

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Pada era pra kemerdekaan, sebuah pendirian yayasan dimulai. Pada saat itu motivasi dibalik pendiriannya adalah untuk ikut menaklukkan isu-isu sosial bermasyarakat di suatu daerah. Sebagaimana ditunjukkan oleh Pasal 1 ayat (1) UU No. 16 Tahun 2001 mengenai yayasan, sebagai badan hukum yang terdiri dari sumber daya yang terisolasi dan direncanakan untuk mencapai tujuannya di bidang sosial, agama, serta kemanusiaan yang tidak memiliki perseorangan. Yayasan juga bisa disebut sebagai suatu organisasi yang dibentuk untuk tidak hanya mencari laba semata (nirlaba). Dalam perjalanannya, tentunya suatu yayasan memerlukan dana yang didapat dari aktivitas usaha, namun kegiatan usahanya hanya untuk memperoleh dana, bukan kegiatan utama usaha tersebut. Sesuai dengan perkembangan zaman dan semakin luasnya kebebasan untuk menyelidiki suatu masalah yang akan dibahas, tugas yayasan atau lembaga nirlaba yang diawasi oleh masyarakat itu sendiri menjadi semakin signifikan. Saat ini, organisasi nirlaba sebagai lembaga yang berjalan dalam berbagai jenis tindakan, wilayah layanan juga semakin luas bahkan sejauh ukuran lembaga nirlaba yang bisa dianggap sangat besar di dunia bisnis (Norita Citra Yuliarti, 2014). Walaupun lembaga yayasan mempunyai tujuan organisasi dan karakteristik yang tidak sama dengan perusahaan yang mengutamakan laba, tetapi dalam manajemen sumber daya manusianya harus tetap diterapkan.

Kapiler Indonesia adalah salah satu yayasan sosial yang memberikan solusi dari permasalahan di suatu masyarakat yang bergerak menghubungkan panti asuhan dengan para donatur dan agen yang dapat memberikan perubahan. Kapiler Indonesia adalah sebuah yayasan sosial berupa *platform online* yang berjalan dalam pemberdayaan dan pemetaan panti asuhan di Indonesia. Mulai dari tahun 2014, Kapiler Indonesia telah membantu sejumlah panti di Indonesia yang membutuhkan bantuan. Kapiler Indonesia melakukan 5 cara agar dapat tersambung dengan masyarakat luas yaitu : 1. Memetakan kebutuhan dan lokasi

panti. 2. Membuat informasi dan profil panti. 3. Membuat media berita panti. 4. Mendukung dan menyediakan program panti. 5. Mengirimkan bantuan dan memfasilitasi program pemberdayaan panti. Melalui perkembangan teknologi, Kapiler Indonesia pada tahun 2016 telah membuat dalam bentuk aplikasi berbasis android sehingga Kapiler Indonesia memberikan peluang untuk panti agar keberadaannya lebih dijangkau dan memperoleh bantuan dari para donatur. Sebanyak 300 panti asuhan di Indonesia sudah terdaftar menjadi mitra Kapiler Indonesia. Sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk dapat menjangkau dan melayani seluruh panti asuhan yang menjadi mitra Kapiler Indonesia.

Sumber daya manusia adalah hal yang utama dari yayasan sebagai aset perusahaan yang menjadi penggerak utama dalam mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas diharapkan untuk dapat mengembangkan, menarik dan mempertahankan karyawan yang efektif (Fahmi, 2016). Sedangkan manajemen sumber daya manusia sebagai proses dalam mendapatkan hal-hal berupa pelatihan, penilaian, dan pengkompensasian karyawan, serta untuk mengatur relasi karyawan, kesehatan serta keselamatan kerja atau segala bentuk terkait dengan keadilannya (Dessler, 2015).

Suatu yayasan untuk dapat berkembang dan tetap bertahan harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kemampuan yang baik. Sumber daya manusia yang banyak di yayasan juga sangat penting karena jika ada suatu proyek yang besar, memiliki sumber daya manusia yang banyak membuat proyek akan berjalan lancar dan cepat karena adanya pembagian tim, tim merupakan suatu yang sangat penting (Jaya *et al.*, 2017). Kapiler Indonesia memiliki keterbatasan sumber daya manusia yaitu hanya memiliki 10 karyawan. Menurut Manajer Kapiler Indonesia, Aldo Dzuhryansyah mengatakan : “Masih kurang dengan sumber daya manusia yang sekarang, karena objek penyaluran kami di Indonesia sehingga optimalnya membutuhkan perwakilan tenaga minimal di beberapa kota besar agar penyaluran manfaat lebih terarah dan efektif”. Sehingga dengan kondisi yang dialami Kapiler Indonesia saat ini

membuat beban kerja yang diberikan kepada karyawan meningkat di hari keagamaan dan perayaan sosial lainnya karena dengan 10 karyawan harus melakukan penyaluran manfaat kepada mitranya yang berjumlah sebanyak 300 panti asuhan. Menurut Manajer Kapiler Indonesia, Aldo Dzuhryansyah mengatakan : “Saat ini kondisi yang ada memang menggerus waktu pribadi juga terutama akhir pekan atau rapat mingguan di malam hari. Dikarenakan beban pekerjaan yg masih belum ideal perorangnya. Namun di Triwulan 4 ini sedang disiapkan untuk menambah SDM agar sedikit membantu porsi kerja masing-masing individu”. Berdasarkan pernyataan Aldo Dzuhryansyah, kondisi saat ini di Kapiler Indonesia sedang mengalami masalah pada *work life balance* karyawan karena belum idealnya beban kerja perorangnya. Menurut (Muhr & Sullivan, 2013), beban kerja karyawan harus dianggap tinggi karena sebagai hal serius untuk ditangani karena yayasan mengklaim mempunyai sedikit kendalinya

Beban kerja adalah tugas untuk tenaga kerja atau karyawan, menyelesaikannya dengan keterampilan dan potensi ketenaga kerjanya pada waktu tertentu (Munandar, 2011). Terlalu banyak atau terlalu ringan akan menyebabkan inefisiensi kerja. Kelebihan beban kerja artinya kekurangan tenaga kerja. Jika kekurangan tenaga kerja namun memiliki banyak pekerjaan yang dilakukan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental untuk karyawan. Sehingga mengakibatkan karyawan tidak efisien dan merasa terlalu lelah.

*Work life balance* adalah keadaan keseimbangan, yang membutuhkan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama atau seimbang (Lockwood, 2003). Perspektif lain dari *work life balance* adalah untuk memperoleh kepuasan di seluruh bidang kehidupan, serta untuk melakukan ini, perlu mengarahkan sumber daya pribadi dengan benar di semua bidang, seperti energi, waktu, perhatian, dan komitmen (Kirchmeyer, 2000). Keseimbangan kehidupan kerja sebagai semacam kebijakan dan rencana, organisasi dapat menyediakan karyawan dengan kebijakan dan rencana dalam mengurangi stres dan permasalahan multi-peran saat menyeimbangi karir atau keluarganya (Jang *et al.*, 2011). Dengan membantu karyawannya dalam meraih keseimbangannya kehidupan kerja, itu mempengaruhi organisasi dikarenakan bisa memperluas

kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawannya (Jang *et al.*, 2011). sehingga, *work-life balance* sebagai permasalahan penting dalam lingkungan kerja, karena individu dan kehidupan kerja adalah dua area yang menyebabkan ketidakseimbangan (Greenhaus & Powell, 2003).

Kapiler Indonesia memiliki target untuk selalu berkembang dan dapat bersaing dengan yayasan yang bergerak dibidang yang sama. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan kerja sama tim yang baik dan sumber daya manusia yang cukup. Kekurangan sumber daya manusia di Kapiler Indonesia membuat karyawan memiliki pekerjaan yang berlebih dan belum ideal perorangnya. Dengan belum idealnya beban pekerjaan akan berpengaruh juga terhadap kehidupan sehari-hari karyawan. Melihat pentingnya beban kerja dan *work life balance*, Kapiler Indonesia akan mempersiapkan strategi agar pemberian beban kerja karyawan yang ideal dan keseimbangan kerja karyawan perlu diperhatikan. Salah satu cara yang akan dipersiapkan Kapiler Indonesia menurut pernyataan Aldo Dzuhryansyah, adalah dengan menambah sumber daya manusia agar sedikit membantu porsi kerja masing-masing individu. Kapiler Indonesia juga menyatakan mampu membayar karyawan baru jika terjadi penambahan sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis mengangkat sebuah judul mengenai **“Analisis Beban Kerja Karyawan Dalam Menentukan Jumlah Kebutuhan Karyawan Yang Ideal Di Yayasan Sosial Kapiler Indonesia”**.

## **I.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah menganalisis beban kerja karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan di yayasan sosial Kapiler Indonesia, serta mengidentifikasi jumlah kebutuhan karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan di yayasan sosial Kapiler Indonesia.

## **I.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena tersebut maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan di yayasan sosial Kapiler Indonesia ?
2. Berapa jumlah kebutuhan karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan di yayasan sosial Kapiler Indonesia ?

#### **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis beban kerja karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan di yayasan sosial Kapiler Indonesia.
2. Mengidentifikasi jumlah kebutuhan karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan di yayasan sosial Kapiler Indonesia.

#### **I.5 Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan dasar untuk menambah ilmu pengetahuan yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Yayasan Sosial Kapiler Indonesia**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menemukan dan mengevaluasi masalah yang ada terkait beban kerja karyawan serta memberikan saran jumlah kebutuhan karyawan pada divisi pemetaan dan pemberdayaan di yayasan sosial Kapiler Indonesia

###### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dijadikan sebagai masukan untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa atau berikutnya

###### **c. Bagi UPN Veteran Jakarta**

Penelitian ini dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan sumber referensi untuk menambah pengetahuan mahasiswa.