

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) merupakan sebuah yayasan pendidikan dengan konsep *One Pipe Education System* (OPES) yang telah tersebar diseluruh wilayah Indonesia, Yayasan Pendidikan Telkom berdiri setelah tergabungnya dua Yayasan dibidang pendidikan yang diprakarsai oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) di tahun 2015. YPT telah lebih dari 35 tahun menyelenggarakan lembaga pendidikan. Dimulai dari *Daycare*, *Play Group*, TK, dan lembaga pendidikan dasar, menengah, sampai dengan lembaga pendidikan tinggi. Selain itu dalam mendukung kegiatan pendidikan formal, YPT memiliki lembaga riset, lembaga pelatihan dan lembaga sertifikasi professional yang sudah bekerjasama dengan *global partner*, lalu YPT menyediakan laboratorium nyata untuk para siswa dan juga mahasiswa dengan tujuan mengasah kemampuan dalam segala bidang dengan mendirikan perusahaan-perusahaan yang di kelola secara profesional.

YPT juga mempunyai lembaga riset sekaligus merupakan lembaga inkubasi bisnis, *Bandung Techno Park*, yang juga merupakan *role model Techno Park* di Indonesia. *Good Corporate/University Governance* yang didukung dengan strategi *Quality Excellence*, melalui beberapa kebijakan mutu yang mengacu kepada regulasi yang berlaku (diantaranya DIKTI, BAN PT, dsb) kemudian dikemas dengan ISO 9001:2008 dan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan dapat membina hubungan baik dalam jangka panjang dengan para pihak *Stakeholders*.

Dalam penyelenggaraannya, sumber dana lembaga pendidikan YPT di dukung oleh unit usaha yang bergerak di berbagai bidang.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi dalam perusahaan sangatlah penting agar dapat memudahkan tenaga kerjanya untuk memahami dengan jelas apa-apa saja yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. YPT sendiri pun mempunyai visi dan misi dalam kegiatan usahanya, dan visi misi tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

A. Visi

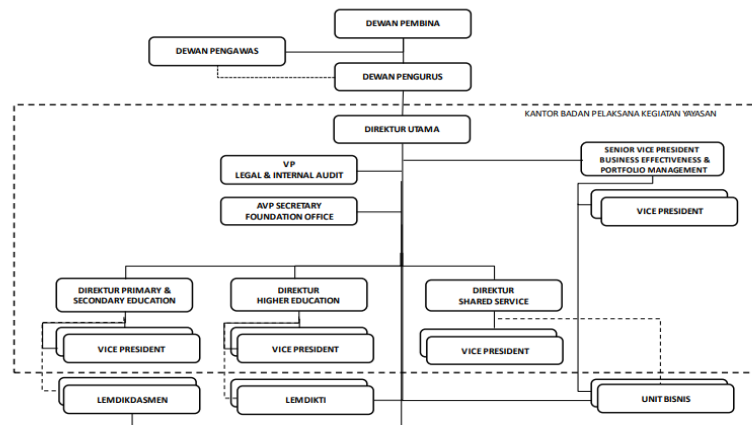
Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional, untuk membentuk insan berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.

B. Misi

1. Menyelenggarakan lembaga pendidikan berstandar Internasional
2. Mengembangkan sistem pembinaan, untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa
3. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan, melalui penciptaan peluang, inovasi, serta kreativitas

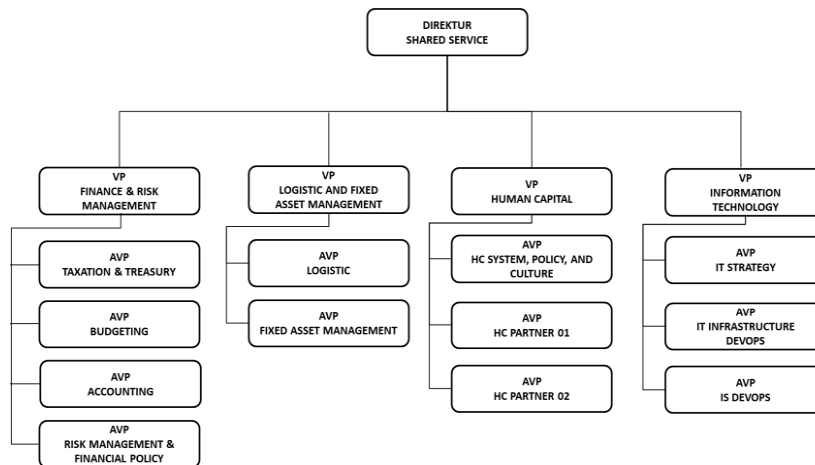
1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi merupakan suatu penggambaran yang dapat menerangkan secara terperinci tipe organisasi, departement organisasi, struktur kedudukan, jenis-jenis wewenang para pejabat, bidang dan hubungan dalam pekerjaan, garis perintah, tanggung jawab, dan juga rentang kendali dalam sistem pimpinan organisasi (Ratnasari et al., 2020) Berikut ini ialah struktur organisasi yang digunakan pada Yayasan Pendidikan Telkom



Gambar 1.2 Struktur Organisasi YPT

Sumber : SOTK BPK Yayasan Pendidikan Telkom



Gambar 1.3 Stuktur Unit Finance & Risk Management

Sumber : SOTK BPK Yayasan Pendidikan Telkom

1.2 Latar Belakang

Organisasi ataupun perusahaan membutuhkan sebuah sumber daya manusia yang baik serta terarah, sehingga dapat tercapainya organisasi yang baik dan mampu bersaing. Hal yang sangat krusial dalam perusahaan yaitu menyusun sumber daya manusia yang optimal, karena ini merupakan bagian penting sehingga perusahaan dapat berjalan efektif serta efisien. Sumber daya sendiri merupakan poin utama dalam bisnis, terdapat ribuan sumber daya yang dapat digunakan untuk mempermudah jalannya bisnis dalam suatu perusahaan, termasuk di antaranya adalah sumber daya manusia. Pernyataan ini didukung dengan pendapat (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang amat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dalam berjalannya sebuah organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang dapat menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Pada hakikatnya, SDM yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi digunakan sebagai penggerak, pemikir dan juga perencana dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah disusun (Widodo et al., 2020). Sumber daya manusia disini berarti manusia yang dipekerjakan dalam suatu perusahaan yaitu karyawan, untuk bisa memperoleh sumber daya manusia yang optimal banyak cara yang dapat dilakukan salah satunya dengan pengukuran beban kerja dengan tujuan menentukan seberapa jauh beban yang dapat di tanggung oleh karyawan.

Beban kerja merupakan tuntutan tugas atau pekerjaan yang ditanggungkan kepada karyawan yang mana harus mereka selesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan pada suatu perusahaan (Ahmad et al., 2019). Penyesuaian beban kerja karyawan pada suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, Karyawan dengan tingkat beban kerja yang berlebih cenderung akan kesusahan dalam menangani tugas tugasnya (*overload*), sebaliknya karyawan dengan tingkat beban kerja yang terlalu rendah (*underload*) juga akan menjadikan tingkat efisiensi perusahaan buruk, karena dianggap tidak bisa memaksimalkan fungsi karyawan dengan baik (Wicaksono & Min Fadlillah, 2021). Sehingga perlu adanya suatu pengukuran beban kerja agar tingkat efektivitas dan efisiensi perusahaan serta karyawan terjaga dengan stabil dan tidak memberatkan kedua belah pihak.

Kejadian yang sering kali dihadapi oleh beberapa perusahaan yaitu tentang tingkat beban kerja pada pegawainya. Fenomena yang biasanya dihadapi yaitu Pegawai yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan, banyak yang tidak sesuai dengan proporsi dan bagaimana seharusnya (Nabawi, 2019). Kelebihan beban kerja akan berdampak kurang baik pada pegawai pada umumnya, seperti dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik serta juga mental, kemudian akan berdampak pada tingkat emosional karyawannya seperti mudah marah dan cenderung merasa penat. Adapun beban kerja yang terlalu rendah atau sedikit pula akan mengakibatkan perasaan kurang kontributif dari karyawan itu sendiri, sehingga beranggapan bahwa peranannya dalam perusahaan sangat sedikit dan akan mudah menggampangkan tugasnya, intensitas tugas yang terlalu rendah juga berdampak pada tingkat efisiensi perusahaan dalam konteks tidak memaksimalkan kinerja karyawannya (Nabawi, 2019).

Penelitian ini mengambil Yayasan Pendidikan Telkom sebagai objek penelitian, dimana Yayasan Pendidikan Telkom ini merupakan lembaga pendidikan yang berjalan secara berkelanjutan mulai dari tingkat sekolah dasar hingga tingkat perguruan tinggi di tempat pendidikan yang sama yang sudah tersebar di seluruh Indonesia sehingga perlu adanya analisis terhadap Beban kerja yang diterima oleh setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya sehingga terciptanya sumber daya yang optimal.

Fokus penelitian disini yaitu pada Sub unit *Accounting* dalam Unit *Finance and Risk Management* yang merupakan posisi yang cukup krusial pada Yayasan Pendidikan Telkom. Posisi ini berada dibawah naungan Direktorat *Shared and Service* yang berfokus pada kewenangan bertindak untuk menandatangani keputusan, peraturan maupun dokumen hukum lainnya terkait *Finance dan Risk Management* baik di Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan maupun Lembaga yang bersifat bersifat rutin dan telah diatur dalam Keputusan Dewan Pengurus, Peraturan Dewan Pengurus atau ketetapan Pimpinan dalam bentuk lainnya.

Untuk Unit *Finance & Risk Management* ini sendiri memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Mengusulkan strategi *Foundation Risk Management* dan *Audit Management* kepada Direktur *Shared Service* Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan;
- b. Memastikan strategi *Foundation Risk Management* dan *Audit Management* dilaksanakan secara konsisten;
- c. Mengkoordinir dan melaksanakan pengelolaan *Foundation Risk Management* dan *Audit Management*;
- d. Menyediakan kebijakan, kemudian tata kelola serta mekanisme dalam melakukan pengelolaan *financial accounting* (akuntansi, termasuk *financial reporting*), *management accounting* (anggaran), *treasury*, *risk management* dan *taxation* (perpajakan) serta pengendalian implementasinya;
- e. Mengusulkan rumusan strategi dan kebijakan Keuangan YPT Group dalam jangka Panjang;

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, VP *Finance & Risk Management* dibantu oleh:

- a. AVP *Taxation & Treasury*;
- b. AVP *Budgeting*;
- c. AVP *Accounting*; dan
- d. AVP *Risk Management & Financial Policy*

Tahun	Sub Unit	Jabatan	Jumlah tenaga kerja
2022	<i>Taxation & Treasury</i>	<i>AVP Taxation & Treasury</i>	1
		<i>Officer Taxation</i>	1
		<i>Officer Treasury</i>	1
		<i>Staff Taxation</i>	1
		<i>Staff Treasury</i>	1
	<i>Budgeting</i>	<i>AVP Budgeting</i>	1
		<i>Officer Budgeting</i>	1
		<i>Staff Budgeting</i>	1
	<i>Accounting</i>	<i>AVP Accounting</i>	1
		<i>Officer Accounting</i>	2
		<i>Staff Accounting & Finance Helpdesk</i>	1
	<i>Risk Management & Financial Policy</i>	<i>Avp Risk Management & Financial Policy</i>	1
		<i>Officer Risk Management& Financial Policy</i>	1
		<i>Staff Risk Management & Financial Policy</i>	1
Jumlah			15

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Unit Finance & Risk Management

Berdasarkan hasil wawancara dengan AVP Accounting pada tanggal 16 Maret 2023 dari Sub unit Accounting sendiri sudah mengeluhkan adanya kelebihan beban tugas dikarenakan kurangnya jumlah karyawan yang tersedia sehingga pendistribusian tugas tidak merata dan cenderung berlebih dan diperlukan adanya penambahan karyawan pada bagian *staff officer*. Selaras dengan data jumlah karyawan diatas jumlah karyawan dalam Sub unit Accounting yang seharusnya berjumlah 4 orang, namun pada kenyataannya hanya di isi oleh 3 orang, terdiri dari 1 AVP, 1 *Officer*, dan 1 *Helpdesk*. Penulis mengutip hasil wawancara menurut AVP yang mana menyatakan Sub unit *Accounting* belum cukup optimal. Tidak optimalnya disini terjadi terutama di bulan-bulan tertentu yang mana intensitas kerja cukup padat dan mengeluhkan adanya *overload* terhadap *jobdesk* yang

diberikan. Pada Sub unit Accounting diakhir bulan antara November-Desember terbilang cukup padat dengan adanya agenda penyusunan anggaran dan audit eksternal, di tambah dengan kurangnya satu *Officer* yang seharusnya ada dalam Sub unit Accounting mengakibatkan adanya kelebihan tugas yang diterima oleh AVP dan 1 *Officer* yang ada sekarang, akibatnya terjadi ketidak optimalannya pekerjaan yang dilakukan.

Urgensi dalam penelitian ini yaitu tentang pentingnya melakukan analisis beban kerja serta perhitungan jumlah sumber daya manusia optimal, Analisa beban kerja sendiri dapat sangat berguna bagi perusahaan jika dilakukan dengan baik karena menyangkut bagaimana cara perusahaan dapat melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusianya dengan matang. Kemudian sebagai tolak ukur perusahaan, sudah baik atau belumnya dalam memberikan kesejahteraan bagi para karyawannya melihat beban kerja disini sangat berpengaruh terhadap kondisi para karyawan. Lalu Jika dilakukan dengan baik maka perusahaan akan bisa merancang serta menghitung berapa sumber daya yang cukup serta optimal yang dibutuhkan, sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

1.3 Perumusan Masalah

Penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai analisis beban kerja untuk menentukan jumlah SDM optimal pada unit Sub unit *Accounting Finance & Risk Management* serta sehingga didapat karyawan yang optimal.

Pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja yang dimiliki Sub unit *Accounting finance & risk management*?
2. Berapa jumlah karyawan yang sesuai dan ideal untuk Sub unit *Accounting finance & risk management* berdasarkan hasil perhitungan beban kerja?

1.4 Batasan Masalah

Batasan disini agar pembahasan penelitian dapat sesuai dengan tujuan, terarah, dan tidak menyimpang maka diperlukan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Nilai beban kerja setelah usulan penambahan dan pengurangan pegawai tidak ditulis dan dibahas, hasil hanya sebagai acuan.
2. Penelitian ini berfokus pada pembahasan beban kerja fisik karyawan dan tidak membahas beban kerja mental.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini terbagi menjadi beberapa poin, yang dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi beban kerja yang dimiliki Sub unit *Accounting Finance & Risk Management*.
2. Mengukur jumlah karyawan yang sesuai dan ideal untuk Sub unit *Accounting Finance & Risk management*.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian kali ini terbagi menjadi manfaat teoritis serta manfaat praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian kali ini dibagi dua poin, yang mana dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk para akademisi, riset ini bisa menyajikan data mengenai mengenai analisis beban kerja untuk menentukan jumlah SDM optimal pada Sub unit *Accounting Finance & Risk Management*
2. Untuk para peneliti, riset ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pustaka penelitian mengenai analisis beban kerja untuk menentukan jumlah SDM optimal.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian kali ini memiliki manfaat sebagai bahan acuan perusahaan dalam melihat tingkat beban kerja para karyawan diperusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas

Penelitian ini memiliki sistematika penulisan yang telah dibagi menjadi 5 bab yang mana sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab I disini memberikan representasi objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II disini menjelaskan teori-teori menyangkut penelitian yang akan dikerjakan, dan kerangka pemikiran.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab III disini akan dipaparkan tentang variabel serta definisi operasional yang dipakai pada penelitian ini. Lalu, akan dipaparkan juga mengenai jumlah serta karakteristik sampel yang digunakan, kemudian akan dipaparkan juga mengenai jenis dan sumber data yang dipakai, serta metode pengumpulan data responden. Lalu pada bab ini juga akan dipaparkan mengenai metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data dari objek penelitian (sampel).

d. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV disini akan dipaparkan mengenai hasil analisis data dari sampel objek penelitian, lengkap dengan penjelasannya. Analisis data dan penjelasannya pada bab ini dilandaskan pada teori yang sudah dipaparkan dalam bab II, oleh karena itu maka permasalahan yang disampaikan pada bab I sebelumnya dapat menemukan pemecahan solusi yang sesuai.

e. BAB V PENUTUP

Bab V disini berdasarkan dari penjelasan hasil analisis data pada bab IV, maka dirumuskan kesimpulan yang merupakan bukti dari yang disampaikan pada bab II. Selain itu, pada bab ini akan dipaparkan juga mengenai keterbatasan penelitian beserta saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait dalam penelitian ini.