pada masa tersebut. Meskipun demikian, pemerintah menilai bahwa keberadaan organisasi yang mampu mewadahi dan mengoordinasikan seluruh

koperasi peternak sapi di Indonesia sangatlah penting guna menjaga keberlanjutan usaha persusuan nasional serta meningkatkan kesejahteraan peternak. Oleh karena itu, pada tahun 1978 didirikan Badan Koordinasi Koperasi Susu Indonesia (BKCSI). Seiring dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan tuntutan efisiensi kelembagaan, BKCSI kemudian dibubarkan dan digantikan oleh Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI). GKSI berperan sebagai koperasi sekunder yang hingga saat ini berfokus pada penguatan kelembagaan koperasi susu, peningkatan daya saing produk persusuan nasional, kelembagaan koperasi susu, peningkatan daya saing produk persusuan



Sumber: GKSI Jawa Barat 2024

Gambar 1. 1
sebaran Koperasi penghasil susu di Jawa Barat

Persebaran koperasi penghasil susu di Jawa Barat mencakup berbagai daerah dan kabupaten, mulai dari koperasi kecil hingga koperasi besar. Koperasi kecil berperan menghimpun hasil perahan peternak, yang selanjutnya dikelola dan diproduksi oleh koperasi besar seperti KPSBU dan KPBS. Pola ini membentuk

sistem rantai pasok susu yang terintegrasi di Jawa Barat. Adapun data koperasi susu serta jumlah produksi susu di Jawa Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Koperasi penghasil susu di Jawa Barat dan produksi pertahunnya

No	Nama Koperasi	produksi (Ton)
1	KPSBU Lembang	40.753.496
2	KPBS Pangalengan	36.711.166
3	Puspa Mekar	18.678.121
4	Sarwa mukti	17.304.308
5	Bayongbong	16.583.082
6	Karya utama cikajang	16.129.293
7	cisurupan	12.639.830
8	Dewi sri kuningan	11.753.710
9	KPS Bogor	9.086.156
10	Tani mukti ciwidey	7.223.540
11	Sinar jaya Ujung berung	6.327.356
12	Pasir Jambu	5.534.320
13	Cilawu	5.385.660
14	Mitrayasa	4.478.770
15	KPS Gunung gede	4.241.259
16	Gemah ripah	4.174.663
17	Makmur selabintana	4.009.581
18	Giri tani Bogor	3.582.410
19	Ciparay	3.194.126
20	Cipanas cianjur	1.619.220
21	Bakti sukaraja	808.107
22	Balebat banjaran majalengka	454.043
23	Cipta karya samarang	454.490

Sumber: GKSI Jawa Barat Tahun 2024

Provinsi Jawa Barat mempunyai dua Koperasi penghasil susu yang merupakan pemasok primer yaitu Koperasi Peternak Bandung Selatan (KPBS) yang terletak di kecamatan Pangalengan dan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) yang terletak di kecamatan Lembang. Kedua koperasi tersebut

mempunyai beberapa perbedaan seperti jenis produk yang di produksi, wilayah distribusi hingga tahun berdirinya. Perbandingan antara kedua koperasi tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 3
Perbandingan antara KPBS dan KPSBU

Perbandingan	KPBS	KPSBU
Jumlah produksi susu	29.253.260.000 liter	34.689.435.000 liter
Produk	Susu pasteurisasi, yoghurt, es yoghurt, dodol susu, kerupuk susu, permen susu, keju,	Susu pasteurisasi, yoghurt, es yoghurt, tahu susu, isam,
Jumlah anggota	4500	5778
Tahun berdiri	1969	1971
prestasi	Koperasi susu terbesar se indonesia	Koperasi susu teladan Nasional

Sumber: Buku laporan KPSBU Lembang dan GKSI 2024

Berdasarkan data produksi yang diperoleh, GKSI mencatat bahwa jumlah output yang dihasilkan pada Koperasi Penghasil Susu se Jawa Barat sebanyak 255.917.844,68 liter/tahun, namun dari 25 koperasi yang ada di Jawa Barat, KPSBU Lembang merupakan penghasil produksi output terbanyak, dengan jumlah Anggota sebanyak 285 yang tersebar di beberapa divisi perusahaan mencatat bahwa yaitu mencapai 560 Liter per hari atau sebanyak 204.00 Liter per tahun. Namun dari produksi harian tersebut terbagi menjadi dua proses produksi yang berbeda yaitu 65% untuk produksi yoghurt atau sekitar 364 liter dan 35% atau 196 liter untuk produksi susu pasteurisasi. Rata-rata tingkat pencapaian produksi mencapai 94,6 % dari target yang telah ditetapkan.

Maka dari itu, berdasarkan beberapa pernyataan serta data produksi yang telah diperoleh, tingginya capaian realisasi terhadap target menjadikan KPSBU Lembang sebagai locus penelitian yang relevan dan strategis untuk dikaji dan dinilai cukup representatif untuk dijadikan sebagai locus penelitian, khususnya dalam kajian efisiensi operasional. Hal ini didukung oleh besarnya kapasitas produksi, pembagian proses ke dalam dua lini produk utama (yoghurt dan susu pasteurisasi).

Tabel 1. 4

Data produksi produk susu KPSBU Lembang periode tahun 2024

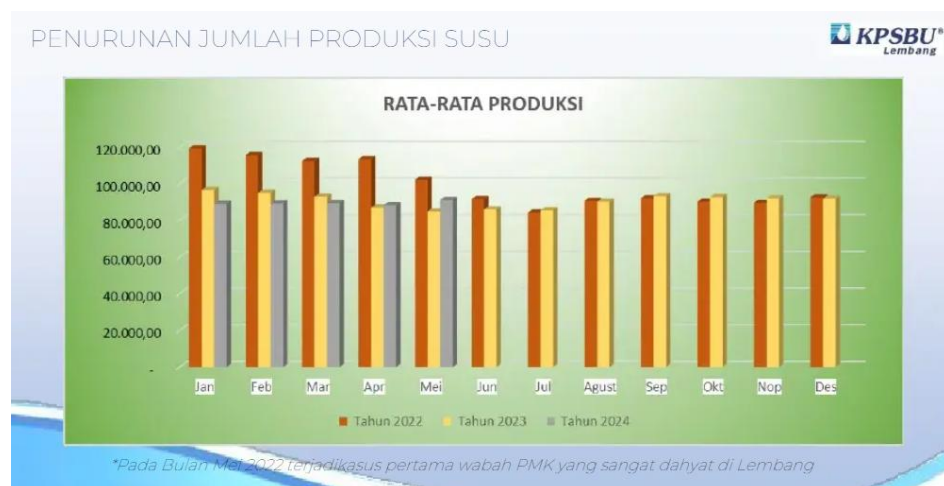
No.	PERIODE	JENIS PRODUK (QTY)		
		yoghurt	es yoghurt	susu pasteurisasi
1.	Januari	20.562	116.700	12.793
2.	Februari	20.154	93.450	13.812
3.	Maret	21.327	82.165	12.123
4.	April	17.014	82.400	13.620
5.	Mei	22.302	119.830	15.321
6.	Juni	18.315	134.285	13.547
7.	Juli	22.475	114.330	18.040
8.	Agustus	19.902	93.870	13.104
9.	September	19.190	111.580	18.635
10.	Oktober	23.412	117.245	15.738
11.	November	19.564	94.275	14.061
12.	Desember	21.649	4.531	18.818
Total		245.866	1.164.661	179.612

Sumber: Laporan Tahunan KPSBU Lembang tahun 2024

KPSBU Lembang memproduksi beragam olahan susu yang dikemas dalam berbagai jenis dan ukuran. Berdasarkan data jenis produk, terdapat total 13 varian yang dihasilkan. Produk yoghurt diproduksi dalam empat pilihan ukuran, yaitu 180 ml, 250 ml, 600 ml, dan 1000 ml (botol). Selain itu, KPSBU juga

memproduksi Es Yoghurt dengan tiga varian isi, yaitu isi 10, isi 25, dan isi 50. Untuk produk susu pasteurisasi, tersedia dalam empat ukuran, yakni 150 ml, 250 ml, 600 ml, dan 1000 ml. Di samping produk-produk tersebut, KPSBU Lembang juga menghasilkan Tahu Susu serta produk olahan lainnya seperti Isam.

Pada industri peternakan, perihal efisiensi operasional dan produktivitas tenaga kerja menjadi aspek penting dalam keberlanjutan usaha, seperti mengantisipasi adanya kecelakaan kerja maupun peristiwa lainnya yang mengganggu operasional usaha seperti peristiwa wabah penyakit PMK (penyakit mulut dan kuku) yang di alami oleh KPSBU Lembang.



Gambar 1. 2
Rata-rata produksi susu segar KPSBU Lembang 2022 dan 2023

Berdasarkan data produksi periode 2022–2023, diketahui bahwa terjadi penurunan yang cukup signifikan dalam volume produksi susu, khususnya pada bulan Mei 2022. Penurunan tersebut bertepatan dengan munculnya wabah Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di wilayah Lembang yang berdampak serius terhadap

kesehatan sapi perah. Kondisi tersebut menyebabkan turunnya produktivitas susu secara tajam dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya.

Peristiwa ini membawa dampak terhadap pengaturan dan pembagian tugas tenaga kerja di lapangan. Para pekerja yang bertanggung jawab dalam proses pemerahan dan pengumpulan susu harus menyesuaikan kembali jadwal serta pola kerja akibat menurunnya jumlah susu yang diproduksi setiap hari. Di sisi lain, pengeluaran untuk biaya tenaga kerja tidak ikut menurun, bahkan cenderung meningkat, karena terdapat kebutuhan tambahan seperti perawatan hewan ternak yang terinfeksi, penyemprotan disinfektan kandang, serta peningkatan pengawasan terhadap proses produksi. Keadaan tersebut menyebabkan ketidakseimbangan antara beban kerja, jam kerja, dan hasil produksi, sehingga berpengaruh terhadap menurunnya efisiensi biaya tenaga kerja di KPSBU Lembang. Produktivitas pekerja sangat berkaitan dengan kemampuan mereka dalam mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan.

Saat produksi menurun seperti pada tahun 2022 dan 2023, Hal ini menunjukkan bahwa pekerja belum bekerja secara optimal dengan sumber daya yang ada. Penurunan produktivitas dipengaruhi oleh pembagian tugas yang kurang tepat dan ketidaksesuaian kemampuan pekerja, sehingga peningkatan waktu kerja tidak sebanding dengan hasil produksi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi penugasan dan pembagian tugas agar kinerja pekerja lebih optimal dalam pengolahan susu. KPSBU Lembang mempunyai delapan tahapan proses produksi dalam lingkup pengolahan produk yaitu :

Tabel 1. 5
Jenis-jenis tahapan produksi, Mesin, Biaya yang dikeluarkan KPSBU
Lembang

No.	Jenis mesin dan tahapan produksi	Jumlah stasiun	Biaya
1.	Trasportasi pengambilan bahan baku	1	Rp. 22.500/ sekali angkut
2.	Pemasakan	1	Rp. 556.684,75/ orang setiap produksi
3.	Inkubasi	1	Rp. 0
4.	Penambahan rasa	1	
5.	<i>Cool storage</i>	1	Rp. 54.000/ 1,5 kW setiap hari
6.	<i>Filling</i>	1	Rp. 40.500
7.	<i>Sealer cup</i>	1	Rp. 109.500
8.	<i>Packing</i>	4	Rp. 50/pcs

Sumber: KPSBU Lembang data diolah 2025

Namun dari ke delapan tahapan produksi tersebut, selain memanfaatkan tenaga kerja mesin di KPSBU Lembang juga tetap membutuhkan peran sumber tenaga manusia untuk membantu dan mengawasi jalannya proses produksi berlangsung, peran tenaga kerja manusia tersebut berperan penting dalam pengawasan kualitas, pengorganisasian, serta pengendalian agar setiap tahapan berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kehadiran tenaga kerja juga menjadi faktor penentu dalam mengantisipasi kesalahan teknis maupun kendala yang tidak dapat sepenuhnya ditanganin oleh mesin. Diantaranya dalam lingkup pengolahan terdapat 11 karyawan dimana terbagi menjadi dua golongan yaitu karyawan tetap dan juga karyawan harian, pembagian ini dilakukan oleh locus untuk menjalankan ketentuan produksi.

Tabel 1. 6
Karyawan pengolahan susu KPSBU Lembang

No	NAMA KARYAWAN	JABATAN	KETERANGAN	UPAH (RUPIAH)
1.	JAANG	Kepala Bagian	Karyawan tetap	4.073.803,57
2.	CAHYA	Kepala Urusan	Karyawan tetap	4.073.803,57
3.	ATAP	Staf Pengolahan	Karyawan tetap	4.073.803,57
4.	ANDRI	Staf Pengolahan	Karyawan tetap	4.073.803,57
5.	ANDI	Staf Pengolahan	Karyawan tetap	4.073.803,57
6.	LILIS	Staf Pengolahan	Karyarwan harian	400.000
7.	EULIS	Staf Pengolahan	Karyawaan harian	400.000
8.	NANI	Staf Pengolahan	Karyawaan harian	400.000
9.	INEU	Staf Pengolahan	Karyawaan harian	400.000
10.	NENG	Staf Pengolahan	Karyawaan harian	400.000
11.	RUSMIATI	Staf Pengolahan	Karyawaan harian	400.000

Sumber: Buku laporan KPSBU data diolah, 2025

Perbedaan status pekerja tersebut tentunya bukan hanya untuk menentukan status mana saja yang akan dikerjakan, melainkan pembagian upah operasional juga di bedakan yaitu upah pokok antara karyawan tetap dan harian yang di jelaskan dalam Tabel 1.6 Karyawan pengolahan susu KPSBU Lembang.

Meskipun KPSBU Lembang telah memiliki struktur organisasi, tahapan proses produksi, dan jumlah tenaga kerja yang relatif tetap, penempatan tenaga kerja pada tiap tahapan produksi belum sepenuhnya dilakukan secara analitis dan berbasis perhitungan kuantitatif. Penugasan masih mengandalkan kebiasaan dan pengalaman kerja tanpa mempertimbangkan perbedaan kemampuan pekerja, sehingga berpotensi menimbulkan ketimpangan beban kerja. Selain itu, sistem penugasan karyawan harian yang bersifat acak dan berubah setiap minggu menyebabkan waktu kerja tidak dimanfaatkan secara optimal karena karyawan

harus terus beradaptasi dengan tugas dan stasiun kerja yang berbeda. Kondisi ini berdampak pada menurunnya efisiensi kerja serta berpotensi mengganggu kelancaran proses produksi.

Namun di sisi lain, meskipun sistem penugasan yang diterapkan oleh KPSBU Lembang belum menggunakan pendekatan yang terstruktur dan bersifat teknis, penerapan sistem penugasan dengan pola lama yang selama ini digunakan masih dapat berjalan dengan cukup baik dalam mendukung kelancaran proses produksi. Pola penugasan tersebut telah menjadi kebiasaan kerja yang dipahami oleh karyawan, sehingga aktivitas operasional tetap dapat dilaksanakan tanpa hambatan yang berarti. Selain itu, apabila kepala bagian mengambil keputusan untuk mengubah sistem penugasan pada proses produksi, maka perubahan tersebut berpotensi menimbulkan kebutuhan penyesuaian yang relatif panjang karena karyawan belum terbiasa dengan sistem baru. Kondisi ini juga dapat memengaruhi ritme kerja serta efektivitas produksi pada tahap awal penerapan perubahan. Oleh karena itu, perubahan sistem penugasan perlu direncanakan secara matang dan dilakukan secara bertahap agar tidak mengganggu stabilitas operasional yang telah berjalan.

Disamping itu Evaluasi secara berkala juga penting dilakukan untuk menilai efektivitas perubahan yang diterapkan serta mengidentifikasi kendala yang muncul selama proses transisi. Dengan pendekatan yang terencana dan terukur, perubahan sistem penugasan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi tanpa mengurangi produktivitas yang telah dicapai sebelumnya.

Tabel 1. 7
Distribusi stasiun kerja karyawan produksi

No	Stasiun Kerja / Tahapan Produksi	Jumlah Stasiun	Karyawan Tetap	Karyawan Harian	Keterangan
1	Transportasi Bahan Baku	1	Jajang	–	Penanggung jawab pengambilan bahan baku
2	Pemasakan	1	Cahya	–	Pengendalian proses inti produksi
3	Inkubasi	1	Atap	–	Pengawasan proses inkubasi
4	Penambahan rasa	1	Andi		Memasukan varian rasa
5	Cool Storage	1	Andri	–	Penyimpanan dan kontrol suhu
6	Filling	1	–	Lilis , Eulis	Penugasan harian bersifat acak
7	Sealer Cup	1	–	Nani , Ineu	Penugasan harian bersifat acak
8	Packing	4	–	Neng , Rusmiati	Penugasan harian bersifat acak

Sumber: Data diolah Kembali, 2025

Pada Tabel 1.7 merupakan salah satu contoh pembagian dan juga distribusi tenaga kerja dalam mengerjakan stasiun kerja, dalam praktiknya pada locus dalam dua hingga 3 pekan kerap melakukan perubahan shift atau tanggungjawab karyawan dalam mengerjakan stasiun kerja, namun perubahan tersebut menurut hasil wawancara dilakukan tanpa adanya tujuan tertentu dalam efisiensi operasional. Apabila tenaga kerja tidak ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan

kesesuaian pekerjaannya, maka kemungkinan terjadinya keterlambatan proses, penurunan mutu produk, hingga pemborosan biaya operasional akan semakin besar.

Waktu penyelesaian stasiun kerja di setiap karyawan juga berbeda-beda, setiap karyawan dalam memegang tahapan produksi dapat menyelesaikan dalam waktu sebagai berikut:

Tabel 1.8
Waktu penyelesaian stasiun kerja setiap Karyawan

Karyawan	Stasiun Kerja							
	Transport bahan baku	pemasakan	Inkubasi	penambahan rasa	Cool storage	Filling	Sealler cup	Packing
Jajang	195	115	460	110	1420	370	330	470
Cahya	205	124	412	115	1600	390	350	485
Andi	210	120	480	108	1440	384	344	402
Atap	198	118	468	110	1410	410	333	464
Andri	215	130	512	112	1420	412	360	505
Eulis	208	130	521	118	1550	395	355	498
Ineu	212	121	470	114	1425	380	340	380
Neng	278	127	485	119	1448	395	366	498

Sumber: Data diolah, 2026

Dalam penelitian ini, pemilihan metode Hungarian didasarkan pada karakteristik permasalahan yang lebih mengarah pada penugasan tenaga kerja ke stasiun kerja dibandingkan pada pengurutan pekerjaan dalam aliran proses produksi. Metode Hungarian merupakan metode optimasi yang digunakan untuk menyelesaikan masalah penugasan (assignment problem), dengan tujuan meminimalkan biaya, waktu, atau memaksimalkan keuntungan berdasarkan matriks biaya tertentu. Karakteristik utama metode ini adalah adanya jumlah tenaga kerja dan jumlah pekerjaan yang relatif seimbang, serta setiap tenaga kerja hanya ditugaskan pada satu pekerjaan dalam satu periode. Kondisi tersebut sesuai dengan

situasi di bagian pengolahan, di mana karyawan ditempatkan pada stasiun kerja tertentu dengan waktu penyelesaian yang berbeda-beda.

Sementara itu, metode Johnson's Rule lebih tepat digunakan untuk permasalahan penjadwalan pada sistem flow shop dua atau tiga mesin yang berfokus pada penentuan urutan pekerjaan guna meminimalkan makespan, sehingga kurang relevan apabila permasalahan penelitian tidak menitikberatkan pada urutan aliran produk. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi total waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi penugasan, serta potensi pengurangan waktu menganggur (*idle time*). Selain itu, penelitian juga mempertimbangkan keseimbangan beban kerja antar karyawan dan kesesuaian kompetensi tenaga kerja terhadap stasiun yang ditempati. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh sistem penugasan yang lebih optimal dibandingkan metode konvensional yang selama ini diterapkan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan mendukung kelancaran proses produksi secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk memilih judul: **“Penerapan Penugasan Menggunakan Metoda *Hungarian* Untuk Mengoptimalkan waktu dalam Proses Produksi Susu dan Yoghurt di KPSBU Lembang”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah ini Untuk membantu peneliti memahami masalah yang ingin diteliti secara jelas dan terarah. Dengan mengidentifikasi masalah, penelitian tidak terlalu luas dan fokus pembahasan bisa dikendalikan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan latar belakang penelitian dan hasil pra-survey yang

telah diuraikan diatas, maka penulis akan mengidentifikasi permasalahan yang ada di KPSBU Lembang dan merumuskan masalah dari penelitian. Dari uraian latar belakang tersebut dapat di jabarkan identifikasinya:

1. Penempatan tenaga kerja di KPSBU Lembang masih bergantung pada kebiasaan operasional lama.
2. Terdapat Perbedaan penugasan pegawai tetap dan harian.
3. Masih sulit untuk melakukan perencanaan penugasan tenaga kerja secara sistematis.
4. Perbedaan status pekerja menjadi pembeda dalam pembagian upah pegawai dan jam kerja.
5. Jumlah produksi belum optimal terutama saat produksi tidak stabil akibat wabah PMK.
6. Proses produksi belum didukung sistem penjadwalan dan penugasan tenaga kerja yang sistematis.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, permasalahan tersebut yaitu :

1. Bagaimana Penugasan yang dilakukan oleh KPSBU Lembang
2. Bagaimana Upaya optimalisasi tenaga kerja di KPSBU Lembang
3. Bagaimana Penerapan Penugasan menggunakan metoda *Hungarian* yang dilakukan di KPSBU Lembang

4. Bagaimana optimalisasi penugasan menggunakan metode Hungarian
5. Bagaimana perbandingan antara Penugasan yang dilakukan oleh Perusahaan dengan Penugasan menggunakan metode *Hungarian*

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka usulan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis :

1. Penugasan Tenaga kerja Yang dilakukan pada KPSBU Lembang
2. Optimalisasi Tenaga Kerja Yang dilakukan pada KPSBU Lembang
3. Penugasan Tenaga Kerja dengan menggunakan metode Hungarian pada KPSBU Lembang
4. penugasan tenaga kerja dengan menggunakan metode *Hungarian* pada KPSBU Lembang
5. Perbandingan optimalisasi penggunaan Tenaga kerja antara Penugasan yang dilakukan oleh Perusahaan dengan Penugasan menggunakan metode *Hungarian*

1.5 Kegunaan

Kegunaan penelitian akan menjelaskan mengenai kegunaan dari penelitian baik secara teoritis maupun secara praktis yang dilakukan oleh KPSBU Lembang sehingga dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, Perusahaan, dan Masyarakat secara umum. Kegunaan penelitian ini akan dijelaskan dan dipaparkan secara menyeluruh sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana metode penugasan yang dapat dilakukan di perusahaan serta sebagai sarana bagi peneliti untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah, khususnya mengenai metode-metode penugasan. Melalui penelitian ini, peneliti juga dapat memahami secara lebih mendalam penerapan konsep teoritis dalam kondisi operasional yang nyata di lapangan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan mampu menjadi referensi tambahan bagi pihak akademisi maupun praktisi dalam mengkaji dan mengimplementasikan metode penugasan secara lebih efektif dan efisien.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat bagi pihak yang membutuhkan antara lain:

A. Bagi penulis

1. Untuk menambah pengetahuan lebih tentang penugasan karyawan dalam Perusahaan .
2. Mengetahui secara langsung peramalan perencanaan dan penugasan tenaga kerja produksi yang dilakukan oleh KPSBU Lembang
3. Menjadi lebih mengerti penerapan metode penugasan pada perusahaan.
4. Dapat memahami bagaimana proses produksi tahu pada KPSBU Lembang.
5. Mengembangkan kemampuan analisis dalam Operasional

B. Bagi Perusahaan

1. Dapat memberi masukan atau saran bagi perusahaan tentang bagaimana perencanaan dan penugasan tenaga kerja produksi yang baik.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menggunakan teori dari penulis.
3. Sebagai bahan evaluasi terhadap perencanaan dan penugasan produksi yang digunakan oleh perusahaan

C. Bagi pihak lain

Dapat dipergunakan sebagai referensi oleh penulis lain dalam memahami metode penugasan tenaga kerja dalam suatu perusahaan dan sebagai referensi untuk penyusunan skripsi.