

ABSTRAK

ANALISIS BEBAN KERJA PADA BANK DIVA KANTOR CABANG CUT MUTIA

Oleh

Haris Kadarusman (NIM : 131.01.033)

Perkembangan lingkungan bisnis yang sangat cepat telah menuntut perusahaan untuk melaksanakan penyesuaian-penyesuaian strategi bisnisnya. Dalam bisnis perbankan perubahan-perubahan yang sangat menonjol adalah dibidang Teknologi dan Informasi yang lebih dikenal dengan sebutan IT, yang berdampak kepada persaingan yang semakin tajam. Pemanfaatan teknologi canggih untuk mendukung pemberian pelayanan yang unggul kepada nasabahnya merupakan salah satu indikasi persaingan ini.

Dalam rangka mengantisipasi perubahan-perubahan diatas Bank Diva telah melakukan reorientasi bisnis yang semula "berusaha menjadi market leader di corporate banking" sekarang ini bergeser menjadi "berusaha menjadi market leader di retail banking". Sebagai konsekuensi dari perubahan tersebut, maka peran kantor cabang dalam operasionalnya semakin besar dan berupaya memperbanyak pembukaan kantor layanan sebagai kepanjangan tangan dari kantor cabang induk sangat tepat guna mendekatkan bank dengan nasabah yang sebagian besar adalah nasabah retail perorangan.

Sejalan dengan itu pemenuhan kecukupan jumlah sumber daya manusia dan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tuntutan yang harus dipenuhi, guna mendukung peran cabang yang semakin besar tersebut. Agar kecukupan jumlah sumber daya manusia yang memadai dapat terealisasi dengan baik perlu didukung dengan system perencanaan dan prakiraan sumber daya manusia yang tepat.

Dari penelitian di Bank Diva cabang cut mutia yang merupakan salah satu cabang kelas satu di jakarta menunjukan adanya kesenjangan antara sumber daya manusia yang direncanakan dengan kebutuhan sumber daya manusia yang seharusnya untuk menangani volume beban kerja yang ada. Kesenjangan tersebut berdampak pada terjadinya kelebihan beban kerja pegawai yang memaksa seringnya pegawai yang harus kerja lembur, meskipun pegawai sudah bekerja maksimal dan kualifikasi telah memadai.

Bank Diva telah menggunakan metode usulan dari bawah dalam menyusun prakiraan kebutuhan sumber daya manusia yaitu dengan metode analisa beban kerja (Work Load Analysis) yang cukup akurat, namun dalam pelaksanaannya kantor wilayahlah yang memutuskan jumlah formasi pegawai melalui negosiasi dengan pimpinan cabang. Hasil negosiasi atau biasa disebut dengan first cut menunjukan bahwa kantor wilayah selalu mengurangi formasi jumlah pegawai yang diusulkan oleh cabang dan formasi jumlah pegawai yang ada di cabang selalu dibawah jumlah formasi yang disepakati dalam negosiasi sehingga dikantor cabang akan selalu kekurangan pegawai.

Selanjutnya untuk mendukung tercapainya kecukupan sumber daya manusia yang memadai, kantor wilayah berpedoman pada usulan cabang dan perlu didukung dengan system penerimaan pegawai yang baik, pelatihan dan pengembangan pegawai yang memungkinkan cabang memiliki pegawai dengan jumlah yang cukup dengan kualitas yang sesuai dengan tuntutan kerja di cabang

