

ANALISIS BEBAN KERJA PADA DIVISI SHU & IT PT ANEKA JASA GRHADIKA

Sholekhah Nur Aini¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia
sholekhahnuraini@gmail.com¹, maulidyah@umg.ac.id²

Abstract

Background - There are several employees on the SHU&IT Division PT Aneka Jasa Grhadika are experiencing the workload. In this research researchers want to know the cause of the workload and impact of workloads for employee work productivity.

Objective - This study aims to determine the causes of the workload experienced by employees and determine the impact of workload on employee productivity.

Design/methodology/approach - The study uses a qualitative approach with qualitative descriptive methods. The informant in this research is an employee who has experienced the workload and colleagues who are in the SHU&IT Division PT Aneka Jasa Grhadika with interview techniques by telephone and supported by the data documentation.

Findings - The result of this research is that there are some employees who experienced the workload that caused the employee concurrently and the impact of workload on employee productivity is to be less maximal because of the job overload..

Research Implications - From the results of this study there are several implications, namely to determine the workload on the object of research. As well as useful for analyzing workloads that are useful for job analysis on the object of research.

Research Limitations - The limitation in this study is that it cannot find information from the General Manager of the SHU & IT Division so that information about measuring employee work productivity is only limited because the one holding the data is the General Manager of the SHU & IT Division of PT Aneka Jasa Grhadika.

Keyword : Workload, Double Job, Impact

Abstrak

Latar Belakang - Adanya beberapa karyawan pada Divisi SHU&IT PT Aneka Jasa Grhadika yang mengalami beban kerja. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui penyebab adanya beban kerja dan dampak beban kerja bagi produktivitas kerja karyawan.

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab adanya beban kerja yang dialami karyawan dan mengetahui dampak beban kerja bagi produktivitas kerja karyawan

Desain/Metodologi/pendekatan - Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami beban kerja dan rekan kerjanya yang ada di Divisi SHU&IT PT Aneka Jasa Grhadika dengan teknik wawancara melalui telepon dan di dukung dengan data dokumentasi.

Temuan - Hasil dari penelitian ini adalah terdapat beberapa karyawan yang mengalami beban kerja yang disebabkan karyawan tersebut merangkap jabatan dan dampak beban kerja bagi produktivitas karyawan yaitu menjadi kurang maksimal karena *overload* pekerjaan.

Implikasi Penelitian – Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa implikasi yaitu untuk mengetahui beban kerja pada objek penelitian serta berguna untuk menganalisis beban kerja yang berguna untuk analisis jabatan pada objek penelitian.

Batasan Penelitian – Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu tidak dapat menemukan informasi dari pihak *General Manager* Divisi SHU&IT sehingga untuk informasi mengenai pengukuran produktivitas kerja karyawan hanya terbatas karena yang memegang data tersebut adalah *General Manager* dari Divisi SHU&IT PT Aneka Jasa Grhadika.

Kata kunci : Beban Kerja, Rangkap Jabatan, Dampak

I. PENDAHULUAN

PT Aneka Jasa Grhadika (PT AJG) merupakan perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh Yayasan Petrokimia Gresik dan PT Petrosida Gresik yang merupakan gabungan dari dua perusahaan yaitu PT Petrokimia *Construction* (PT PECON) dan PT Petrokimia *Consultant* (PT PECANT). Perusahaan ini didirikan dengan maksud untuk mendukung proses pembangunan dan pengembangan industri di wilayah Gresik dan sekitarnya, serta pembangunan pabrik-pabrik baru di lingkungan PT Petrokimia Gresik pada khususnya.

Sejak awal berdirinya sampai saat ini, PT AJG memiliki struktur organisasi yang telah di rencanakan dengan baik untuk mempermudah pencapaian target atau tujuan perusahaan dengan mengelompokkan tugas dan tanggung jawab menjadi beberapa divisi atau bagian sesuai kebutuhan. PT AJG telah memenuhi semua divisi yang telah direncanakan sebelumnya, namun pada beberapa divisi terdapat jumlah karyawan tidak sesuai dengan perencanaan SDM perusahaan. Hal ini menyebabkan beberapa orang karyawan yang harus berperan ganda (rangkap jabatan).

Beberapa karyawan ada yang merangkap jabatan hanya dengan perintah secara lisan dari atasan atau tidak ada SK (Surat Keputusan) yang resmi dari perusahaan. Menurut Gunaya, Dkk (2017:4), rangkap jabatan sebenarnya mempunyai dampak negatif yang dapat mempengaruhi perkembangan dan pengelolaan suatu organisasi atau lembaga, dimana sangat jelas rangkap jabatan tersebut tidak memberikan keuntungan strategis apapun baik kepada organisasi terkait maupun kepada masyarakat sekitar. Keuntungan yang didapatkan oleh pemimpin yang bersangkutan pun tidak lebih hanya sampai sebatas pendapatan yang bertambah, dan seandainya dia menyadari bahwa resiko yang ditanggungnya sangatlah besar maka terjadilah suatu ketidakfokusan dalam menjalankan kewajibannya.

Ketidakfokusan bukan hanya akan mempengaruhi kualitas kinerja suatu organisasi dalam mencapai visi misinya, melainkan dapat menjadi sebuah celah kebocoran yang akhirnya akan berujung pada terjadinya penyalahgunaan wewenang dan berakibat timbulnya stress, depresi hingga konflik kepentingan. Penyalahgunaan wewenang yang terjadi tidak jarang akan berujung pada sanksi tegas dari instansi terkait.

Tabel 1 Performa Jabatan Dalam Struktur Organisasi PT Aneka Jasa Grhadika

Divisi	Plan	Realita
Divisi SHU&IT (SDM, Hukum, Umum, & Informasi Teknologi)	37	17
Divisi PP&J (Perdagangan, Pergudangan & Jasa Umum)	15	10
Divisi Keuangan & RENTAL Usaha	15	9
Divisi Pemasaran & <i>Engineering</i>	20	10
Divisi <i>Quality</i>	5	1

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa dalam struktur organisasi PT AJG terdapat beberapa divisi yang tidak diisi oleh jumlah karyawan sesuai dengan perencanaan SDM perusahaan. Apabila perencanaan sumber daya manusia tidak sesuai tentu akan menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi tersebut. Ketidaksesuaian perencanaan SDM dengan realita yang terjadi di lapangan sehingga ada beberapa karyawan yang harus merangkap jabatan. Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab adanya beban kerja yang dialami karyawan dan untuk mengetahui dampak beban kerja bagi produktivitas kerja karyawan pada divisi SHU&IT di PT Aneka Jasa Grhadika.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Struktur Organisasi

Menurut Wisnu (2019:8) Struktur Organisasi adalah sistem formal tentang hubungan tugas dan wewenang yang mengendalikan bagaimana tiap individu bekerjasama dan mengelola segala sumberdaya yang ada untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan dari struktur organisasi adalah sebagai alat kontrol untuk mengendalikan koordinasi dan motivasi kerja tiap individu dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Analisis Tenaga Kerja untuk Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2011:152) Analisis atau Evaluasi Tenaga kerja dapat diartikan sebagai usaha untuk mengetahui jumlah, posisi, dan kualitas SDM yang dimiliki organisasi/perusahaan, dengan melakukan inventarisasi kondisi para pekerja. langkah-langkah yang harus dilakukan dalam analisis tenaga kerja antara lain:

1. Jumlah Tenaga Kerja. Jumlah SDM yang diperlukan tersebut dibandingkan dengan jumlah SDM yang tersedia, untuk mengetahui apakah terdapat kelebihan atau kekurangan tenaga kerja dari segi kuantitatif.
2. Komposisi Tenaga Kerja, dilakukan untuk mengetahui apakah semua posisi/jabatan telah terisi atau belum.
3. Kualitas, dipergunakan untuk memperkirakan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam deskripsi dan spesifikasi pekerjaan/jabatan

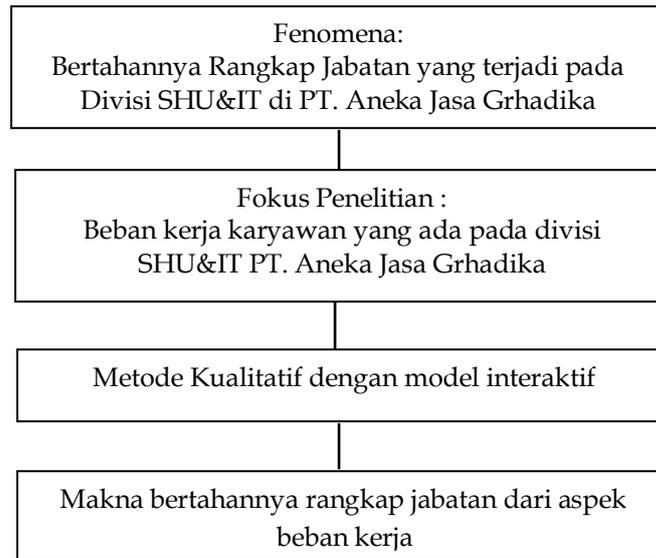
Rangkap Jabatan

Menurut Prihandoko (2018) suatu praktik rangkap jabatan terjadi apabila seseorang yang sama duduk dalam dua atau beberapa dewan direksi perusahaan atau menjadi wakil dua atau lebih perusahaan yang bertemu dalam dewan direksi satu perusahaan. Semua aspek yang berhubungan dengan rangkap jabatan memiliki implikasi penting bagi struktur dan efektivitas fungsi dewan perusahaan, yang pada akhirnya memiliki peran penting dalam tata kelola perusahaan dan kinerja perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menjelaskan dan menguraikan secara sistematis mengenai masalah yang akan diteliti melalui proses analisis yang dilakukan dengan mengumpulkan data – data dari perusahaan kemudian di analisa sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti, kemudian ditarik kesimpulan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Aneka Jasa Grhadika yang berlokasi di Jl.Prof M Yamin SH, PO BOX 122, Kelurahan Ngipik, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61119.

Unit Analisis dan Informan

Unit analisis yang akan diteliti atau dianalisa dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Aneka Jasa Grhadika dan dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) informan yaitu, informan kunci (*key informan*) dan informan non kunci (informan pendukung). Informan Kunci, yaitu orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang diteliti. Adapun

yang dimaksud sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah Karyawan yang mengalami beban kerja. Sedangkan informan non kuncinya (informan pendukung) adalah rekan kerja dari karyawan yang mengalami beban kerja pada Divisi Shu&It (Sdm, Hukm, Umum, dan Informasi Teknologi) di PT. Aneka Jasa Grhadika yang merasakan interaksi langsung dengan orang yang mengalami rangkap jabatan, baik itu bawahan maupun rekan sedivisi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan melakukan wawancara kepada seluruh pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Aneka Jasa Grhadika.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara terstruktur (*structured interview*). Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan - pertanyaan yang berhubungan dengan adanya beban kerja di PT. Aneka Jasa Grhadika, yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan para informan yang berkaitan dengan permasalahan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan reduksi data, penyajian data, kesimpulan/Verifikasi, uji keabsahan data, dan kemudian terakhir pembahasan.

Uji Keabsahan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji keabsahan data triangulasi dengan sumber. Peneliti melakukan triangulasi dengan sumber dan *Member Check*. Dengan triangulasi sumber peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari

masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembanding untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami beban kerja dan rekan kerjanya pada Divisi SHU&IT (SDM, Hukum, Umum, dan Informasi Teknologi) di PT Aneka Jasa Grhadika.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

Rangkap Jabatan

Jika dilihat dari struktur organisasi PT Aneka Jasa Grhadika sudah memiliki dan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Dimana didalam struktur organisasinya terdapat beberapa pengelompokan sesuai bidang yang di butuhkan oleh perusahaan dan dalam setiap bidangnya memiliki beberapa sub jabatannya masing-masing di setiap divisinya. Dari pembagian jobdesk pada Divisi SHU&IT di PT Aneka Jasa Grhadika sudah sesuai dengan jabatannya masing, namun yang menjadi masalah adalah ada beberapa karyawan yang merangkap jabatan atau tugas dan tanggung jawabnya bertambah namun tidak semua tugas atau jabatan yang mereka terima masuk dalam struktur organisasi perusahaan. Jadi mereka ditugaskan hanya dengan lisan namun tidak ada bukti tertulis mengenai tugas tambahan yang mereka jalankan atau SK (Surat Keputusan).

Beban Kerja

Terdapat beberapa karyawan di Divisi SHU&IT yang mengalami beban kerja yang disebabkan karena rangkap jabatan yang mengakibatkan bertambahnya tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan yang mengalami beban kerja yang berakibat pada fisik dan mental karyawan itu sendiri, seperti kesehatan menurun karena kelelahan sering pulang terlambat dan juga mental yang terkadang membuat karyawan menjadi malas mengerjakan tugasnya.

Dampak Beban Kerja bagi Produktivitas Kerja Karyawan

Rangkap jabatan yang di alami oleh beberapa karyawan dan menimbulkan beban kerja sangat berdampak bagi produktivitas kerja karyawan. Dimana kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dan fokus kerja menjadi terpecah. Selain itu kesehatan juga

terpapar dampaknya sebagai contoh jika pekerjaannya overload yang terkadang berakibat overtime jam kerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut.

Bertahannya Rangkap Jabatan dari Aspek Beban Kerja

Alasan perusahaan masih mempertahankan beberapa karyawannya rangkap jabatan dari aspek beban kerja adalah karena faktor biaya dan efisiensi dari perusahaan itu sendiri. Karena perusahaan pasti menginginkan keuntungan. Meskipun terdapat banyak dampak negatifnya dari pihak karyawan yang merangkap jabatan tetapi perusahaan pun tidak bisa memungkiri jika kondisi perusahaan sedang kurang baik, sehingga itu adalah alternatif yang dipilih oleh perusahaan untuk mempertahankan kondisi keuangan perusahaan.

PEMBAHASAN

Menurut beberapa informan dan pendapat salah seorang ilmuan peneliti dapat menyimpulkan jika adanya analisis pekerjaan tidak hanya akan memudahkan berjalannya perkembangan perusahaan maupun dalam pencapaian target perusahaan tetapi dengan adanya analisis pekerjaan juga akan memudahkan para tenaga kerja atau karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena sudah ditetapkan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan yang di duduki oleh masing-masing karyawan. Namun pada perusahaan ini untuk pembagian jobdesk terdapat beberapa karyawan yang merangkap jabatan, sebagai contoh dari salah satu informan mengatakan bahwa ada karyawan bagian perizinan tetapi jua merangkap jabatan sebagai *document controlling*.

Menurut beberapa informan terlihat jelas jika rangkap jabatan yang di alami beberapa karyawan di Divisi SHU&IT PT Aneka Jasa Grhadika lebih banyak memiliki dampak negatif karena salah satu pihak merasa dirugikan dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Dari sini peneliti berpendapat jika hal ini diteruskan atau tetap dipertahankan maka dampaknya bukan hanya kepada karyawan yang bersangkutan namun juga dapat mengancam perkembangan atau daur hidup perusahaan kedepannya. Beban kerja yang dialami oleh karyawan meliputi adanya tugas tambahan, *overload*, *overtime*, dan kelelahan.

Dampak dari adanya beban kerja bagi produktivitas kerja karyawan disebabkan karena tugas yang bertambah seiring jabatan yang diduduki atau didelegasikan kepada karyawan yang bersangkutan, *overtime*, dan kondisi tubuh juga terkena dampaknya. Dari informasi yang didapatkan oleh peneliti dengan mewawancarai beberapa informan maka peneliti melakukan analisis dan mendapatkan hasil jika alasan perusahaan mempertahankan rangkap jabatan adalah karena faktor biaya.

V. KESIMPULAN DAN REKMENDASI

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti paparkan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam analisis jabatan yang ada pada Divisi SHU&IT (Sdm, Hukum, Umum, dan Informasi Teknologi) yang ada di struktur organisasi PT. Aneka Jasa Grhadika sudah sesuai dengan jabatannya masing-masing.
2. Dalam pembagian *jobdesk* ada beberapa karyawan di Divisi SHU&IT yang mengalami beban kerja disebabkan karena rangkap jabatan. Sehingga akibat rangkap jabatan pasti tugas dan tanggung jawabnya pun bertambah.
3. Beban kerja yang dialami oleh beberapa karyawan pada Divisi SHU&IT berakibat pada fisik dan mental karyawan itu sendiri, seperti kesehatan menurun karena kelelahan sering pulang terlambat dan juga mental yang terkadang membuat karyawan menjadi malas mengerjakan tugasnya.
4. Dampak beban kerja bagi produktivitas kerja karyawan yang di akibatkan karena rangkap jabatan ialah karyawan sering menunda maupun menumpuk pekerjaannya, tidak hanya itu fokus kerja karyawan pun menjadi terpecah karena tugas dan tanggung yang dikerjakannya bertambah. Pada tugas utama biasa diselesaikan sehari namun akibat ada tugas tambahan maka tugas utamanya menjadi tertunda atau menumpuk dan tidak bisa diselesaikan dalam waktu sehari.
5. Alasan perusahaan masih mempertahankan beberapa karyawannya rangkap jabatan dari aspek beban kerja adalah karena faktor biaya dan efisiensi dari perusahaan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka dapat di rekomendasikan sebagai berikut:

1. Disarankan sebaiknya perusahaan merekrut karyawan baru untuk mengisi jabatan yang masih kosong. Agar tidak terjadi rangkap jabatan dan beban kerja yang tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih spesifik lagi terkait dengan beban kerja yang diakibatkan karena adanya rangkap jabatan dan penelitian ini dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan teknik yang berbeda. Dikarenakan keterbatasan dalam penelitian ini yaitu tidak dapat menemukan informasi dari pihak *General Manager* Divisi SHU&IT sehingga untuk informasi mengenai pengukuran produktivitas kerja karyawan hanya terbatas karena yang memegang data tersebut adalah *General Manager* dari Divisi SHU&IT PT Aneka Jasa Grhadika.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunaya, Sujana, dan Dewi. 2017. *Fenomena Rangkap Jabatan dalam Pengelolaan Keuangan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Pada Desa Mandala Parahita Desa Tinggarsari, Kecamatan Busungbiu, Kabupaten Buleleng*
- Prasista, Yuniarta, dan Wahyuni. 2017. *Analisis Efektivitas dan Dampak Rangkap Jabatan dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Pada PT. Harta Ajeg Lestari.*
- Prihandoko, Nugroho. 2018. *Pengaruh Rangkap Jabatan (Interlocking Directorate) dan Proporsi Dewan Komisaris Independen Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kinerja Pasar Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia.*
- Sinaga, Kurniawan, dan Wahyuni. 2019. *Pengaruh Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kinerja P2K3 dalam Upaya Peningkatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT. X.*
- Sunarso, 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Belajar terhadap Kinerja Guru Sekolah. Jurnal Management Sumber Daya Manusia. Vol 4. No 1.*
- Wisnu U.R, Dicky. (2019). *Teori Organisasi "Struktur dan Desain": UMMPress*