

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan pendidikan dan teknologi telah membuat banyak perubahan dalam negeri ini. Negara yang berkembang menuntut banyak perubahan untuk menjadi negara yang maju dalam segala bidang. Tidak dapat dipungkiri bahwa tonggak kemajuan negara berada di tangan masyarakat. Masyarakat dituntut untuk produktif dalam segala hal. Faktor pendidikan menjadi penentu dalam hal kemajuan bangsa ini. Di mana pendidikan menjadi suatu kebutuhan bagi masyarakat. Taraf hidup masyarakat jika ingin meningkat salah satunya pendidikan harus maju. Pendidikan sebagai salah satu yang akan menjadi tolak ukur seseorang dalam bekerja. Pendidikan tinggi menjadi salah satu kriteria dalam rekrutmen karyawan.

Seiring dengan perkembangan masyarakat, komposisi ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami perubahan. Kemajuan pendidikan menjadikan masyarakat dapat menikmati pendidikan di negeri ini. Dalam dunia kerja tingkat pendidikan menjadi acuan, di mana setiap ada lowongan pekerjaan tingkat pendidikan menjadi persyaratan yang harus dipenuhi. Ketika seseorang dengan tamatan pendidikan yang rendah bukan tidak mungkin akan menjadi pengangguran. Namun tidak demikian faktanya lulusan sarjana saat ini dapat menjadi pengangguran. Lapangan pekerjaan yang terbatas membuat lulusan sarjana dapat menjadi pengangguran.

Masalah yang tengah dihadapi oleh bangsa Indonesia yaitu terbatasnya lapangan pekerjaan. Lulusan sarjana lebih tertarik menjadi karyawan dan PNS

daripada menjadi wirausaha. Sumber daya manusia yang melimpah namun tidak dapat digunakan dengan efektif akan sia-sia. Dapat dilihat dari pemuda desa yang lebih memilih merantau daripada memberikan kontribusi berupa wirausaha di daerahnya. Pemuda desa yang memiliki pendidikan tinggi akan lebih memilih merantau daripada membenahi daerahnya. Sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif masih sangat diperlukan oleh bangsa ini.

Persoalan yang ada dalam bangsa ini adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga visi perusahaan dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro. Mengenai produktivitas kerja menjadi masalah nasional pula, karena produktivitas tenaga kerja Indonesia masih memprihatinkan.

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia di mana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (performance) organisasi di mana sumber daya manusia tersebut berada.

Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan Strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM misalnya faktor keuangan, sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (training) dan pengembangan karier serta pemberhentian.

BPRS Bhakti Sumekar (dahulu bernama BPR Bhakti Sumekar) adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Sumenep. Bank ini didirikan pada tanggal 16 September 2002 dengan bentuk perseroan terbatas (PT), kemudian dalam perkembangannya berubah status menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). BPRS Bhakti Sumekar berkantor pusat di Sumenep dengan satu cabang di Pamekasan dan layanan kantor kas yang tersebar di seluruh Kabupaten Sumenep.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan di PT BPRS BHAKTI SUMEKAR Kantor Pusat Sumenep.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT BPRS BHAKTI SUMEKAR Sumenep.

No.	Karyawan	Jumlah
1.	Laki-laki	178
2.	Perempuan	97
Total		275

Sumber: Divisi Personalia PT BPRS BHAKTI SUMEKAR Sumenep

Tabel 1.2 Data Karyawan PT BPRS BHAKTI SUMEKAR Sumenep

No.	Karyawan	Jumlah
1.	Karyawan Tetap	84
2.	Karyawan Kontrak	191
Total		275

Tabel di atas merupakan data jumlah karyawan di PT BPRS BHAKTI SUMEKAR di mana jumlah keseluruhan karyawan berjumlah 275 orang. Dari jumlah karyawan tersebut jumlah karyawan laki-laki 178 orang dan karyawan perempuan 97 orang. Karyawan tersebut terdapat di kantor pusat, kantor cabang dan tersebar di beberapa unit kantor kas BPRS yang berada di Kabupaten Sumenep. Terdapat 84 karyawan yang sudah berstatus tetap sedangkan sisanya sejumlah 191 merupakan karyawan kontrak. Rata-rata karyawan tetap adalah karyawan yang sudah lama bekerja sekitar 10 tahun ke atas. Sedangkan karyawan kontrak rata-rata lama bekerja sekitar 2 tahun ke atas .

Berikut ini tabel kantor PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR.

Tabel 1.3 Data Kantor PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR

Kode	Kantor
001	Kantor Pusat Sumenep
002	Kantor Kas Pasar Anom
003	Kantor Cabang Lenteng
004	Kantor Kas Pasar Bangkal
005	Kantor Cabang Bluto
006	Kantor Cabang Pamekasan
007	Kantor Cabang Ambunten

008	Kantor Cabang Guluk-Guluk
009	Kantor Cabang Dungkek
010	Kantor Cabang Pasongsongan
011	Kantor Cabang Pragaan
012	Kantor Cabang Kalianget
013	Kantor Cabang Sapeken
014	Kantor Cabang Legung
015	Kantor Cabang Waru
016	Kantor Cabang Bandaran
017	Kantor Cabang Masalembu
018	Kantor Cabang Manding
019	Kantor Cabang Dasuk
020	Kantor Cabang Ganding
021	Kantor Cabang Rubaru
022	Kantor Cabang Gapura
023	Kantor Cabang Saronggi
024	Kantor Cabang Batu Putih
025	Kantor Cabang Jember
026	Kantor Kas Larangan
027	Kantor Kas Talango
028	Kantor Cabang Raas
029	Kantor Cabang Gayam
030	Kantor Cabang Arjasa
031	Kantor Cabang Gili Genting

Sumber: Divisi Personalia PT BPRS BHAKTI SUMEKAR Sumenep

Data kantor di PT BPRS BHAKTI SUMEKAR Sumenep terdapat 31 kantor, di mana kantor tersebut terdiri dari kantor pusat yang berada di kabupaten Sumenep, 26 kantor cabang, dan 4 kantor kas unit. Dari 26 kantor cabang terdapat 2 kantor di luar Kabupaten Sumenep yaitu kantor cabang Jember dan Pamekasan. Sebanyak 275 karyawan tersebar di kantor PT BPRS BHAKTI SUMEKAR yang terdiri 90 karyawan di kantor pusat Sumenep. Untuk kantor kas unit rata-rata jumlah karyawan 4-5 orang. sedangkan untuk di kantor cabang rata-rata jumlah karyawan sebanyak 6-7 orang. Kebanyakan para karyawan berdomisili di daerah Sumenep. Ini dikarenakan kantor cabang banyak berada di daerah Sumenep. Rata-rata kantor cabang berada di setiap kecamatan di Kabupaten Sumenep, termasuk juga di daerah kepulauan juga dijangkau. Terdapat 9 kantor yang berada di kepulauan daerah Sumenep, diantaranya 7 kantor cabang dan 2 kantor kas unit.

Jumlah total karyawan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan kantor cabang dan kantor kas unit. Sebagaimana di kantor pusat sebanyak 90 karyawan agar kinerja karyawan efisien dan efektif. Di kantor pusat sendiri terdapat 5 divisi yaitu divisi pembiayaan, divisi pendanaan, divisi kepatuhan dan pengendalian resiko, divisi operasional, divisi umum dan SDI. Selain itu terdapat 3 bidang, yaitu bidang SKAI (Satuan Kerja Audit Internal), bidang kesekretariatan, dan bidang teknologi informasi. Untuk beberapa kantor cabang dipimpin langsung oleh kepala kantor cabang dengan koordinasi kepala divisi dan kepala bidang di kantor pusat. Tingkat tugas dan wewenang berbeda setiap bidang pekerjaan. Karyawan yang mempunyai banyak beban kerja akan menimbulkan stres. Stres ini jika tidak segera ditangani akan berdampak pada kinerja karyawan. Adanya pembagian kerja setiap divisi untuk meringankan

beberapa pekerjaan. Selain itu setiap divisi hanya memiliki beberapa karyawan agar pekerjaan maksimal.

Karyawan PT BUMD BPRS BHAKTI SUMEKAR pada hari senin sampai hari kamis bekerja dari jam 07.00-16.00 WIB. Sedangkan pada hari jumat jam kerja karyawan dari jam 08.00-15.00 WIB. Untuk pelayanan nasabah jam 08.00-15.00 WIB. Jam kerja yang sudah efektif namun beban kerja yang banyak membuat karyawan dapat mengalami stres. Dapat dilihat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga harus lembur di hari libur. Jumlah karyawan yang juga kurang efisien sehingga beban kerja dari karyawan menumpuk. Dalam pengamatan peneliti terdapat satu divisi yang memiliki seorang staf yaitu divisi manajemen risiko. Divisi manajemen risiko hanya memiliki 1 orang staf. Tugas divisi manajemen risiko yaitu membentuk kerangka kerja untuk mengatasi risiko-risiko signifikan yang di hadapi oleh perusahaan guna pencapaian target perusahaan. Selain itu divisi manajemen risiko juga bertugas mengejar peluang. Ketika keuangan perusahaan sedang tidak stabil sebisa mungkin divisi manajemen risiko akan bekerja keras agar keuangan perusahaan stabil.

Jumlah karyawan yang tidak efektif dalam penempatan mengakibatkan adanya ketidakseimbangan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang banyak dalam suatu divisi atau bidang biasanya akan membutuhkan karyawan yang lebih banyak juga. Tugas dan wewenang yang tidak disesuaikan dengan jumlah karyawan maka akan berakibat pada beban kerja yang besar bagi satu karyawan. Karyawan yang terlalu banyak beban kerja akan mudah mengalami stres kerja. Jika pekerjaan karyawan deadline harus selesai dalam waktu dekat biasanya karyawan akan mengambil lembur di hari libur. Begitu juga ketika target

satu karyawan tidak terpenuhi maka tekanan dari kepala divisi bukan tidak mungkin akan membuat karyawan menjadi stres, terutama dalam divisi *funding* dan divisi manajemen risiko.

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan *skill*nya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan. Karyawan akan sulit beradaptasi dalam pekerjaan yang baru. Karyawan membutuhkan waktu yang sedikit lebih lama untuk beradaptasi dengan pekerjaannya. Untuk itu penempatan karyawan membutuhkan pertimbangan yang cukup penting karena dalam hal ini *skill* karyawan akan sangat dibutuhkan dalam pekerjaan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan *skill*nya akan mempermudah jalannya pekerjaan. Selain itu penempatan jumlah karyawan harus sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga dapat meminimalkan kendala perusahaan dan target akan tercapai.

Ketika target perusahaan tidak terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan tekanan dari pihak atasan. Karyawan akan berusaha untuk memenuhi target. Terkadang karyawan yang tidak memenuhi target akan merasa ada beban moral atau malu kepada karyawan lain yang memenuhi target. Bagi karyawan *back office* terutama divisi umum dan personalia untuk target yaitu penyelesaian pekerjaan internal karena karyawan di sini bekerja mengurus kebutuhan internal perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang bekerja di lapangan seperti divisi *funding*. Divisi *funding* dalam hal ini bekerja sebagai pemasaran dalam perusahaan. Oleh karena itu target menjadi beban bagi karyawan sehingga menyebabkan stres.

Karyawan yang berstatus tetap kebanyakan para manajer yang sudah lama bekerja di PT BPRS BHAKTI SUMEKAR. Tingkat beban dan stres mereka lebih kecil daripada beban dan stres para staf/karyawan. Rata-rata staf bawahan

adalah karyawan kontrak. Karyawan kontrak lebih besar mengalami stres karena beban kerja dan tuntutan dari pihak atasan. Di PT BPRS BHAKTI SUMEKAR karyawan kontrak rata-rata lama bekerja 5-7 tahunan. Target, beban kerja, dan tuntutan dari atasan menjadi penyebab stres kerja. Karyawan yang memenuhi target terutama dalam divisi *funding* akan mendapatkan bonus, uang makan, uang transportasi, dan fasilitas dari perusahaan. Berbeda dengan karyawan divisi umum dan personalia yang tingkat pemberian bonus tidak sebanyak karyawan divisi *funding*.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa ketika bekerja karyawan akan mengalami kelelahan. Beban kerja yang menumpuk, tuntutan dari atasan dan stres yang diakibatkan pekerjaan akan berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penempatan kerja dan jumlah karyawan yang tidak seimbang dengan beban kerja juga menjadi penghambat dalam pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut perlu mengetahui strategi karyawan dalam menghadapi beban kerja dan stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalahnya adalah: bagaimana strategi karyawan dalam menghadapi beban kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di BUMD PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR Sumenep?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui bagaimana strategi karyawan dalam menghadapi beban kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di BUMD PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR Sumenep.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti:

1. Bagi penulis

- a. Penelitian ini untuk memberi pengetahuan tentang bagaimana strategi dalam menghadapi beban kerja, meminimalkan stres kerja pada karyawan.

2. Bagi karyawan

- a. Menjadi informasi dalam meminimalkan stres kerja.
- b. Menjadi informasi dalam menghadapi beban kerja yang menumpuk.
- c. Memberi wawasan bagaimana manajemen waktu dalam bekerja.

3. Bagi perusahaan

- a. Menjadi pedoman evaluasi atas sistem yang digunakan perusahaan.
- b. Memberi informasi mengenai karyawan yang bekerja di perusahaannya.
- c. Memberi wawasan bagaimana mengelola sumber daya manusia yang berkualitas.
- d. Memberi informasi pengelolaan sumber daya manusia yang produktif.