

Lampiran 1 :

Daftar Pertanyaan Wawancara Dengan Karyawan Rangkap Jabatan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera

Daftar pertanyaan ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah peneliti yang berjudul : Analisis Beban Kerja Karyawan Rangkap Jabatan PT. Gresik Cipta Sejahtera. Berikut daftar pertanyaan untuk menjawab rumusan masalah : Bagaimana beban kerja karyawan yang merangkap jabatan PT. Gresik Cipta Sejahtera?

1. Sudah berapa lama anda bekerja di PT. Gresik Cipta Sejahtera?
2. Sudah berapa lama anda merangkap jabatan?
3. Apa jabatan yang anda duduki saat ini?
4. Menurut anda bagaimana pembagian job desk yang ada di PT. Gresik Cipta Sejahtera? Apakah sesuai dengan bagiannya masing- masing?
5. Menurut anda rangkap jabatan itu baik atau tidak?
6. Jika anda tahu ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan, menurut penilaian anda sebagai rekan kerjanya, bagaimana kinerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut?
7. Jika rangkap jabatan banyak memiliki dampak negatif, menurut anda apa alasan perusahaan mempertahankan kondisi ini?
8. Apakah anda sudah memahami tugas sebagai Asisten Manager ketika anda dipilih oleh perusahaan untuk merangkap jabatan tersebut?
9. Dalam mengerjakan pekerjaan anda apakah membutuhkan waktu tambahan?
10. Apakah ada target yang harus di capai oleh Bapak untuk setiap bulannya?

Lampiran 2 :

Daftar Pertanyaan Wawancara Dengan Bapak H salah satu Manager Karyawan Rangkap Jabatan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera

Daftar pertanyaan ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah peneliti yang berjudul : Analisis Beban Kerja Karyawan Rangkap Jabatan PT. Gresik Cipta Sejahtera. Berikut daftar pertanyaan untuk menjawab rumusan masalah : Bagaimana beban kerja karyawan yang merangkap jabatan PT. Gresik Cipta Sejahtera?

1. Apa jabatan yang anda duduki saat ini?
2. Menurut anda rangkap jabatan itu baik atau tidak?
3. Jika anda tahu ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan, menurut penilaian anda sebagai atasannya, bagaimana kinerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut?
4. Jika rangkap jabatan banyak memiliki dampak negatif, menurut anda apa alasan perusahaan mempertahankan kondisi ini?
5. Apakah dalam mengerjakan tugasnya karyawan yang merangkap jabatan ini membutuhkan waktu tambahan ataupun lembur?

Lampiran 3 :

Daftar Pertanyaan Wawancara Dengan Ibu E Rekan Kerja Karyawan Rangkap Jabatan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera

Daftar pertanyaan ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah peneliti yang berjudul : Analisis Beban Kerja Karyawan Rangkap Jabatan PT. Gresik Cipta Sejahtera. Berikut daftar pertanyaan untuk menjawab rumusan masalah : Bagaimana beban kerja karyawan yang merangkap jabatan PT. Gresik Cipta Sejahtera?

1. Apa jabatan yang anda duduki saat ini?
2. Menurut anda bagaimana pembagian job desk yang ada di PT. Gresik Cipta Sejahtera? Apakah sesuai dengan bagiannya masing- masing?
3. Menurut anda rangkap jabatan itu baik atau tidak?
4. Jika anda tahu ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan, menurut penilaian anda sebagai rekan kerjanya, bagaimana kinerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut?
5. Jika rangkap jabatan banyak memiliki dampak negatif, menurut anda apa alasan perusahaan mempertahankan kondisi ini?
6. Apakah dalam mengerjakan tugasnya karyawan yang merangkap jabatan ini membutuhkan waktu tambahan ataupun lembur?

Lampiran 4 :

Membercheck Triangulasi Sumber

No	Responden	Pernyataan dari Bapak N					
		Terkait dengan kondisi pekerjaan	Terkait dengan Penggunaan waktu kerja	Terkait dengan target yang harus di capai	Terkait dengan Fenomena Rangkap Jabatan	Terkait dengan etos kerja karyawan yang merangkap jabatan	Terkait dengan bertahannya rangkap jabatan dari aspek beban kerja
		<p>“Menurut saya <i>job desk</i> di perusahaan pembagiannya ini sudah sesuai, setiap karyawan disini sudah sesuai dengan <i>job desk</i> nya masing-masing.”</p>	<p>“Otomatis waktu yang dibutuhkan bertambah yang biasanya satu pekerjaan akan tetapi ditambahi pekerjaan yang lain”</p>	<p>“Iya pasti ada target untuk tiap bulannya, kalo pekerjaan administrasi seperti saya targetnya itu target pekerjaan waktu dan pencapaian misalkan pekerjaan A harus selesai sebelum tanggal 15 itu saya kira toleransi nya masih bagus, masih <i>on track</i>.”</p>	<p>“Tidak baik, karena kan belum sesuai dengan penggajianya. Karena penggajian rangkap jabatan disini tidak ada dan untuk proses kenaikan jabatan (promosi) akan terlambat.”</p>	<p>“Selama ini kinerja karyawan yang merangkap jabatan baik-baik saja, tetapi dengan adanya rangkap jabatan otomatis pekerjaan yang dilakukan bertambah dan lebih lama jam pulang nya.”</p>	<p>“Alasannya yaitu kondisi perusahaan belum mampu untuk mempromosikan karyawannya untuk menduduki jabatan yang dirangkapnya”</p>
1	Bapak B	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Bapak R	✓	✓	✓	✓	✓	✓

3	Bapak H	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	Ibu H	✓	✓	✓	✓	✓	✓

No	Responden	Pernyataan dari Bapak B					
		Terkait dengan kondisi pekerjaan	Terkait dengan Penggunaan waktu kerja	Terkait dengan target yang harus di capai	Terkait dengan fenomena rangkap jabatan	Terkait dengan etos kerja karyawan yang merangkap jabatan	Terkait dengan bertahannya rangkap jabatan dari aspek beban kerja
		<p>“Kalo dibagian saya sendiri saya rasa sudah sesuai, jadi beberapa rekan dalam satu tim masing-masing memegang job desk yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi tidak menuntut kemungkinan ketika sudah</p>	<p>“Yang pasti, kalo saya membutuhkan waktu tambahan untuk mengerjakan tugas saya. Saat saya bekerja di staf muda saja sabtu tidak perlu lembur berhubung ada tambahan finalisasi laporan dan sebagainya yang notabene nya itu pekerjaan</p>	<p>“Yang pastinya ada target untuk tiap bulannya, dan <i>alhamdulillah</i> sudah sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.”</p>	<p>“Menurut saya rangkap jabatan itu tidak baik, berarti ada ketimpangan atau ketidaksesuaian (ada jabatan yang kosong). Berarti ada dua tempat yang dirangkap oleh satu personil”</p>	<p>“Menurut saya sampai saat ini kinerja karyawan tersebut masih bagus, masih <i>on track</i>. Kalo saya pribadi melihat beberapa teman yang merangkap jabatan tapi kinerjanya masih <i>on track</i>, masih bagus. Tetapi dengan adanya rangkap jabatan tersebut yang pastinya membutuhkan waktu tambahan. Walaupun</p>	<p>“Menurut analisa saya karna kondisi perusahaan yang memaksimalkan menggunakan tenaga kerja yang ada terlebih dahulu”</p>

		selesai dengan job desk,kita membantu rekan kita yang job desk nya belum selesai.”	Asisten Manager perlu lembur lagi.”			kasihan juga kan merangkap kerjaan yang harusnya dipegang dua orang tapi hanya dipegang satu orang saja.”	
1	Bapak N	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Bapak R	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	Bapak H	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	Ibu H	✓	✓	✓	✓	✓	✓

No	Responden	Pernyataan dari Bapak R					
		Terkait dengan kondisi pekerjaan “Sudah sesuai dikarenakan di perusahaan kita perbisnisnya adalah perdagangan, angkutan dan	Terkait dengan Penggunaan waktu kerja “Iya butuh tambahan waktu tetapi tidak banyak.”	Terkait dengan target yang harus di capai “Setiap bulannya tentu ada target yang harus dicapai dan saya rasa sudah mencapai target yang diberikan oleh perusahaan”	Terkait dengan Fenomena Rangkap Jabatan “Rangkap jabatan memang tidak baik karena karyawan yang memiliki jabatan ganda menjadi tidakfokus dengan pekerjaannya, dan	Terkait dengan etos kerja karyawan yang merangkap jabatan “Kalo menurut saya, ya saya serahkan ke manajemen aja. Karenakan yang menentukan rangkap jabatan manajemen, jadi ketika manajemen sudah	Terkait dengan bertahannya rangkap jabatan dari aspek beban kerja “Alasan perusahaan mempertahankan kondisi tersebut yaitu Sumber Daya Manusia disini adalah ingin di padat

		<p>lainnya. Kemudian perdagangan ini kita bagi di bahan kimia, pupuk dan lainnya. Masing-masing sudah menjalankan sesuai dengan jobdesknya dimana bahan kimia tidak menangani yang pupuk. Walaupun terkadang pupuk itu menyuplai ke perusahaan bahan kimianya. Jadi selain sesuai dengan <i>job description</i> juga bersinergi.”</p>		<p>target kerja yang ingin dicapai tidak maksimal. Tetapi jika keadaan memaksa dan untuk kepentingan perusahaan maka harus dilakukan”.</p>	<p>memutuskan untuk itu ya harus kita terima. Dan untuk karyawan yang merangkap sendiri kinerjanya sudah baik”.</p>	<p>karya yang artinya satu orang itu dapat menangani beberapa pekerjaan ketika itu memaksa.”</p>
--	--	---	--	--	---	--

1	Bapak N	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Bapak B	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	Bapak H	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	Ibu H	✓	✓	✓	✓	✓	✓



Lampiran 5

Transkrip Wawancara dengan Informan

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti, maka peneliti melakukan wawancara dengan informan yang telah di tentukan. Peneliti melakukan wawancara di kantor PT. Gresik Cipta Sejahtera. Berikut transkrip wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Nama : **Bapak N**

Divisi : **Sumber Daya Manusia**

Sebagai : **Karyawan yang mengalami rangkap jabatan**

Riza : Assalamualaikum, selamat pagi pak

Bapak N : Waalaikumsalam, selamat pagi

Riza : Perkenalkan nama saya Riza Umamah Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Gresik. Sebelumnya saya mohon maaf jika kedatangan saya mengganggu waktu bapak, dan juga saya ucapkan terimakasih atas waktu yang sudah bapak berikan ke saya sehingga saya bisa melakukan wawancara perihal penelitian skripsi saya.

Bapak N : Tidak apa- apa, semoga dengan adanya wawancara kali ini membantu untuk pembuatan skripsinya.

Riza : Baik terima kasih. Langsung saja saya ke pertanyaannya ya pak, disini bapak menjabat sebagai apa?

Bapak N : Saya disini menjabat sebagai Asisten Manager SDM & Sekretariat PT GCS

Riza : Kalau boleh tau, bapak menjadi karyawan PT GCS sudah berapa lama?

Bapak N : Hmm jadi sebenarnya kan *lek* tanggal masuke ya 2007 berarti sudah bekerja disini selama 16 tahun.

Riza : Sudah berapa lama bapak merangkap menjadi Asisten Manager?

Bapak N : Merangkape lebih setahun setengah hamper 2 tahun menjadi Asisten Manager mulai dari 2021 melalui surat penunjukkan

Riza : Menurut anda bagaimana pembagian *job desk* yang ada di PT. Gresik Cipta Sejahtera? Apakah sesuai dengan bagiannya masing- masing?

Bapak N : Kalo sesuai jelas sudah yang merangkap pekerjaan yang ada di SDM kalo menurut saya *job desk* di perusahaan pembagiannya ini sudah sesuai, setiap karyawan di sini sudah sesuai dengan *job desk* nya masing- masing.

Riza : Menurut bapak sendiri rangkap jabatan itu baik atau tidak?

Bapak N : Tidak baik, karena nomer satu hmm kan belum sesuai dengan hmm penggajianya untuk rangkap jabatan di sini tidak ada. Terus yang kedua hmm untuk proses kenaikan jabatan (promosi) akan terlambat jika terlalu lama loh kan itu harusnya misalkan saya ngomong lama harusnya kan tidak boleh lebih dari setengah tahun maksimal *haruse* setengah tahun, setelah setengah tahun harusnya sudah ada promosi kalo terlalu lama dari itu akan menghambat proses promosi.

Riza : Jika bapak tahu ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan, menurut penilaian anda sebagai rekan kerjanya, bagaimana kinerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut?

Bapak N : Selama ini kinerja karyawan yang merangkap jabatan baik-baik saja, tetapi dengan adanya rangkap jabatan otomatis pekerjaan yang dilakukan bertambah dan lebih lama jam pulang nya.

Riza : Jika rangkap jabatan memiliki dampak negatif, menurut anda apa alasan perusahaan mempertahankan kondisi ini?

Bapak N : Alasannya yaitu kondisi perusahaan belum mampu untuk mempromosikan karyawannya untuk menduduki jabatan yang dirangkapnya tadi. Kenapa kok tidak di promosikan biar gak dobel atau rangkap jabatan ya salah satu nya itu cuma ya menurut saya y aitu tadi harusnya untuk milih seseorang menduduki jabatan rangkap itu harusnya lebih jeli harus di pilih bener- bener termasuk syarat administrasi misalkan syarat untuk menduduki jabatan suatu asmen itu harus masa kerja misalkan 10 tahun berarti kan kita harus milih orang harus milih orang untuk menduduki jabatan rangkap itu tadi minimal harus juga 10 tahun biar nanti kalo mau di promosikan syaratnya pas 10 tahun berapa bulan itu sudah promosi.

Riza : Apakah bapak sudah memahami tugas- tugas yang akan dikerjakan ketika bapak akan menjadi Asisten Manager?

Bapak N : Saat awal merangkap saya merasa belum paham dengan tugas yang akan di kerjakan nanti nya tetapi dengan seiringnya waktu saya kan harus belajar untuk

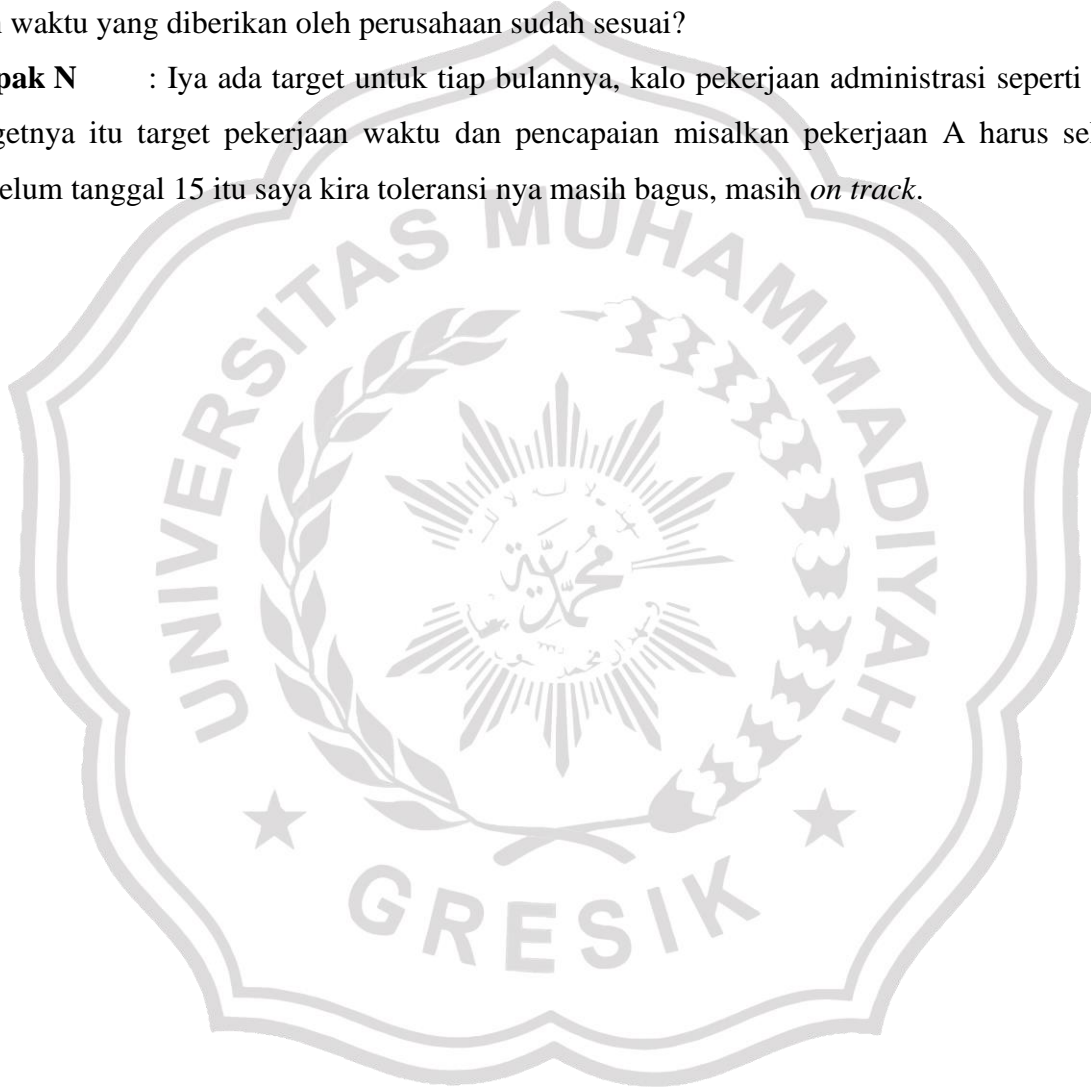
menyesuaikan rangkap jabatan itu berjalannya waktu pasti akan menyesuaikan pasti akan sering belajar lah pasti bisa.

Riza : Dalam mengerjakan pekerjaan bapak apakah butuh waktu tambahan?

Bapak N : Seperti yang sudah saya katakana tadi otomatis waktu yang dibutuhkan bertambah yang biasanya satu pekerjaan akan tetapi ditambahi pekerjaan yang lain.

Riza : Apakah ada target yang harus dicapai oleh bapak tiap bulannya? apakah target dan waktu yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai?

Bapak N : Iya ada target untuk tiap bulannya, kalo pekerjaan administrasi seperti saya targetnya itu target pekerjaan waktu dan pencapaian misalkan pekerjaan A harus selesai sebelum tanggal 15 itu saya kira toleransi nya masih bagus, masih *on track*.



Nama : Bapak B
Divisi : Akuntansi
Sebagai : Karyawan yang mengalami rangkap jabatan

Riza : Assalamualaikum, selamat pagi pak.

Bapak B : Waalaikumsalam, selamat pagi.

Riza : Perkenalkan nama saya Riza Umamah Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Gresik. Sebelumnya saya mohon maaf jika Kedatangan saya mengganggu waktu bapak, dan juga saya ucapkan terimakasih atas waktu yang sudah bapak berikan ke saya sehingga saya bisa melakukan wawancara perihal penelitian skripsi saya. Sebelumnya bolehkah bapak menjelaskan posisi yang bapak jabat di PT GCS ini?

Bapak B : Iya tidak apa-apa. Saya disini menjabat sebagai Asisten Manager Akuntansi.

Riza : Kalau boleh tau, bapak menjadi karyawan PT GCS sudah berapa lama?

Bapak B : Saya sudah bekerja disini sudah dari 2009, berarti saya bekerja disini selama 14 tahun.

Riza : Sudah berapa lama bapak merangkap menjadi Asisten Manager?

Bapak B : Merangkap menjadi Asisten Manager sudah dari 2021.

Riza : Menurut bapak bagaimana pembagian job desk yang ada di PT. Gresik Cipta Sejahtera? Apakah sesuai dengan bagiannya masing- masing?

Bapak B : Kalo dibagian saya sendiri saya rasa sudah sesuai, jadi beberapa rekan dalam satu tim masing- masing memegang job desk yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi tidak menutup kemungkinan ketika sudah selesai dengan *job desk*, kita Namanya satu tim kan masih bisa membantu rekan kita yang *job desk* nya belum selesai bisa jadi seperti itu. Dalam artian hmm tanya dulu apakah ada yang perlu bisa di bantu seperti itu jika ada yang bisa di bantu ya sebisa mungkin di bantu soalnya kan kerja tim walaupun *job desk* nya terpisah dan berbeda tapi kalo bisa di kerjakan di bantu sama- sama tapi sebatas membantu gitu. Jadi kebetulan di akuntansi kan muara nya ya saat kita memerintah orang akuntansi harus sudah selesai saling bekerja pararel kan jadi satu nya jika selesai sebisa mungkin bantu agar deadline yang kita tetapkan itu tercapai nggak molor gitu.

Riza : Menurut anda rangkap jabatan itu baik atau tidak?

Bapak B : Menurut saya sih rangkap jabatan itu tidak baik, berarti ada ketimpangan atau ketidaksesuaian jadi ada jabatan yang kosong. Berarti ada dua tempat yang dirangkap oleh satu personal seperti itu.

Riza : Jika anda tahu ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan, menurut penilaian anda sebagai rekan kerjanya, bagaimana kinerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut?

Bapak B : Menurut saya sampai saat ini kinerja karyawan tersebut masih bagus, masih *on track* lah kalo saya melihat loh ya. Kalo saya pribadi melihat beberapa teman yang merangkap jabatan tapi kinerja nya masih *on track*, masih terjaga, masih bagus. Tetapi dengan adanya rangkap jabatan tersebut yang pastinya membutuhkan waktu tambahan Cuma Kembali lagi pada personal nya cara memmanage waktu nya seperti apa. Tapi saya lihat sih logika nya pekerjaan nambah otomatis waktu yang dibutuhkan juga nambah kan tapi *Alhamdulillah* kalo saya lihat masih *on track* lah. Walaupun kasihan juga kan merangkap kerjaan yang harusnya dipegang dua orang tapi hanya dipegang satu orang saja.

Riza : Jika rangkap jabatan memiliki dampak negatif, menurut anda apa alasan perusahaan mempertahankan kondisi ini?

Bapak B : Kalo menurut analisa saya ya waktu itu memang kalo formasi ya harus sekian tapi ternyata personilnya cuma ada sekian dan harus di dimanfaatkan dengan angka segitu ya memang harus di lakukan karna kondisi Perusahaan kan di tahap gimana ya menggunakan tenaga kerja yang ada terlebih dahulu (memaksimalkan) seperti itu dengan kondisi personil seperti ini tetapi masih tetap jalan.

Riza : Apakah bapak sudah memahami tugas- tugas yang akan dikerjakan sebagai Asisten Manager?

Bapak B : Awal mula saya melihat dari uraian pekerjaan Asisten Manager seperti apa, nah itu sebelumnya kita juga pernah membantu tugas Asisten Manager jadi sedikit banyak kita tahu apa yang harus kita kerjakan.

Riza : Dalam mengerjakan pekerjaan bapak apakah butuh waktu tambahan?

Bapak B : Yang pasti, kalo saya membutuhkan waktu tambahan untuk mengerjakan tugas saya. Hmm saat saya bekerja di staf muda saja sabtu tidak perlu lembur berhubung ada tambahan finalisasi laporan dan sebagainya yang notabene nya itu pekerjaan dari Asisten Manager ya perlu lembur lagi.

Riza : Apakah ada target yang harus dicapai oleh bapak tiap bulannya? apakah target dan waktu yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai?

Bapak B : Yang pastinya ada target untuk tiap bulannya, dan *alhamdulillah* sudah sesuai dengan waktu yang diberikan oleh Perusahaan jadi kita laporan setiap bulan itu untuk laporan ke eksternal kita deadline tanggal 8 setiap bulannya itu *alhamdulillah* selalu tercapai.



Nama : Bapak R
Divisi : Pengadaan
Sebagai : Karyawan yang mengalami rangkap jabatan

Riza : Assalamualaikum, selamat pagi pak

Bapak R : Waalaikumsalam, selamat pagi.

Riza : Perkenalkan nama saya Riza Umamah Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Gresik. Sebelumnya saya mohon maaf jika Kedatangan saya mengganggu waktu bapak, dan juga saya ucapkan terimakasih atas waktu yang sudah bapak berikan ke saya sehingga saya bisa melakukan wawancara perihal penelitian skripsi saya. Sebelumnya bolehkah bapak menjelaskan posisi yang bapak jabat di PT Gresik Cipta Sejahtera ini?

Bapak R : Iya tidak apa- apa. Saya disini menjabat sebagai Asisten Manager Pengadaan.

Riza : Kalau boleh tau, bapak menjadi karyawan PT Gresik Cipta Sejahtera sudah berapa lama?

Bapak R : Saya menjadi karyawan PT GCS mulai tahun 2010 berarti sudah 13 tahun saya bekerja disini.

Riza : Sudah berapa lama bapak merangkap menjadi Asisten Manager?

Bapak R : Hmm saya merangkap jabatan sudah 9 bulan.

Riza : Menurut anda bagaimana pembagian job desk yang ada di PT. Gresik Cipta Sejahtera? Apakah sesuai dengan bagiannya masing- masing?

Bapak R :Sudah sesuai dikarenakan di perusahaan kita perbisnisnya adalah perdagangan, angkutan dan yang lainnya. Kemudian perdagangan ini kita bagi di bahan kimia, pupuk dan yang lainnya. Dan masing- masing sudah menjalankan sesuai atau sudah hmm dengan jobdesknya dimana bahan kimia itu hmm meliputi asam sulfat, amoniak itu tidak menangani yang pupuk. Jadi yang jual bahan kimia ya jual bahan kimia jualan pupuk ya jualan pupuk.Walaupun memang ada hmm terkadang pupuk itu menyuplai ke perusahaan bahan kimianya. Jadi selain sesuai dengan *job description* juga bersinergi.

Riza : Jika ada rekan kerja yang pekerjaannya belum selesai apakah karyawan lain membantunya pak?

Bapak R : Di bantu sekapasitasnya kalo misalkan hanya hmmdi bagian pupuk itu mengantar surat jalan gitu kan karena untuk pemuatan itu kan harus menggunakan surat jalan

gitu kan karena kita satu Perusahaan terkadang meminta bantuan tapi sebatas yang di mintai tolong yang di mintai bantuan bisa gitu jadi supaya intinya konsumen itu tidak mengalami kendala atau tidak mengalami kesulitan itu aja.

Riza : Menurut bapak rangkap jabatan itu baik atau tidak?

Bapak R : Rangkap jabatan memang tidak baik karena hmm karyawan yang merangkap tidak fokus pada pekerjaannya, yang kedua hmm target yang dicapai tidak maksimal. Tetapi jika keadaan memaksa dan untuk kepentingan hmm perusahaan maka harus dilakukan.

Riza : Jika bapak tahu ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan, menurut penilaian bapak sebagai rekan kerjanya, bagaimana kinerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut?

Bapak R : Kalo menurut saya, saya serahkan ke manajemen aja sih. Karenakan yang menentukan rangkap jabatan manajemen, jadi ketika manajemen sudah memutuskan untuk itu ya hmm harus kita terima. Dan untuk karyawan yang merangkap sendiri kinerjanya sudah baik.

Riza : Jika rangkap jabatan memiliki dampak negatif, menurut bapak apa alasan perusahaan mempertahankan kondisi ini?

Bapak R : Alasannya mungkin hmm sumber daya manusia disini adalah ingin di padat karya yang artinya satu orang itu dapat menangani beberapa pekerjaan ketika itu memaksa.

Riza : Apakah bapak sudah memahami tugas- tugas yang akan dikerjakan sebagai Asisten Manager?

Bapak R : Ya, saya sudah memahami tugas yang akan saya kerjakan sebagai Asisten Manager.

Riza : Dalam mengerjakan pekerjaan anda apakah butuh waktu tambahan?

Bapak R : Iya butuh tambahan waktu tetapi tidak banyak.

Riza : Apakah ada target yang harus dicapai oleh bapak tiap bulannya? apakah target dan waktu yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai?

Bapak R : Sudah sesuai antara target dan waktu yang diberikan oleh Perusahaan.

Nama : Bapak H
Departemen : Keuangan
Sebagai : Manager karyawan rangkap jabatan

Riza : Assalamualaikum pak, selamat siang

Bapak H : Waalaikumsalam, selamat siang

Riza : Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih karena bapak sudah berkenan untuk saya wawancarai pada siang hari ini. Perkenalkan nama saya Riza Umamah dari Universitas Muhammadiyah Gresik jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terkait kedatangan saya di sini ingin mewawancarai bapak terkait judul skripsi saya yang berjudul Analisis Beban Kerja Karyawan Rangkap Jabatan PT Gresik Cipta Sejahtera.

Bapak H : Oke.. Silahkan

Riza : Di PT GCS ini dalam Struktur Jabatannya kan ada yang merangkap ya pak? Untuk departemen Keuangan ini ada 2 orang

Bapak H : Siapa sama siapa?

Riza : Asmen Pengadaan sama asmen akuntansi pak

Bapak H : Kalo boleh saya tahu siapa Namanya?

Riza : Bapak B pak

Bapak H : Oh itu di Akuntansi berarti ya, mas B kan saat ini masih asmen akuntansi, hmmm dia merangkap dengan staf verifikasi dan akuntansi yang kedua adalah apa?

Riza : Bapak R pak

Bapak H : Jabatannya apa sama apa?

Riza : Staf pengadaan jasa dan Asisten Manager Pengadaan

Bapak H : Iyaa betul

Riza : Yang saya tanyakan pak, jam kerja karyawan di PT GCS ini normalnya berapa jam?

Bapak H : Umumnya 8 jam perhari kalo hari jumat kan masing- masing hmm kalo hari biasa kan.. Oh sama ajasih kalo hari jumat. Karena masuknya katakanlah mulai jam 6 ada jeda jumat 2 jam sehingga ketemunya sama 8 jam kalo gak salah ya. Semua sama berarti 8 jam

Riza : Apakah karyawan yang merangkap ini membutuhkan waktu lebih pak untuk menyelesaikan tugasnya?

Bapak H : Keduanya membutuhkan waktu lebih, apalagi accounting bisa dikatakan dari semua unit kerja itu yang paling berbeda. Mungkin di Perusahaan- Perusahaan lain mungkin ada persamaannya jadi kalo udah ngomong *accounting*, *accounting* ini kan kerjanya dengan target ya. Jadi kalo sudah ke mas B mungkin ya.

Riza : Iya pak sudah

Bapak H : Jadi dia baru bisa bergerak setelah tutup buku yang bersangkutan inikan yang boleh dikatakan yang mengumpulkan, mengklasifikasi menjadi laporan setelah semua tutup atau close jadi misalnya tutup buku maksimal tanggal sekian. Saya gak seberapa hafal karena itukan teknis di masing- masing unit ya. Katakanlah Bapak B mempunyai ketentuan hai temen- temen semua pokoknya semua tutup buku tanggal 3 itu udah ngitung maksimal setor ke pemegang saham artinya saya sebagai pilot nya di keuangan bertanggung jawab untuk melakukan pelaporan keuangan yang menyangkut semua maksimal tanggal 10 laporan ke pemegang saham, katakanlah nah mas B sudah ngitung. Di ceritakan nggak kemarin bahwa dia punya jadwal (batas-batas) yang harus di patuhi orang- orang di semua unit bahwa untuk nutup buku tanggal sekian, proses internal akuntansi sekian hari. Sehingga selesai lapor ke direksi atau ke atasannya saya mungkin ya sampai di setuju berarti maksimal secara paralel bisa menyusun laporan keuangan tadi, ujungnya kan di presentasikan di depan direksi biasanya yang presentasi saya. Nah itu juga untuk mempertanggung jawabkan atau menyampaikan hasil kerja bulan lalu itu yang menyiapkan adalah di akuntansi baik materi presentasinya, materi keuangan itu sendiri berupa laporan yang sudah ada standarnya artinya harus terpenuhi semua. Nah Kembali lagi untuk yang merangkap jadi itu kenapa ada yang merangkap jadi gini di kebijakan korporat atau PT GCS secara keseluruhan itu kan pasti punya kebijakan tersendiri. Kami juga punya katakanlah evaluasi beban kerja di bagian masing- masing. Katakan lah di unit saya kan membawahi akuntansi dan keuangan kemudian di tambah lagi pengadaan. Itu masing- masing unit punya target- targetnya terutama khusus akuntansi itu ada tahap- tahap sampai goalnya itu sampai lapor ke pemegang saham.

Riza : Jika rangkap jabatan memiliki dampak negatif, menurut anda apa alasan perusahaan mempertahankan kondisi ini?

Bapak H : Nah Kembali tadi kenapa ada yang merangkap karena juga hmm boleh di katakan ada hal yang mempengaruhi secara besarnya secara korporat, korporat PT GCS ya ada kebijakan besarnya. Jadi pada saat katakan lah harusnya nambah orang kalo memang sampean masuknya adalah analisis beban kerja untuk ini orangnya harus sekian. Nah di saat kondisi kami katakanlah ya mungkin di katakana efisiensi tapi lebih ke kami ini tidak baik- baik saja itu yang perlu di garis bawahi ya. PT GCS saat ini dari 2018 berjalan mungkin belum tersampaikan ya. Kondisinya hmm tidak baik baik- baik saja, artinya saat menjalankan kendaraan ini itu perlu pengawalan, kerja keras artinya untuk menjaga *going concern* perusahaan atau ibarat kendaraan jalannya lancer gitu ya bisa membayangkan. Sehingga otomatis ada bagian- bagian atau fungsi- fungsi yang harus di optimalkan kan pilihannya dua kalo kita ingin bertahan mengencangkan pendapatan atau mengejar pendapatan segede- gede nya kan gitu ya. Sama sumber daya yang di miliki untuk mencapai itu dan bagaimana menghemat proses yang timbul. Nah kalo tadi ada yang merangkap itu memang

pertimbangannya adalah itu. Jadi sejak kami 2018 itu tadi kami kan kalo untuk eksis perusahaan kita pilih yang kedua meningkatkan pendapatan di sisi lainnya mengefisiensi kan biaya yang paling pas berapa. Ada pertimbangan lain selain hal itu adalah juga kesiapan orang-orangnya. Kami saat mendelegasikan ke pasukan saya, saya kan membawahi mas B yang di akuntansi kemudian keuangan di Bu S kemudian satunya lagi penagihan ke Pak J Kemudian yang terakhir tadi di pengadaan mas R ya. Memang kami juga dulu dari akuntansi sehingga saya paham banget bagaimana ya *soroe* katakanlah akuntansi ya tadi. Memang di saat tertentu kita memang *rodok* longgar setelah laporan itu semua baru pada saat mengerjakan itu bahkan lembur. Itu kondisi umumnya ya, nah tadi kok ada yang merangkap nah itu ya juga banyak pertimbangan juga *accounting* ini kan boleh dikatakan bukan ilmu yang umum (sembarangan) kamu tak ambil ya. Jadi harus mengerti di bidang ini betul meskipun bisa di pelajari atau ajarkan. Terkait dengan mas B pada saat kosong itu kan memang asmenya kosong sebelumnya adalah hmm adalah pak J yang sekarang memegang asmen penagihan nah mas B ini di promosikan menjadi plt nya asmen lah otomatis merangkap operasional dan itu menurut saya memang beban kerjanya ada dua. Sehingga di katakanlah kadang turun memang pada saat transisi munculnya pengadaan ya memang di ambil dari orang-orangnya keuangan. Untuk hal darurat tertentu boleh- boleh aja rangkap jabatan, jika ada yang pincang dari sisi mananya ya harus turun. Sehingga bisa di katakan ya menekan bapak B kamu turun gitu kan, saya juga memahami susahnyanya. Kebetulan saya di *accounting* tau semua yang dilakukan (pernah di situ juga) terus jadi itu kenapa ada yang merangkap jadi ada kondisi yang memang harus di rombak dan orangnya siap boleh di katakan, harus di ajarin dulu. Kalo kita ngomongin *accounting* bagaimana mengklasifikasi harus perlu kebiasaan nah itu yang saat itu perlu merangkap-merangkap. Kalo konteks nya mas B harus merangkap itu *fardhu ain* karena harus turun. Tidak selamanya tapi pada saat kemarin sama mas B ada diskusi yang mana mungkin ada saatnya ya, jadi masih pengganti (pejabat sementara) di sana jadi mungkin ini sudah saat nya untuk bisa di angkat nah itu berarti kan perlu dari saya sebagai pemimpin mengusulkan. Merangkap itu memang ada kala nya harus di lakukan tapi tidak permanen tapi namanya permanen kan relatif bisa hari bisa minggu bisa bulan bahkan bisa tahun kalo memang kondisinya tidak memungkinkan. Jadi kami di sini kasarnya ada itung-itungannya lah *cost* dan *benefit* artinya kalo mas B saya lepas plt nya kan otomatis secara *cost* nambah. Ini masalah kondisi yang memang hmm ada di sana jadi mas B butuh proses. Kenapa masih ada yang merangkap itu sifatnya adalah kondisional.

Riza : Jika anda tahu ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan, menurut penilaian bapak sebagai atasannya, bagaimana kinerja karyawan yang merangkap tersebut?

Bapak H : Selama ini kinerja karyawan yang merangkap jabatan masih bagus, masih bisa *handle* pekerjaannya meskipun dengan tugas yang banyak.

Riza : Apakah orang-orang yang merangkap membutuhkan waktu tambahan pak?

Bapak H : Betul, *accounting* ini kan harus setor lapor ke Yayasan tanggal 10 di tarik mundur berarti *biasane* akuntansi ini prosesnya berapa hari sih? Gitu kan tarik mundur untuk memproses dari voucher-voucher pembelian dan penjualan di masukkan ke sistem atau di

proses ke sistem sampai jadi laporan itu berapa hari? Katakana lah tadi tanggal 10 ya, itu satu minggu atau 5 hari gitu berarti kan. Tek tek tanggal 5 harus selesai nah selesai ini selanjutnya dari siapa saja pemasaran untuk menutup omset nya mestinya harus tanggal berapa. Misalnya tutup tanggal 31 akhir bulan dia butuh berapa hari tutup misalnya 3 hari pak, berarti kan tanggal 3 dia baru tutup. Nah itu tadi sudah di hitung jadwal- jadwal nya. Yaitu biasanya akuntansi yang harus mengkondisikan sesuai jadwal tadi. Begitu satu mbeleset jadi mbleset semua misalnya ada yang mbeleset akuntansi yang jatahnya 5 hari tinggal 4 hari harus lembur harus butuh effort yang banyak tapi kalo semua sesuai jadwalnya *Insya Allah* yaa. Apalagi kita sistem ada memang tapi kan gak sekali pencet selesai, butuh kontrol ada peran manusianya jadi lebih ke peran ganda tadi adalah sifatnya kondisional (tidak permanen) misalnya ada SK saya sebagai plt atau pejabat sementara sebagai Manager keuangan *tek* tanggal sekian itu kan ada proses sebulan dua bulan lalu di evaluasi dan SDM juga punya kontrol di situ ini sejak di promosikan menjadi apa misalkan naik tingkat itu kan ada masa nya (masa percobaan). Sehingga nanti pada saat melewati masa itu baru kemudian di buat SK untuk yang permanen tadi. Mas B kan mungkin belum ada SK permanen yang menjadi Asisten Manager Akuntansi lepas dari jadwal tadi kok ini ko belum di angkat ya, yak arna kondisional tadi apalagi kita kan swasta ya bukan BUMN murni. Kalo di sini kan boleh di katakan swasta tapi masih ya boleh dikatakan ada campur tangan BUMN karena kami di bawah Yayasan Petrokimia.



Nama : Ibu E
Divisi : Sumber Daya Manusia
Sebagai : Rekan kerja karyawan rangkap jabatan

Riza : Assalamualaikum bu, selamat pagi

Ibu E : Waalaikumsalam, selamat pagi ya

Riza : Bagaimana kabar ibu hari ini?

Ibu E : Alhamdulillah baik

Riza : Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih karena ibu sudah mengizinkan saya untuk mewawancarai ibu pada pagi hari ini. Perkenalkan nama saya Riza Umamah dari Universitas Muhammadiyah Gresik jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terkait kedatangan saya di sini ingin mewawancarai ibu terkait judul skripsi saya yang berjudul Analisis Beban Kerja Karyawan Rangkap Jabatan PT Gresik Cipta Sejahtera.

Ibu E : Iya.. silahkan

Riza : Apa jabatan yang ibu duduki saat ini?

Ibu E : Staf Pemula lengkap ya?

Riza : Iya bu kalo boleh lengkap

Ibu E : Kelompok administrasi personalia bagian Sumber Daya Manusia dan Sekretariat

Riza : Menurut Ibu bagaimana pembagian *Job desk* yang ada di PT GCS? Apakah sesuai dengan bagiannya masing-masing?

Ibu E : Kalo *job desk* kayak nya secara keseluruhan sesuai tetapi apa yah kadang tidak semua sesuai dengan *job desk* jadi kadang ada *job desk* yang bukan *job desk* saya tapi saya yang mengerjakan begitu. Bisa jadi itu *job desk* nya atasan atau bawahan bisa jadi saya yang mengerjakan.

Riza : Menurut ibu rangkap jabatan itu baik atau tidak baik bu?

Ibu E : hmm apa itu? Rangkap jabatan? tidak baik

Riza : Mungkin boleh di jelaskan alasannya bu kenapa tidak baik

Ibu E : Karena menambah beban kerja terus untuk kasusnya di GCS ini kan karena belum ada kompensasinya, jadi hmm apa yah nantinya kan efek individu nanti nya akan ada hmm kecemburuannya. Dalam artian kecemburuan itu yang di aitu punya temen yang satu setara dengan dia jabatannya itu kok enak banget ya pekerjaan nya cuman kek gitu sedangkan aku merangkap tapi gaji kita sama

Riza : Jika ibu tau ada beberapa karyawan yang mengalami rangkap jabatan menurut penilaian ibu bagaimana kinerja karyawan yang merangkap jabatan tersebut?

Ibu E : Nah tapi kalo di lihat dari karyawan tersebut mereka mampu dalam artian mampu melaksanakan tugas pekerjaannya itu. Saya anggap sih tidak ada masalah gitu karena mereka mampu cuman itu kan yang tampak ya cuman kan untuk dari sisi yang tidak tampak nya kita tidak tahu kalo di aitu memang ada kecemburuan karena memang ada kesenjangan di pekerjaan dan tetapi kompensasi nya sama.

Riza : Jika rangkap jabatan mempunyai dampak negatif apa alasan Perusahaan mempertahankan kondisi ini?

Ibu E : Sebenarnya tidak layak dipertahankan jadi memang harus ada usaha harus ada apa ya cara lain untuk mengurangi rangkap jabatan ini misalnya dengan mempromosikan karyawan yang bersangkutan untuk memenuhi jabatan penuh pada jabatan yang di rangkap itu

Riza : Apakah ibu pernah mendengar keluhan dari karyawan yang merangkap jabatan tersebut?

Ibu E : Hmm saya dengernya sih dari orang lain ya. Ya pernah mengeluh seperti itu

Riza : Apakah ibu melihat karyawan yang merangkap jabatan ini sampai lembur?

Ibu E : Saya melihat akhirnya itu si bapak N itu *overtime* jadi ada lembur dia misalnya entah itu pada hari kerja atau pada hari libur kayak gitu pernah dan itu sering.

Lampiran 6 :

Dokumentasi

Wawancara dengan karyawan yang merangkap Jabatan

