

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil perusahaan



Gambar 1.1 Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber:

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah yayasan dengan menganut konsep *One Pipe Education System (OPES)* dan menyebar diberbagai wilayah di Indonesia, hal ini terealisasi karena bergabungnya dua yayasan dibidang yang digagas oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YPST) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) pada tahun 2015. Kehadiran Yayasan Pendidikan Telkom bertujuan untuk menjalankan amanat PT. Telkom Indonesia dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui pendidikan unggul dan berkualitas. YPT menggunakan bidang ICT disetiap lini pendidikan, dan dibantu sarana prasarana serta sumber daya yang mencukupi, YPT mengikrarkan diri untuk menjadi “*The Leader of ICT Education*”.

Yayasan Pendidikan Telkom telah melaksanakan lembaga pendidikan selama lebih dari 35 tahun, dimulai dari *Daycare, Play Group, TK*, lembaga pendidikan dasar, menengah, sampai dengan lembaga pendidikan tinggi. Disamping itu untuk mendukung kegiatan pendidikan formal, YPT memiliki lembaga riset, lembaga pelatihan, dan lembaga sertifikasi professional yang bekerjasama dengan Global Partner. YPT juga menyediakan laboratorium bagi siswa/i dan mahasiswi/i untuk mengembangkan kemampuan diberbagai bidang dengan mendirikan perusahaan yang dikelola secara professional. *Telkom Schools* dilaksanakan di SMK Telkom Jakarta pada tanggal 23 Januari 2014 oleh Dirjen

Pendidikan Menengah Kemendikbud RI Prof. Dr. Ir. Achmad Jazidie beserta Dewan Pengurus dan Pembina Yayasan Sandhykara Putra Telkom.

Selanjutnya, mulai tanggal 21 Maret 2014 berdasarkan arahan dari jajaran Direksi PT. Telkom selaku Dewan Pembina, Yayasan Pendidikan Sandhykara Putra Telkom secara resmi digabung dengan Yayasan Pendidikan Telkom sehingga Yayasan Pendidikan Telkom menjadi yayasan pengelola *Telkom Schools* untuk tingkat pendidikan dasar dan menengah. Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) juga memiliki lembaga riset yang sekaligus merupakan lembaga inkubasi bisnis, Bandung Techno Park, yang merupakan role model *Techno Park* Indonesia. *Good Corporate/University Governance* yang didukung oleh strategi *Quality Excellence*, melalui berbagai kebijakan mutu yang mengacu kepada regulasi yang berlaku (diantaranya DIKTI, BAN PT, dsb) dan dikemas dengan ISO 9001:2008 diharapkan dapat meningkatkan kepuasan serta membina hubungan baik jangka panjang dengan pihak *Stakeholders*. Dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan, sumber pendanaan YPT di dukung oleh unit usaha yang bergerak di berbagai bidang.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

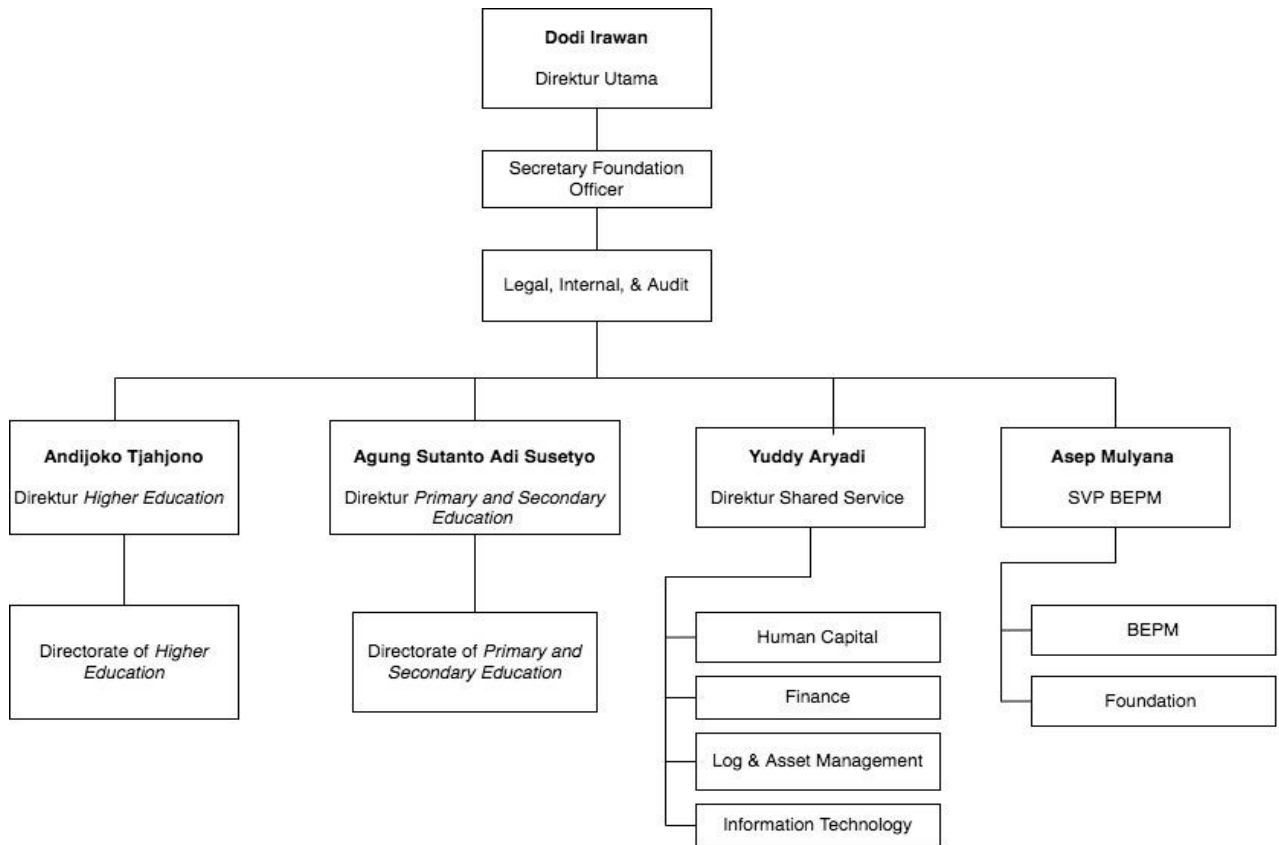
A. Visi

“Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional, untuk membentuk insan berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa”. (*Company Profile YPT, 2022*)

B. Misi

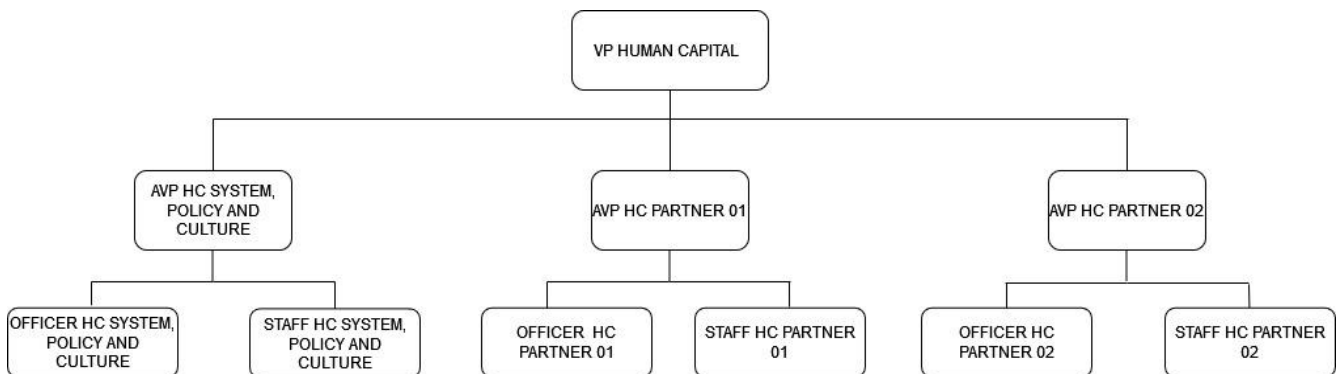
1. Menyelenggarakan pendidikan berstandar internasional.
2. Membangun sistem pembinaan, untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.
3. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan, melalui penciptaan peluang, inovasi, serta kreatifitas. (*Company Profile YPT, 2022*)

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber : Data Internal Perusahaan (2022)



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Human Capital

Sumber : Data Internal Perusahaan (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Beban kerja merupakan kumpulan aktivitas yang harus dilakukan oleh suatu unit dalam organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang baik adalah beban kerja proporsional, tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat, maka output yang dihasilkan tidak akan maksimal, sedangkan jika beban kerja diberikan kepada karyawan terlalu ringan, maka potensi karyawan tidak dapat tersalurkan secara maksimal. Keduanya tidak berdampak baik pada perusahaan karena akan mempengaruhi seberapa efektif dan efisien kinerja perusahaan (Wicaksono & Fadhillah, 2021). Human Capital merupakan posisi penting pada Yayasan Pendidikan Telkom. Posisi ini berada dibawah naungan *Directorate of Shared Service*, Divisi *Human Capital* dipimpin oleh *Vice President* (VP). Dimana tugas VP akan dibantu oleh 3 orang *Assistant Vice President* (AVP) yang terdiri dari AVP *HC System, Police and Culture*, AVP *HC Partner 01*, AVP *HC Partner 02*. Dari setiap AVP akan dibantu oleh *officer* dan *staff*. Posisi Human Capital bertugas untuk menandatangani keputusan, peraturan maupun dokumen hukum lainnya yang terkait Human Capital baik di kantor badan pelaksana kegiatan yayasan maupun Lembaga yang bersifat rutin dan telah nyata diatur dalam keputusan atau peraturan Dewan Pengurus atau ketetapan Pimpinan dalam bentuk lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan VP (*Vice Presiden*) Human Capital (5 November 2022), unit Human Capital terdapat 3 divisi yaitu AVP *HC System, Police and Culture*, AVP *HC Partner 01*, AVP *HC Partner 02*. Seluruh karyawan pada masing-masing sub unit mempunyai beban kerja yang cukup tinggi, terutama pada sub unit AVP *HC System, Police and Culture*. Penulis menyajikan permasalahan terkait kondisi pegawai Human Capital pada sub unit AVP *HC System, Police and Culture* Yayasan Pendidikan Telkom sebagai berikut:

1. Sub unit AVP *HC System, Police and Culture* Memastikan penyusunan kebijakan dan sistem Human Capital berjalan dengan target yang ditetapkan
2. Pekerjaan yang dilakukan sub unit AVP *HC System, Police and Culture* bersifat *repetitive* dan *non-repetitive* dimana pegawai mengerjakan pekerjaan ketika terjadi kendala pada organisasi.
3. Waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian pekerjaan tidak menentu, tergantung pada tingkat banyaknya pekerjaan.

4. Pegawai pada sub unit AVP HC *System, Police and Culture* mendapatkan tugas tambahan diluar jobdesc utama atau merangkap jabatan.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sub Unit AVP HC System, Police and Culture

No	Tahun	Jumlah Pegawai Unit AVP HC <i>System, Police and Culture</i>
1	2021	3
2	2022	3
3	2023	3

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Pada tahun 2022 Lembaga berencana menambah jumlah pegawai untuk posisi AVP HC *System, Police and Culture*. Rencana penambahan jumlah pegawai tersebut didasari atas keluhan pegawai sub unit AVP HC *System, Police and Culture* terkait beban kerja yang dirasa terlalu berat. Namun Lembaga belum pernah melakukan perhitungan beban kerja sehingga tidak diketahui dengan pasti bagaimana kondisi beban kerja pada pegawai AVP HC *System, Police and Culture*. Tidak diketahui pula apakah rencana penambahan jumlah pegawai benar-benar dibutuhkan atau tidak sesuai dengan keluhan yang disampaikan pegawai kepada pihak manajemen.

Analisis beban kerja merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia (Simarmata,2021:64). Dalam penelitian analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai optimal yang dilakukan oleh Wicaksono dan Fadhila dengan judul *Implementation of Full Time Equivalent Method in Determining the Workload Analysis of Logistics Admin Employees of PT X in Jakarta, Indonesia* ditemukan hasil pendistribusian beban kerja yang tidak merata dan perlu penambahan jumlah pegawai agar optimal. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Junaidi dan Fadholi dengan judul *Workload Analysis Using Full Time Equivalent Method on Employees Level Staff & Admin at PT ABCD* ditemukan adanya pendistribusian beban kerja yang tidak merata, namun tidak diperlukan adanya penambahan pegawai karena posisi kepala sub bagian hanya diisi oleh satu pegawai. Kelebihan beban kerja tersebut dapat dialihkan kepada pegawai yang memiliki beban kerja yang dibawah normal (*underload*). Sehingga dibutuhkan analisis untuk mengetahui kondisi beban kerja serta

kebutuhan sumber daya pada Sub Unit AVP HC *System, Police and Culture* pada Yayasan Pendidikan Telkom.

Dengan adanya penelitian analisis beban kerja, diharapkan dapat menghasilkan bahan pertimbangan yang dapat digunakan untuk membuat perencanaan sumber daya manusia dalam merencanakan jumlah pegawai yang dibutuhkan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi beban kerja yang dimiliki pegawai pada Sub Unit AVP HC *System, Police and Culture* Yayasan Pendidikan Telkom?
2. Berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan pada Sub Unit AVP HC *System, Police and Culture* Yayasan Pendidikan Telkom berdasarkan pengukuran beban kerjanya?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kondisi beban kerja pegawai pegawai pada Sub Unit AVP HC *System, Police and Culture* Yayasan Pendidikan Telkom.
2. Mengetahui jumlah pegawai optimal yang harus dipekerjakan oleh Yayasan Pendidikan Telkom untuk Posisi pegawai pada Sub Unit AVP HC *System, Police and Culture*

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan dampak positif dalam aspek teoritis dengan memberi wawasan dan pembelajaran bagi peneliti dan mahasiswa terkait manajemen sumber daya manusia khususnya beban kerja dan penentuan jumlah pegawai optimal.

1.5.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan dampak positif dalam aspek praktis yakni sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga, dapat memberi atau menjadi pertimbangan dalam mengukur beban kerja pegawai dan menentukan jumlah pegawai yang optimal.

2. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi yang mendukung jika ingin melakukan penelitian terkait beban kerja.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana untuk menambah pengetahuan serta pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia khususnya pada objek beban kerja dan penentuan pegawai yang optimal.

1.5 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan yang menggambarkan dari isi penelitian, yakni meliputi : Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi teori umum sampai dengan teori khusus, serta disertai dengan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah dari penelitian, yakni meliputi : Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan hasil penelitian dan analisis atau pembahasan dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan atau analisis dari hasil analisis data, lalu kemudian diinterpretasikan dan dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi terkait kesimpulan yang merupakan jawaban dari sebuah penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.