

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah yayasan yang dengan mengusung konsep *One Pipe Education System* (OPES) dan tersebar diseluruh wilayah Indonesia, hal ini terselenggara atas bergabungnya dua Yayasan di bidang pendidikan yang diprakarsai oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) yaitu Yayasan Sandhykara Telkom (YSPT) dan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) pada tahun 2015. Yayasan Pendidikan Telkom telah menyelenggarakan 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, Yayasan Pendidikan Telkom memiliki lembaga riset, lembaga pelatihan & lembaga sertifikasi profesional yang bekerjasama dengan *global partner*, serta Yayasan Pendidikan Telkom menyediakan laboratorium nyata bagi siswa dan mahasiswa untuk mengasah kemampuan di berbagai bidang dengan mendirikan perusahaan yang dikelola secara profesional. (Yayasan Pendidikan Telkom, 2021b)

Yayasan Pendidikan Telkom juga memiliki lembaga riset yang sekaligus merupakan lembaga inkubasi bisnis, *Bandung Techno Park*, yang merupakan *role model Techno Park* di 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.(Yayasan Pendidikan Telkom, 2021b)

Lembaga pendidikan dibawah naungan Yayasan Pendidikan Telkom terbagi menjadi dua yaitu Telkom DigiSchool dan Telkom DigiCampus, dan Affiliated Institution dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Lembaga Pendidikan YPT

No	Lembaga Pendidikan	Jumlah
1	Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah (Lemdikdasmen)	50
2	Lembaga Pendidikan Tinggi (Lemdikti)	4
3	Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)	32

Sumber: (Yayasan Pendidikan Telkom, 2021b)

Tabel 1.2 Lembaga dan Institusi YPT

No	Lembaga dan Institusi	Jumlah
1	PT. Bakti Unggul Teknovasi	1
2	PT. Trengginas Jaya	1
3	PT. Sandy Putramakmur	1
4	Bandung Techno Park	1
5	PT. Telkom Prima Cipta Certifia	1
6	K.LITE FM	1
7	Zora Radio	1

Sumber:(Yayasan Pendidikan Telkom, 2021b)

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi Yayasan Pendidikan Telkom adalah sebagai berikut (Yayasan Pendidikan Telkom, 2021):

A) Visi

Menjadi yayasan pendidikan yang bermutu dengan standar internasional, untuk membentuk insan berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.

B) Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan berstandar internasional.
2. Mengembangkan sistem pembinaan, untuk pembentukan manusia yang berkarakter unggul, dalam membangun peradaban bangsa.
3. Mengembangkan sumber-sumber pendanaan, melalui penciptaan peluang, inovasi, serta kreatifitas.

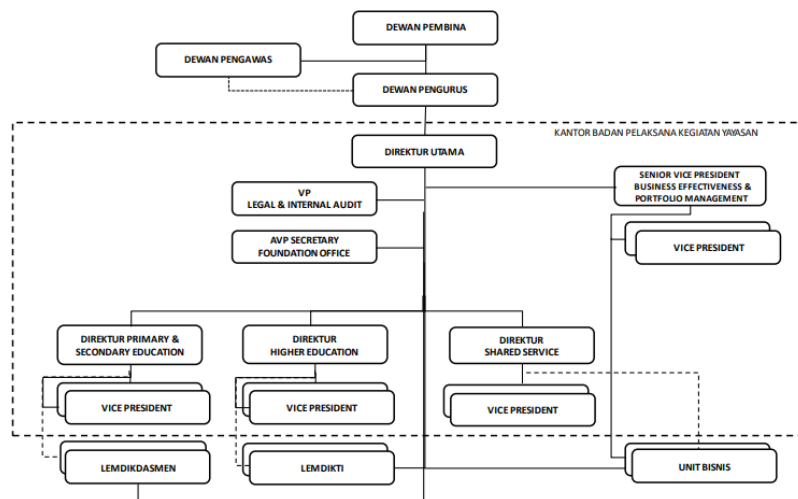
1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Yayasan Pendidikan Telkom

Sumber: (Yayasan Pendidikan Telkom, 2021b)

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan



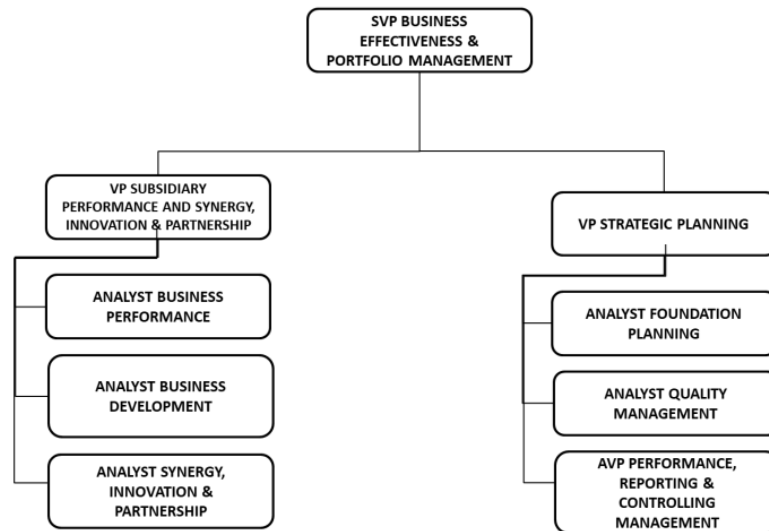
Keterangan:

————— Jalur komando

- - - - - Jalur koordinasi

Gambar 1.2 Struktur Organisasi Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan

Sumber: SOTK BPK Yayasan Pendidikan Telkom, 2021



Gambar 1.3 Struktur Organisasi Unit *Business Effectiveness & Portfolio Management*

Sumber: SOTK BPK Yayasan Pendidikan Telkom, 2021

1.2 Latar Belakang

Globalisasi telah mengubah hampir seluruh aspek kehidupan manusia, dimana batas-batas antar negara sudah tidak menjadi suatu penghalang untuk melakukan hubungan dengan negara lain. Kompetisi global yang efektif tidak hanya sekedar membuat suatu produk untuk didistribusikan ke seluruh dunia, tetapi juga membutuhkan sebuah jaringan global yang kompleks seperti manusia yang memiliki nilai kompetensi, perputaran produk yang sangat cepat, informasi, suatu manajemen yang baik, dan juga ide serta inovasi untuk mencukupi kebutuhan manusia di dunia. Para pelaku bisnis diharapkan perlu menjalankan strategi dan fungsi manajemen pemasaran, keuangan, sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien, hal ini dikemukakan oleh (Siri, 2022:81). Perusahaan harus memandang secara global dan komitmen untuk mencapai keunggulan bersaing.

Perusahaan sebagai suatu organisasi dari bentuk usaha keikutsertaan anggota masyarakat yang apabila dikelola dengan baik akan mempunyai peran besar dalam pembangunan. Perusahaan dikatakan semakin maju dan berkembang apabila faktor-faktor produksi yang dipunyai mampu dikelola dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Mengatur manusia jauh lebih sulit jika dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya yang bukan manusia, karena manusia adalah makhluk yang mempunyai akal pikiran serta budi pekerti. Manusia adalah aspek sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi, maka dari itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu dari cabang ilmu manajemen yang mempelajari interaksi hubungan dan peran manusia dalam sebuah organisasi. Jika suatu perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik, tidak akan berhasil dalam mengelola sumber daya lain yang ada di perusahaan (Susan, 2019:952).

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang sangat krusial dan penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik mampu membantu perusahaan untuk mengelola karyawan dengan tepat sesuai yang perusahaan butuhkan. Yang dimaksud karyawan yang tepat adalah karyawan dengan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan (Krisnawati & Bagia, 2021:29). Hal ini juga akan berdampak pada beban kerja yang akan ditanggung dalam perusahaan apakah karyawan tersebut dapat bekerja secara efektif atau tidak. Sehingga beban kerja yang diterima karyawan akan sangat berpengaruh terhadap performa karyawan dalam bekerja dan menjadi ukuran apakah nantinya perusahaan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan atau tidak. (Mahawati, 2021:76)

Setiap karyawan pastinya mempunyai beban kerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Utomo (2008) dalam (Nabawi, 2019:175) menyatakan beban kerja adalah beberapa kegiatan yang harus dituntaskan oleh suatu unit perusahaan atau *stakeholder* dalam rentang waktu tertentu. Beban kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dikelola perusahaan agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Seorang karyawan dapat dikatakan mampu bekerja dengan baik apabila beban kerja yang diberikan tercapai atau melebihi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun apabila karyawan tersebut tidak dapat memenuhi beban kerja yang diberikan, maka akan mengakibatkan kelelahan dalam bekerja. Hal ini juga didukung oleh Zaki dan Marzolina (2016) dalam (Ali et al., 2022:84) mendefinisikan beban kerja adalah perbandingan antara kapasitas tenaga kerja pekerja dengan pekerjaan yang diberikan, dimana jika keahlian pekerja lebih mahir dibandingkan dengan pekerjaan yang diberikan maka akan menimbulkan perasaan

jenuh, sedangkan jika keahlian pekerja dibawah rata-rata maka akan menimbulkan kelelahan.

Selain target pekerjaan yang harus dicapai yang dapat menyebabkan beban kerja karyawan tersebut tinggi, terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Misalnya faktor internal dari dalam diri karyawan tersebut, mereka merasakan stres yang berlebih, kelelahan, dan lain sebagainya. Faktor lainnya merupakan faktor eksternal dimana kondisi lingkungan karyawan tersebut bekerja, sistem kerja yang ada di perusahaan mereka bekerja juga dapat memengaruhi beban kerja dan penyelesaian pekerjaan yang mereka rasakan. (Arischa, 2019:11)

Revolusi industri 4.0 dan berkembangnya pengetahuan serta teknologi membuat kehidupan berputar dengan cepat, termasuk dalam perusahaan. Lingkungan yang dinamis dan terus berubah mengikuti perkembangan zaman dan lingkungan membuat perusahaan harus dengan cepat mencari formula dalam menyesuaikan diri. Hal ini juga mengindikasikan sumber daya manusia harus siaga dan cepat dalam menghadapi dunia industri yang begitu cepat berubah jika tidak ingin posisinya tergantikan (Rohida, 2018:114). Misalnya, perubahan dalam budaya, peraturan yang berubah, banyaknya volume pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan keadaan yang menekan karyawan tersebut.

Era globalisasi seperti ini, pendidikan merupakan salah satu hal penting dalam persaingan globalisasi. Pendidikan merupakan aspek penting dalam menilai sumber daya manusia yang unggul. Sehingga, kehidupan manusia di zaman sekarang ini tidak bisa dibayangkan apabila tidak mendapatkan pendidikan yang mumpuni. Saat ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia sangat ketat, sangat dibutuhkan lembaga-lembaga pendidikan yang kompeten agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. (Setyawati et al., 2021:307)

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) sebagai lembaga yang memayungi pendidikan tinggi dan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, mempunyai keterampilan yang mumpuni, dan mampu bersaing guna menjawab tantangan dalam dunia industri (Yayasan Pendidikan Telkom, 2021). Keberhasilan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya berdampak baik pada perusahaan, tetapi juga berdampak pada negara yang akan maju. Yayasan Pendidikan Telkom memiliki Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP)

sebagai unit yang mengelola dan mengawasi anak perusahaan, mengembangkan inovasi, dan menjalin kerjasama dengan mitra.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Vice President Unit Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership (SP & SIP)*, Bapak Aris Triyanto pada tanggal 8 Februari 2023, Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership (SP & SIP)* terdapat tiga sub unit yaitu, *Analyst Business Performance, Analyst Business Development, dan Analyst Synergy, Innovation & Partnership*. Seluruh karyawan pada masing-masing sub unit mempunyai beban kerja yang cukup tinggi karena masing-masing sub unit hanya berisi satu karyawan dan memiliki latar belakang yang berbeda dengan pekerjaan yang sekarang serta harus bertanggung jawab penuh pada semua pekerjaan yang diberikan. Terutama pada bagian *Analyst Synergy, Innovation & Partnership* yang bisa dikatakan memiliki beban kerja lebih besar dibanding lainnya. Penulis menyajikan data latar belakang pendidikan maupun pekerjaan dari narasumber yang didapat dari hasil wawancara pada tanggal 8 Februari 2023 dan 9 Februari 2023 pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Latar Belakang Narasumber

Narasumber	Posisi	Latar Belakang Pendidikan/Pekerjaan
Bapak Aris Triyanto	<i>Vice President</i>	Teknik Elektro, Keuangan
Ibu Yena	<i>Analyst Business Performance</i>	Anak perusahaan Yayasan Pendidikan Telkom
Bapak Budiman	<i>Analyst Business Development</i>	<i>Human Capital</i>
Bapak Agus	<i>Analyst Synergy, Innovation, & Partnership</i>	Anak perusahaan Yayasan Pendidikan Telkom, Lemdikdasmen

Sumber: Hasil Wawancara Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus pada tanggal 9 Februari 2023 sebagai *Analyst Synergy, Innovation & Partnership*, Bapak Agus bertanggung jawab pada dua fungsi yang berbeda yaitu *Synergy Partnership* dan *Innovation*, dimana dua fungsi itu jauh berbeda antara mengembangkan *relationship* dengan

industri, komunitas bisnis, dan lembaga pendidikan dengan melakukan inovasi dalam kegiatan pendidikan dan bisnis yayasan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis menemukan suatu permasalahan yang menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan. Dikarenakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh Unit SP & SIP masih tergolong kurang dan adanya gap kompetensi masing-masing karyawan dengan kuantitas pekerjaan yang harus dikerjakan sendiri, maka penulis ingin meneliti kondisi beban kerja yang diterima karyawan Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP). Serta berkaitan pula dengan faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi penyelesaian pekerjaan. Dengan penelitian yang berjudul “Analisis Beban Kerja Pada Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Pada Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP))”.

1.3 Perumusan Masalah

Kondisi beban kerja dan faktor internal serta faktor eksternal yang memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah hal yang sangat penting bagi karyawan dan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dua hal tersebut sangat berpengaruh besar terhadap performa karyawan dalam bekerja. Perusahaan akan melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kompetensi karyawan serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja agar beban kerja yang diterima karyawan mampu diatasi dengan baik oleh setiap karyawan dan agar tujuan perusahaan tercapai.

Yayasan Pendidikan Telkom memiliki Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP) sebagai unit yang mengelola dan mengawasi anak perusahaan, mengembangkan inovasi, dan menjalin kerjasama dengan mitra. Namun, permasalahan yang terjadi di perusahaan saat ini adalah kurangnya sumber daya manusia untuk menunjang pekerjaan tersebut serta terjadinya gap kompetensi yang dialami setiap karyawan yang berdampak pada tingginya beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya dengan membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja karyawan Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP) Yayasan Pendidikan Telkom
2. Apa saja faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP) Yayasan Pendidikan Telkom

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kondisi beban kerja karyawan Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP) Yayasan Pendidikan Telkom
2. Mengatahui apa saja faktor internal dan faktor eksternal yang memengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP) Yayasan Pendidikan Telkom

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran serta manfaat baik secara teoritis dan praktis mengenai kondisi beban kerja dan apa saja faktor internal serta faktor eksternal yang memengaruhi penyelesaian pekerjaan pada Unit *Subsidiary Performance and Synergy, Innovation & Partnership* (SP & SIP) Yayasan Pendidikan Telkom

1.5.1 Aspek Teoritis

Berdasarkan penulisan penelitian ini, penulis mengharapkan dapat ikut serta dalam menambah wawasan terkait ilmu manajemen sumber daya manusia terkhusus dalam membahas kondisi beban kerja dan apa saja faktor yang memengaruhi penyelesaian pekerjaan.

1.5.2 Aspek Praktis

Diharapkan mampu memberikan informasi mengenai kondisi beban kerja dan apa saja faktor-faktor yang memengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan dan mampu membantu perusahaan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran 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 tentang penjelasan teori – teori yang berkaitan dengan penelitian yang mendukung penyelesaian permasalahan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknis analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan secara rinci mengenai pembahasan analisis penelitian pada Yayasan Pendidikan Telkom, hasil pengolahan data dan pembahasan penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan bab sebelumnya, termasuk saran-saran yang dapat digunakan oleh perusahaan.