

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi saat ini mau atau tidak dihadapkan pada globalisasi secara besar-besaran yang menuntut perusahaan bekerja ekstra agar tidak kalah bersaing dengan para pesaing. Perusahaan yang profit atau nonprofit membutuhkan sebuah perencanaan yang matang, bahkan sampai fungsi yang terakhir yaitu pengawasan mengenai core bisnis perusahaan atau organisasi tersebut.

Perusahaan tidak selalu dihadapkan pada suatu persoalan yang stagnan namun selalu berubah-ubah mengikuti perkembangan zaman. Perencanaan yang ada tidaklah selalu mulus sesuai perkiraan awal, namun kondisi bisa diubah sesuai dengan keinginan dengan perhitungan yang tepat pula, baik mengenai sistem yang bobrok ataupun mengenai sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan mengalami kemerosotan produktivitas.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari betapa efektif produk tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan pada pelanggan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan-pelayanan tersebut. Karenanya, salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan yang merupakan kontribusi menuju superior organization performance (Robert L. Mathis dan John H. Jakson.2001:17).

Koperasi yang menjadi bapak bagi masyarakat kecil perlu fleksibilitas untuk bisa bertahan dengan kondisi persaingan yang semakin hari semakin tidak sehat. Kpsp (Koperasi Peternakan Sapi Perah) Setia Kawan Nongkojajar merupakan salah satu

diantara koperasi Indonesia yang berbadan hukum sah mempunyai tugas untuk menjadi dinding sandaran bagi kaum kecil serta menjadi rumah bagi semua golongan. Kpsp (Koperasi Peternakan Sapi Perah) Setia Kawan Nongkojajar dituntut ekstra agar menjadi organisasi yang unggul yang dapat mengangkat perekonomian rakyat.

Tugas utama koperasi menurut Titik Sartika Pratomo dan Abd. Rahman Soejoedono (2002:60) adalah menunjang kegiatan usaha para anggotanya dalam rangka meningkatkan kepentingan perekonomian para anggotanya melalui pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkannya. Agar koperasi dapat menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh perekonomian para anggotanya secara efisien, maka koperasi harus melaksanakan fungsi-fungsi yang menghasilkan peningkatan potensi pelayanan yang bermanfaat bagi para anggotanya.

KPSP (Koperasi Peternakan Sapi Perah) Setia Kawan Nongkojajar terdiri dari beberapa divisi sebagai sumber aset sekaligus produksinya yaitu bagian produksi susu segar, simpan pinjam serta perdagangan dan jasa. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah divisi sekar sari farm dan swalayan yang menjadi unit dari produksi dan perdagangan.

Salah satu tonggak utama yang perlu diperhatikan adalah karyawan karena berkaitan dengan sumber daya manusia yang menjalankan sistem tersebut. Tanpa adanya manusia yang bekerja produksi pun tidak akan berjalan sendiri. Karena itu perencanaan sdm yang matang bahkan sampai penempatan dan telebih sampai penugasan harus direncanakan dengan baik. Tujuannya bagi perusahaan menurut Ruky (2006:16) adalah untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek.

Karyawan harus diberi mandat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan, misal tentang waktu pelaksanaan, ketepatan pelaksanaan serta hal lain yang menyangkut karyawan dengan pekerjaannya. Beban kerja yang sesuai dengan karyawan akan membawa dampak baik yaitu terjadinya keseimbangan pelaksanaan tugas serta kemampuan karyawan tersebut. Namun jika terjadi kelebihan beban kerja akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, kondisi yang sering terlihat adalah rasa capek dan stress kerja. Kemudian saat terjadi rendahnya beban kerja akan menyebabkan ketidak efektifan perusahaan dalam hal gaji, yaitu perusahaan membayar gaji karyawan lebih banyak sedangkan produksi sama.

Berdasarkan pengalaman waktu PKL (praktek kerja lapangan) peneliti melihat terjadinya kelebihan beban kerja misalnya dapat kita lihat dari kasir yang terlalu capek akibat banyaknya konsumen di waktu-waktu dan jam tertentu yang menuntut kasir bekerja lebih dari hari biasanya namun jumlah kasir yang ada hanya sedikit dan perlu adanya penambahan kasir.

Namun terkadang saat hari aktif atau hari biasa jumlah yang sedikit ini lebih efektif dikarenakan swalayan tidak perlu membayar petugas kasir yang nganggur. Penambahan kasir diperlukan saat melonjaknya jumlah konsumen yang datang dan ini bisa diketahui dari rating hari dan rating jam yang terjadi di waktu-waktu sebelumnya.

Kesesuaian beban kerja dan jumlah perkerja dapat dilihat dari jumlah karyawan yang berada pada divisi pengadaan serta bagian yang lain yang memberikan kontribusi terbaik walaupun jumlah karyawan hanya sedikit namun memberikan hasil yang maksimal. Banyak divisi yang lain yang tepat mengenai kesesuaian beban kerja dan jumlah pegawai yang melaksanakannya adalah di divisi buku besar, dan kasir besar.

Sedangkan di sekar sari farm peneliti melihat jumlah karyawan yang efektif sesuai beban kerja terjadi di bidang pemerahan susu sapi yang dikerjakan oleh 2 orang namun jumlah tersebut memberikan hasil yang baik dan sesuai dengan target dari koordinator sekar sari farm yaitu mereka harus pemerah sapi sebanyak 37 ekor dalam waktu 2 jam.

Koperasi yang mendapat koperasi terbaik dan sekaligus menjadi bapak dari anggotanya seyogyanya menerapkan sistem yang terbaik pula agar segala sesuatu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik, cepat serta efektif. Untuk itulah penulis memberi judul **“Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja tugas-tugas pokok pekerjaan pegawai di divisi Sekar Sari Farm dan swalayan pada bagian pembersih kandang dan pemerah sapi, operator kasir, kasir, pengadaan, pelayanan, buku besar, pergudangan, serta pelayanan?
2. Bagaimanakah waktu pelaksanaan tugas masing-masing pegawai di divisi Sekar Sari Farm dan swalayan pada bagian pembersih kandang dan pemerah sapi, operator kasir, kasir, pengadaan, pelayanan, buku besar, pergudangan, serta pelayanan?
3. Berapakah jumlah karyawan yang seharusnya berdasarkan perhitungan analisis beban kerja di divisi Sekar Sari Farm dan swalayan pada bagian pembersih kandang dan pemerah sapi, operator kasir, kasir, pengadaan, pelayanan, buku besar, pergudangan, serta pelayanan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi tugas-tugas pokok pekerjaan pegawai di divisi divisi Sekar Sari Farm dan swalayan pada bagian pembersih kandang dan pemerah sapi, operator kasir, kasir, pengadaan, pelayanan, buku besar, pergudangan, serta pelayanan.
2. Mengidentifikasi gambaran pelaksanaan tugas masing-masing pegawai di divisi divisi Sekar Sari Farm dan swalayan pada bagian pembersih kandang dan pemerah sapi, operator kasir, kasir, pengadaan, pelayanan, buku besar, pergudangan, serta pelayanan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pegawai di divisi divisi Sekar Sari Farm dan swalayan pada bagian pembersih kandang dan pemerah sapi, operator kasir, kasir, pengadaan, pelayanan, buku besar, pergudangan, serta pelayanan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti yaitu dapat menambah ilmu mengenai beban kerja karyawan serta menentukan kebutuhan pegawai dalam sebuah perusahaan.
2. Bagi pihak lain yaitu untuk memperkaya kajian ilmiah dalam praktek perkoprasian khususnya dalam hal sumber daya manusia.
3. Bagi Instansi yaitu untuk membantu masukan pada pihak manajemen di KPSP (Koperasi Peternakan Sapi Perah) Setia Kawan Nongkojajar dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja masing-masing karyawan.
4. Bagi Akademik yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan tentang perencanaan tenaga kerja sesuai beban kerja di dalam perusahaan.