

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan maupun organisasi memiliki beberapa lingkup manajemen, salah satunya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang merupakan perkembangan dari manajemen personalia, memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. (Juhji, 2020)

Manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu: (1) Fungsi operasi (pengadaan, pengembangan, integrasi/penyatuan, perawatan/pemeliharaan, pemisahan/pelepasan/pensiun); dan (2) Fungsi manajemen. Fungsi manajemen terdiri dari: Perencanaan; Pengorganisasian; Pengarahan; dan Pengendalian (Lumban Gaol & Purwanti, 2014).

Seperti yang telah disebutkan di atas, fungsi manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah pengorganisasian. Setelah perusahaan mengambil keputusan (dari fungsi perencanaan), maka selanjutnya adalah memikirkan bagaimana perusahaan tersebut menjalankan keputusannya. Manajemen sumber daya manusia harus menggarap tentang pembagian pekerjaan (*job description*) antara suatu divisi dengan divisi lainnya, dan bagaimana pekerjaan tersebut terhubung antar satu dengan yang lain. Kemudian manajemen sumber daya manusia melaksanakan fungsi pengarahan,

yaitu dengan memberikan arahan atau petunjuk kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description*-nya.

Pada dasarnya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi pegawai. Salah satu penyebab besar atau kecilnya volume beban kerja adalah jumlah sumber daya manusia yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin banyak jumlah sumber daya manusia yang ada, semakin sedikit beban kerja yang diterima. Semakin sedikit jumlah sumber daya manusia yang ada, semakin banyak beban kerja yang diterima. (Helianty, 2013)

Untuk mewujudkan keseimbangan antara seorang pegawai dengan permintaan suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi tersebut perlu diatur secara profesional seperti yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2019). Oleh karena itu, perusahaan maupun organisasi perlu perencanaan yang matang dalam manajemen sumber daya manusianya. Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus dilaksanakan, kapan, siapa, dan bagaimana melakukannya menurut Nawawi (2017). Marlina P. (2017) menyatakan bahwa terdapat dua unsur dalam perencanaan pegawai, yaitu kebutuhan pegawai dan persediaan pegawai. Dua unsur ini perlu diperhatikan agar suatu perusahaan atau organisasi dapat memperkirakan kebutuhan pegawai dari segi kemampuannya.

Yayasan XYZ bergerak di bidang pendidikan dan bidang layanan jasa, sehingga memiliki beberapa sub unit. Keperluan seperti: administrasi;

keuangan; legal; dan sub bagian lainnya tidak sedikit, karena semua sub-sub unit yang ada mengirim dokumen dan arsip ke pusat. Sehingga perlu sumber daya manusia yang mengolah keperluan-keperluan tersebut.

Dalam karya ilmiah ini, penulis menganalisis tenaga kerja yang ada di tempat observasi. Penulis menemukan bahwa tenaga kerja atau pegawai yang ada di tempat observasi cukup sedikit. Sehingga volume beban kerja atau pembagian *job description* yang diterima cukup banyak untuk ditangani oleh satu orang. Penanganan *job description* yang banyak dapat berakibat pada performa pegawai.

Hasil observasi yang dilakukan juga didukung oleh wawancara dengan narasumber. Penulis mengambil kesimpulan bahwa terdapat kendala dalam perencanaan tenaga kerja. Kendala yang dihadapi adalah kurangnya jumlah pegawai yang ada di Yayasan XYZ. Jumlah pegawai yang ada di Yayasan XYZ hanya ada 13 orang. Jumlah pegawai yang terbilang kurang ini, didasari oleh pimpinan yayasan yang berprinsip privasi dan rahasia. Sehingga pegawai yang dimiliki hanya sedikit. Imbasnya, pekerjaan-pekerjaan yang diampu oleh tiap pegawainya menjadi banyak. Yayasan XYZ mengebawahi beberapa sub-unit usaha, sehingga Hal ini menyebabkan pembagian *job description* tidak jelas dan volume beban kerja yang besar.

Adapun penelitian-penelitian yang mendukung bahwa perencanaan tenaga kerja berpengaruh pada beban pekerjaan seperti pada tahun (2016), Supriadi dkk., melakukan penelitian bahwa jumlah pegawai berpengaruh positif

terhadap kualitas pelayanan dan pekerjaan pada Dukcapil Kabupaten Luwu Utara. Edbert & Widyadana (2019) juga melakukan penelitian analisis beban kerja untuk menghitung jumlah kebutuhan pekerja, yang di mana jumlah pekerja di tempat penelitiannya menunjukkan efisiensi pekerja sebesar 66.17%. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa jumlah pekerja sudah mencukupi untuk menanggung beban pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan penelitian di atas, maka diperlukan adanya penambahan pegawai di Yayasan XYZ, agar pembagian pekerjaan terbagi dengan sama rata oleh setiap pegawainya. Maka dari itu, penulis memutuskan untuk mengambil judul “Analisis Perencanaan Tenaga Kerja di Yayasan XYZ”, karena penulis melihat bahwa tenaga kerja yang ada belum mampu mencakup semua pekerjaan yang harus dikerjakan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan penulis jabarkan adalah **“Bagaimana penerapan perencanaan tenaga kerja di Yayasan XYZ?”**

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

- a. Untuk menjelaskan dan mendeskripsikan tentang penerapan perencanaan tenaga kerja di Yayasan XYZ.

- b. Untuk menguraikan secara teori apakah perencanaan tenaga kerja yang ada di Yayasan XYZ sudah terlaksana dengan baik atau belum.

2. Manfaat Penulisan

- a. Bagi Yayasan

Mendapatkan informasi serta saran dalam memperbaiki permasalahan manajemen sumber daya manusia yang ada di Yayasan XYZ.

- b. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai saran serta tambahan untuk mahasiswa yang ingin meneliti mengenai perencanaan tenaga kerja atau jumlah sumber daya manusia pada suatu perusahaan maupun organisasi.

- c. Bagi Penulis

Menambah wawasan, pengetahuan, serta pemahaman dalam melakukan penelitian pada suatu perusahaan maupun organisasi mengenai analisis perencanaan tenaga kerja.