

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman akan merubah sebuah peradaban, hal ini dikarenakan setiap umat menghadapi situasi dan kondisi yang berbeda sesuai dengan kondisi dan keadaan mereka (Adityangga, 2010:49). Lingkungan kegiatan dalam sebuah organisasi terus bergerak dinamis sehingga menciptakan arus globalisasi, sehingga sebuah organisasi harus mengubah atau mengadopsi strategi agar mampu bersaing dengan organisasi yang lain (Mangkuprawira, 2011:1). Globalisasi yang terjadi harus ditanggapi secara positif dengan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas terhadap kinerja.

Oleh karena itu, diperlukan sebuah perencanaan terhadap sumber daya manusia atau tenaga kerja yang baik guna meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktivitas kinerja organisasi. Andrew Sikula dalam (Meldona & Siswanto, 2012:4) mendefinisikan perencanaan tenaga kerja sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi.

Dengan adanya efektivitas, efisiensi dan produktivitas, sebuah organisasi dapat mengetahui tingkat optimalisasi sumber daya yang digunakan serta mengetahui tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan oleh

organisasi (Arsi dan Partiwi, 2012:1). Efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi berarti bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi yang ditargetkan oleh organisasi. Dari kinerja yang dihasilkan karyawan dapat diketahui kuantitas karyawan yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai target, hal ini dapat dilakukan dengan mengukur beban kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai dengan kemampuannya (Novera, 2010:2).

Konteks efisiensi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia adalah terkait beban kerja yang ditanggung karyawan. Efisiensi dapat dilakukan dengan membuat analisis secara tepat terhadap aktifitas-aktifitas yang terjadi dan beban kerja yang ditanggung karyawan atau mengoptimalkan kemampuan dari jumlah karyawan agar melakukan aktivitas pekerjaan secara tepat (Arsi dan Partiwi, 2012: 1).

Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, terlalu tinggi (*over capacity*) dan terlalu rendah (*under capacity*) (Sitepu, 2013:1125). UU No.13/2003 menyesuaikan standar

waktu kerja normal per hari adalah delapan (8) jam (5 hari kerja) dan (7) jam (6 hari kerja).

Organisasi seringkali menuntut karyawan mengoptimalkan kemampuan dalam menyelesaikan kuantitas beban kerja, namun karyawan memiliki keterbatasan dalam menyelesaikannya, sehingga hal ini berdampak buruk pada karyawan. Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Windry Novera (2010:3) bahwa pendistribusian beban kerja yang tidak merata dapat mengakibatkan ketidaknyamanan suasana kerja, karena karyawan merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan. Selain itu didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsi dan Partiwi dalam jurnal teknik industri ITS (2012:1), hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa jumlah beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan di setiap bidang harus sesuai dengan jumlah karyawan pada bidang itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa dalam perencanaan terhadap sumber daya manusia (karyawan), penataan beban kerja yang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada sangat diperlukan untuk menjaga kinerja yang optimal, hal ini didukung dengan adanya Firman Allah tentang pentingnya perencanaan dan analisis beban kerja dan kebutuhan karyawan dalam surat Al-Hasyr ayat 18 dan al-Furqon ayat 2 yaitu:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ^ط

وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

الَّذِي لَهُ مُلْكُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَلَمْ يَتَّخِذْ وَلَدًا وَلَمْ يَكُن لَّهُ

شَرِيكٌ فِي الْمُلْكِ وَخَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَقَدَرَهُ تَقْدِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: yang kepunyaan-Nya-lah kerajaan langit dan bumi, dan Dia tidak mempunyai anak, dan tidak ada sekutu baginya dalam kekuasaan(Nya), dan Dia telah menciptakan segala sesuatu, dan Dia menetapkan ukuran-ukurannya dengan serapi-rapinya[1053].

[1053] Maksudnya: segala sesuatu yang dijadikan Tuhan diberi-Nya perlengkapan-perengkapan dan persiapan-persiapan, sesuai dengan naluri, sifat-sifat dan fungsinya masing-masing dalam hidup.

Dari dua ayat diatas jika ditarik pada konteks ketenagakerjaan, dapat diketahui bahwa perencanaan terhadap karyawan sangat penting dilakukan agar strategi sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik, selain itu langkah untuk menganalisis beban kerja dan

kebutuhan tenaga kerja dalam bentuk perencanaan juga sangat diperlukan untuk mewujudkan keseimbangan antara beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja atas beban kerja tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai tentang keseimbangan yang merupakan kunci sukses utama bagi organisasi agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar (Rivai, 2006:7).

Peran manusia sebagai sebuah sumber daya sangat penting dalam perusahaan, sebuah organisasi tidak mungkin dapat bergerak tanpa adanya unsur manusia, karena manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) dari beberapa unsur seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan yang dikelola melalui proses manajemen menjadi barang atau jasa yang berkualitas (Rivai, 2006:7). Sumber daya manusia saat ini tidak lagi dipandang hanya sebagai karyawan, namun juga sebagai rekan atau *partner* perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus diperlakukan dan dikelola dengan baik. Penangan yang tepat sangat dibutuhkan karena karakter masing-masing sumber daya manusia di sebuah perusahaan sangat beragam.

Sumber daya manusia (Karyawan) di lingkup Jabatan Fungsional Umum (JFU) di Bagian Administrasi Akademik (BAK) UIN Maliki Malang merupakan salah satu aset yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan yang efektif dan efisien dapat diketahui jika hasil atau output yang dihasilkan oleh setiap karyawan memenuhi target yang ditetapkan organisasi. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang diperlukan oleh organisasi

untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengukuran beban kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal sesuai kadar kemampuannya.

Seluruh sumber daya manusia dalam bagian organisasi UIN Maliki Malang memiliki peranan masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk karyawan JFU BAK UIN Maliki Malang memiliki peranan atas pelayanan jasa terhadap stakeholders perusahaan seperti mahasiswa, alumni dan tenaga kependidikan. Kenyamanan dan kelancaran mahasiswa dalam hal pelayanan administrasi sangat penting agar mahasiswa maupun stakeholders yang lain dapat berkonsentrasi penuh terhadap kegiatan perkuliahan maupun yang lain.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 18 Maret 2015, peneliti menemukan jumlah karyawan Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel. 1.1. Jumlah Karyawan BAAK UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

No.	Nama	Jabatan
1.	Drs. H. Achmad Heru Achadi Hari, M.Si	Kabiro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama
2.	Drs. H. Sutikno Edyanto	Kabag Akademik
3.	Imam Ahmad, M.Ag	Kasubbag Administrasi Akademik
4.	Nuril Ma'arif, S.AP	Kasubbag Informasi Akademik
5.	Iqbal Kuncaraningrat, S.Psi, S.IPI., M.Pd	Kasubbag Layanan Akademik
6.	Wahyu Wibowo, SE	JFU Administrasi Akademik
7.	Cholid Widodo	JFU Administrasi Akademik
8.	Usman Nurhasan, S.Kom, M.T.	JFU Informasi Akademik
9.	Badrus Hidayat, S.Kom	JFU Informasi Akademik

10.	Muhammad Firdaus, S.Pd I	JFU Layanan Akademik
11.	Dody Widadi Priyona	JFU Layanan Akademik

Sumber: BAK UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Sedangkan jumlah mahasiswa aktif UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang terdaftar dalam dokumen Bagian Administrasi Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada semester genap tahun akademik 2014/2015 (Terlampir) sebanyak 11.810 mahasiswa.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada jabatan fungsional umum (JFU) BAK UIN Maulana Malik Ibrahim berjumlah 6 orang, sedangkan jumlah mahasiswa aktif pada tahun akademik 2014/2015 sebanyak 11.810 orang. Bisa diasumsikan 1 orang karyawan BAK harus melayani 1968 Mahasiswa.

Selain itu, berdasarkan pengalaman peneliti saat menjalani perkuliahan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan BAK terkesan lamban. Pernyataan ini didasari atas proses pembuatan Kartu tanda mahasiswa (KTM) yang begitu lama (1 tahun) saat mahasiswa kehilangan KTM, padahal KTM merupakan sebuah tanda identitas yang sangat diperlukan oleh mahasiswa, sehingga peneliti mempunyai anggapan terhadap beban kerja yang ditanggung karyawan BAK begitu berat.

Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan BAK harus sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Jika terjadi kelebihan beban kerja, maka para karyawan akan merasa kelelahan dalam melayani kebutuhan administrasi mahasiswa dan dapat berakibat menurunnya kualitas pelayanan. Sebaliknya

jika terjadi kekurangan beban kerja, maka UIN Maliki menggaji karyawan dengan jumlah yang lebih banyak untuk hasil kerja yang sama atau terjadi inefisiensi biaya. Karyawan yang tidak dapat bekerja optimal sesuai kapasitasnya dapat berakibat terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kuantitas beban kerja serta jumlah kebutuhan tenaga kerja atas beban kerja yang ditetapkan UIN Maliki Malang pada karyawan Bagian administrasi akademik (BAK). Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian **“Analisis Beban Kerja Untuk Memenuhi Kebutuhan Karyawan Fungsional Umum pada Bagian Administrasi Akademik” (Studi Kasus di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada tiga rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apa tugas pokok karyawan Fungsional Umum Bagian Administrasi Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana penggunaan waktu kerja oleh karyawan Fungsional Umum di Bagian Administrasi Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Berapa jumlah kebutuhan karyawan Fungsional Umum Bagian Administrasi Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berdasarkan pengukuran beban kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi tugas-tugas pokok karyawan Fungsional Umum Bagian Administrasi Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,
2. Menghitung penggunaan waktu kerja oleh karyawan bagian Fungsional Umum Bagian administrasi akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,
3. Menganalisis beban kerja serta jumlah kebutuhan karyawan Fungsional Umum Bagian Administrasi Akademik berdasarkan beban kerja yang terdapat di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis. Berikut adalah penjelasan dari manfaat penelitian skripsi ini:

1. Manfaat Secara Teoritis.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang berguna dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan akan menambah pengetahuan pembaca, terutama yang berfokus pada permasalahan efisiensi dan efektifitas Manajemen Sumberdaya Manusia

dalam lembaga Pendidikan Tinggi Agama Islam Negeri melalui analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja.

2. Manfaat Secara Praktis.

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada dunia kerja khususnya pada organisasi Bagian Administrasi Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terkait ilmu manajemen yang berkaitan dengan analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja.

1.5. Batasan Penelitian

Penelitian ini terfokus pada kajian masalah sumber daya manusia yaitu mengenai pengukuran beban kerja untuk menentukan jumlah kebutuhan karyawan Fungsional Umum pada Bagian Administrasi Akademik (BAK) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sasaran penelitian yaitu karyawan Fungsional Umum yang bekerja pada Bagian Administrasi Akademik UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Adapun objek penelitian adalah beban kerja yang dihasilkan karyawan bagian administrasi ketika menyelesaikan pekerjaannya.