

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berkembang tanpa adanya peran dari sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia (SDM) di dalam sebuah perusahaan penting karena sumber daya manusia yang melakukan seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Helianty, 2014). Tanpa adanya peran sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri, tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia (Moses, et al., 2014:1). Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat perlu untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Hal demikian merupakan salah satu kunci sukses bagi suatu perusahaan dalam mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, agar keseimbangan dapat berkembang secara produktif dan wajar (Gunawan, 2014). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Perekonomian Indonesia berdasarkan besaran Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku triwulan III-2018 mencapai Rp3 835,6 triliun dan atas dasar harga

konstan 2010 mencapai Rp2 684,2 triliun. Ekonomi Indonesia triwulan III-2018 terhadap triwulan III-2017 tumbuh 5,17 persen (www.BPS.go.id). Hal tersebut menunjukkan faktor utama yang menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara adalah karakter dan sumber daya manusia negara tersebut, sehingga apabila sumber daya manusia suatu negara tersebut tidak bagus, maka ekonomi suatu negara tersebut akan berdampak terjadi krisis.

Karyawan memiliki peran yang penting bagi perusahaan sebagai salah satu sumber daya perusahaan, karyawan memiliki nilai yang lebih banyak dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. manusia memiliki potensi untuk terus berkembang menjadi lebih baik dan hal tersebut tentunya menjadi penting bagi suatu perusahaan. apabila karyawan dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik, maka karyawan dapat mengarahkan perusahaan untuk mencapai kemajuan. Sumber daya manusia merupakan komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana aktivitas manajerial dan operasional di perusahaan tersebut. Elemen sumber daya lain di perusahaan, seperti uang, teknologi, dan modal lainnya, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemeliharaan sumber daya manusia di perusahaan menjadi faktor penting bagi perusahaan agar aktivitas di perusahaan bisa berjalan secara efisien dan efektif, sehingga perusahaan akan mampu mencapai tujuannya.

Keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi sangat penting bagi organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan sumber daya manusia yang semakin kompleks. Untuk itu, perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi. Sumber daya

manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personil, tenaga kerja, pekerja/karyawan), atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2010).

Sebuah organisasi untuk dapat bertahan dan efisien membutuhkan suatu perencanaan manusia, baik organisasi publik maupun organisasi privat. Tanpa perencanaan yang jelas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan riil akan pegawai baik sehubungan dengan perluasan maupun peningkatan kualitas organisasi (Noer, et al., 2017). Adanya perencanaan sumber daya manusia perusahaan akan menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem perusahaan dengan efisien (Helianty, 2014). Kebutuhan sumber daya manusia akan semakin meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Penentuan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif perusahaan membutuhkan kualitas SDM yang memiliki kompetensi tinggi (Kalamollah & Anggareni, 2016).

PT Angkasa Pura I Surabaya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang mengelola 13 Bandar Udara di bagian tengah dan timur Indonesia dengan saham yang sepenuhnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. PT Angkasa Pura I Surabaya memiliki beberapa divisi salah satunya yaitu divisi FIDS (*Flight Information Display System*). Divisi FIDS pada PT Angkasa Pura I Surabaya ada empat lokasi, yaitu bagian informasi di dalam ruangan (*display, announcing*), informasi kedatangan, dan sentral telpon dan terminal *inspector* yang bertugas secara teknis di lapangan. Jam kerjanya menggunakan metode shift pagi, siang, malam, dan hari libur dengan jumlah waktu kerjanya adalah 7 jam/hari untuk shift pagi dan siang serta 9 jam untuk shift malam. Hal tersebut menjadikan penting bagi pihak manajemen menentukan jumlah SDM atau tenaga kerja yang diperlukan di setiap shift tertentu.

Berikut adalah data terkait dengan divisi pada FIDS (*Flight Information Display System*).

Tabel 1.1 Data Dinas Passenger Service T1 (Data Januari 2019)

No.	Grup	Jumlah Karyawan (orang)	Divisi (orang)		
			Term Inspektor	Informasi	Informasi Kedatangan dan Sentral Telpon
1.	A	7	2	3	2
2.	B	7	4	2	1
3.	C	8	4	2	2
4.	D	8	3	3	2

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas bahwa grup A memiliki jumlah karyawan 7 orang dengan berada pada divisi terminal inspektor 2 orang, informasi sebanyak 3 orang dan informasi kedatangan dan sentral telpon sebanyak 2 orang, grup B

memiliki jumlah karyawan 7 orang dengan berada pada divisi terminal inspektor 4 orang, informasi sebanyak 2 orang dan informasi kedatangan dan sentral telpon sebanyak 1 orang, grup C memiliki jumlah karyawan 8 orang dengan berada pada divisi terminal inspektor 4 orang, informasi sebanyak 2 orang dan informasi kedatangan dan sentral telpon sebanyak 2 orang, dan grup D memiliki jumlah karyawan 8 orang dengan berada pada divisi terminal inspektor 3 orang, informasi sebanyak 3 orang dan informasi kedatangan dan sentral telpon sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki beban kerja lebih banyak di bandingkan dengan yang lain, salah satunya yaitu pada grup B. Pada grup B pada divisi term inspektor sebanyak 4 orang informasi sebanyak 2 orang dan informasi kedatangan dan sentral telpon sebanyak 1 orang. Bagian terminal inspektor merupakan jenis divisi yang beban kerjanya tidak banyak dibandingkan dengan bagian informasi.

Selain itu, penentuan shift yang terjadi pada PT Angkasa Pura I Surabaya pada divisi FIDS tidak sesuai dengan shift yang ditentukan. Seperti shift pagi ditentukan 3 petugas untuk informasi dan 2 petugas untuk informasi kedatangan dan sentral telpon, namun dianggap kelebihan karena ada yang nganggur, dan shift malam ditentukan 2 petugas untuk informasi dan 1 petugas untuk informasi dan sentral telpon sehingga kekurangan petugas. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini berjudul "Penentuan jumlah tenaga kerja ideal dengan menggunakan analisis beban kerja pada Divisi Informasi (FIDS) PT Angkasa Pura I Surabaya".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penentuan jumlah tenaga kerja ideal dengan menggunakan analisis beban kerja pada Divisi Informasi (FIDS) PT Angkasa Pura I Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui jumlah tenaga kerja ideal dengan menggunakan analisis beban kerja pada Divisi Informasi (FIDS) PT Angkasa Pura I Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi peneliti dan akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta bahan referensi bagi yang membutuhkan dan selanjutnya dapat digunakan bahan pertimbangan serta kajian untuk penelitian manajemen sumber daya manusia berikutnya khususnya yang terkait dengan penentuan jumlah tenaga kerja yang ideal dengan menggunakan analisis beban.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan dalam melakukan penentuan jumlah tenaga kerja yang ideal dengan menggunakan analisis beban.