

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja manusia merupakan modal utama dalam suatu organisasi, sebab betapapun besar modal, canggihnya peralatan, besar atau luasnya jaringan komunikasi, serta matangnya rencana yang telah ditetapkan, namun tenaga kerja manusia merupakan pelaksana utama dalam menggerakkan serta merealisasi rencana yang telah ditetapkan. Pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan pegawai atau personil dalam suatu organisasi merupakan salah satu tugas dan fungsi manajemen personalia, hal ini bertujuan mendorong agar personil tersebut mau bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka faktor personil perlu mendapat perhatian yang serius disetiap jajaran organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah.

Manajemen sumber daya manusia sendiri di dalam suatu perusahaan atau organisasi berkedudukan sebagai bagian yang berwenang mengurus segala sesuatu sepanjang masih berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia, maka tugas-tugas dari manajemen sumber daya manusia antara lain adalah menetapkan analisa jabatan, rekrutmen atau penarikan karyawan, melatih,

menempatkan, memberikan kompensasi yang adil dan merata, memotivasi karyawan dan sebagainya. Semua tugas-tugas dari manajemen personalia diatas bertujuan agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Melalui rekrutmen diupayakan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan hasil analisis beban tenaga kerja yang telah dilakukan.

Dalam usaha untuk memperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan memang bukan hal yang mudah dilakukan oleh setiap perusahaan terlebih lagi oleh manajer yang menangani masalah ini. Untuk membantu kelancaran dan memperoleh karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan sifat dan keadaan maka perusahaan dalam hal ini harus menetapkan sistem dan prosedur tertentu dan terarah sehingga akan memperoleh karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

Seperti halnya suatu sistem, dalam pelaksanaan pencapaian tujuan antara bagian yang satu dan bagian yang lainnya akan saling mempengaruhi. Begitupun halnya dalam manajemen personalia, yaitu suatu fungsi yang satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebuah manajemen personalia dapat disebut berhasil mengurus ketenagakerjaan apabila mereka mengetahui berapa tenaga kerja yang dibutuhkan dengan memperhitungkan beban kerja yang akan dijalani dalam suatu

perusahaan, agar tercipta suatu kinerja yang efektif dan efisien bagi perusahaan maupun karyawan.

Perusahaan memiliki beragam aktivitas di dalamnya yang disebut pekerjaan. Setiap pekerjaan tersebut masing-masing mempunyai beban yang mendasari pekerjaan dan membuatnya berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Kesesuaian beban kerja yang diatur dan ditargetkan oleh manajemen organisasi merupakan hal yang penting. Suatu pekerjaan di tiap-tiap unit usaha perusahaan menunjukkan tanggung jawab di dalamnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap unit operasi usaha.

Terkait dengan uraian di atas, penulis ingin mengetahui bagaimana cara pihak personalia dalam menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dengan memperhatikan beban kerjanya, maka penulis mengadakan penelitian dan menyusun dalam bentuk skripsi dengan judul **“Analisis Beban Kerja dalam Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja pada Unit *Frontliner* Panin Bank Cabang Bogor”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian, penulis membatasi rumusan masalah yang akan dibahas hanya mengenai:

1. Bagaimana cara menentukan jumlah SDM berdasarkan analisis beban kerja pada unit *frontliner* Panin Bank Cabang Bogor.
2. Berapa jumlah kebutuhan SDM pada unit *frontliner* Panin Bank Cabang Bogor.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Cara menentukan jumlah kebutuhan SDM pada unit *frontliner* Panin Bank Cabang Bogor dengan metode beban kerja.
2. Jumlah SDM pada unit *frontliner* Panin Bank Cabang Bogor.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada uraian diatas mengenai latar belakang dan rumusan masalah, serta tujuan dari penelitian, maka perlu dijelaskan pula kegunaan penelitian ini. Dari data informasi yang diperoleh melalui penelitian ini khususnya berkaitan dengan analisis beban kerja dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja (SDM) pada unit *frontliner* Panin Bank Cabang Bogor, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan yang bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, untuk menguji dan membandingkan antara teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan yang ada di kantor mengenai analisis beban kerja dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja (SDM) pada unit *frontliner* Panin Bank Cabang Bogor.
2. Bagi pembaca, untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai kegiatan-kegiatan analisis beban kerja dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja (SDM) pada unit *frontliner* Panin Bank Cabang Bogor.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan informasi untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja (SDM) pada unit *frontliner* berdasarkan perhitungan beban kerjanya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan salah satu gambaran umum mengenai tata cara penulisan skripsi ini, dimana akan dibahas secara garis besar atas pokok-pokok bahasan. Untuk lebih jelasnya, pokok-pokok bahasan tersebut akan dikelompokkan kedalam lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

Dalam bab ini disusun mengenai data-data yang diperoleh dari literatur sebagai landasan teori yang membatasi dan menunjang masalah yang menjadi objek penelitian, diantaranya pengertian sumber daya manusia, kebutuhan sumber daya manusia, analisis jabatan, perhitungan beban kerja, dan kerangka berpikir.

BAB III PRODESUR PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, obyek penelitian, metode penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang gambaran unit *frontliner* Panin Bank Bogor, tingkat kebutuhan *frontliner* dan analisis perhitungan beban kerja *frontliner* di Panin Bank Bogor.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan serta saran-saran penulis.