

ANALISIS BEBAN KERJA PADA BAGIAN KEUANGAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT XYZ

Luluk Hidayatus Sholihah^{*1}, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{*1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

E-mail: ^{*1}luluk.hs11@gmail.com, ²maulidyah@umg.ac.id

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui beban kerja pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ, memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara kepada 3 informan untuk mendapatkan suatu data, kemudian menggunakan analisis data model Miles & Huberman dan untuk pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ terlalu berlebihan yang mana pekerjaan yang diemban karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawannya, waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan, deadline yang berbeda-beda, karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan karena pekerjaannya terlalu banyak.

Kata Kunci : Beban Kerja, Analisis Beban Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the workload in the finance and human resources department at XYZ Hospital, to obtain information on the level of employee effectiveness and efficiency based on the amount of work to be completed. This type of research is descriptive qualitative research, data collection in this study used interviews with 3 informants to obtain data, then used the Miles & Huberman model data analysis and to check the validity of the data used the source triangulation technique. The results of this study indicate that the workload of employees in the finance and human resources department at XYZ Hospital is excessive where the work carried out by employees is in accordance with their abilities, the time given is not enough to complete tasks in the work, different deadlines, employees feel burdened with work because their work is too much.

Keywords: Workload, Workload Analysis

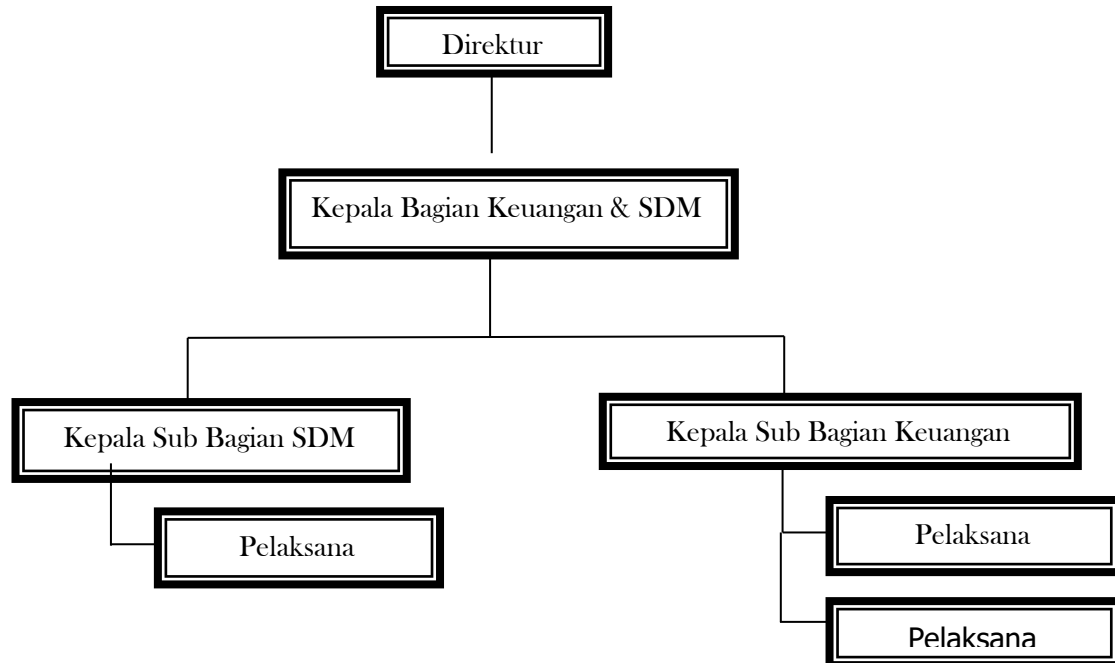
PENDAHULUAN

Dalam menjalankan proses bisnisnya agar mampu bersaing di era perkembangan zaman yang semakin pesat, perusahaan berupaya untuk melakukan berbagai strategi. Pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, perusahaan berusaha untuk membangun reputasi yang baik dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh konsumen. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah Rumah Sakit XYZ yang mulai beroperasi sejak 10 Maret tahun 2009. Rumah Sakit XYZ merupakan rumah sakit tipe D yang memberikan pelayanan medik, pelayanan kefarmasian, pelayanan keperawatan dan kebidanan, pelayanan penunjang klinik, pelayanan penunjang nonklinik, dan pelayanan rawat inap. Dimana pelayanan medik meliputi pelayanan gawat darurat, pelayanan medik umum, pelayanan medik spesialis dasar.

Rumah Sakit XYZ mempunyai total keseluruhan karyawan sebanyak 152 karyawan yang terdiri dari 63 karyawan tetap dan 89 karyawan kontrak. Di bagian Keuangan dan SDM Rumah Sakit XYZ itu terdiri dari 6 karyawan, 4 orang karyawan

tetap dan 2 orang karyawan kontrak. Berikut ini struktur organisasi bagian Keuangan & SDM Rumah Sakit XYZ :

Gambar 1. Struktur Organisasi Bagian Keuangan & SDM



Sumber : Rumah Sakit XYZ

Rumah Sakit XYZ menerapkan 9 jam kerja dan 1 jam istirahat. Aktifitas kerja tiap harinya dimulai dari pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, khusus hari Jum'at dimulai pukul 06:00 WIB waktu 1 jam digunakan untuk senam dan masuk kerja mulai pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Hal itu sesuai dengan jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya pasal 77 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ketentuan waktu kerja ini telah diatur dalam dua sistem yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Meningat banyaknya rumah sakit yang menetapkan ketentuan waktu kerja tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku.

Bagian Sumber Daya Manusia dan Keuangan bertanggung jawab terhadap kegiatan Sumber Daya Manusia yang meliputi : administrasi penggajian, personalia, rekrutmen, penilaian kinerja, diklat jasa, sebagai koder verifikator BPJS rawat jalan. sesuai dengan perencanaan yang telah di susun dalam anggaran perusahaan dan bertanggung jawab terhadap kegiatan Keuangan di Rumah XYZ. Apabila pekerjaan karyawan belum selesai otomatis karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya hingga selesai dengan kata lain lembur untuk menyelesaikan tugas yang diembannya. Berikut tabel jumlah karyawan lembur di Bagian Keuangan dan SDM Rumah Sakit XYZ :

Tabel 1. Jumlah Karyawan Lembur Di Bagian Keuangan dan SDM Periode Juli-Desember 2023

Nama Karyawan	Jumlah Karyawan Lembur					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Ibu D	12x	12x	11x	14x	12x	12x
Bapak W	7x	8x	6x	8x	10x	7x
Ibu C	5x	6x	7x	7x	5x	8x
Ibu E	1x	3x	0	1x	2x	3x
Bapak H	1x	3x	1x	1x	2x	1x
Ibu S	0	3x	1x	3x	3x	2x

Sumber : Staff SDM Rumah Sakit XYZ (Diolah Sendiri)

Berdasarkan data pada tabel 1 jumlah karyawan lembur di bagian Keuangan dan SDM periode Juli-Desember 2023 menunjukkan cukup banyaknya jumlah karyawan yang lembur perbulannya. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja karyawan terlalu berlebihan sehingga karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diemban harus dikerjakan dengan cara lembur. Tidak hanya itu berdasarkan data absensi karyawan Bapak W pada Tgl 29 November 2023 melakukan lembur sampai larut malam yakni masuk kerja pukul 06:44:52 dan pulang kerja pukul 23:11:06 begitu juga pada tanggal 30 November 2023, masuk kerja pukul 06:58:06 dan pulang kerja pukul 23:50:13. Lamanya waktu kerja berlebihan dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang.

Dalam sebuah pekerjaan, kinerja karyawan menjadi sebuah faktor penting dalam menghasilkan sebuah hasil kerja yang baik, tentunya kinerja karyawan sendiri dipengaruhi beberapa aspek penting, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja adalah persepsi dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiansa, 2021:30).

Berdasarkan observasi selama penulis magang 5 bulan di Rumah Sakit XYZ terjadi beban kerja yang berlebihan pada Staff Keuangan dengan jobdesk : Mengentry dan verifikasi diagnosa dokter untuk dikirim ke INA – cbg BPJS; Scan berkas BPJS dan mengurutkan sesuai nomor urut registrasi: Entry data keluar-masuk ambulance rawat jalan; Pengajuan ambulance. Kurang lebih sekitar 200 an data pasien perharinya yang dientry dan verifikasi ke INA – cbg BPJS, untuk menscan berkas BPJS perharinya 200 berkas dan itu 1 berkas bisa sekitar 5-8 lembar belum lagi setelah scan harus menamai berkas 1/1 setelah itu diurutkan sesuai nomor registrasinya itu sangat memakan waktu dan tidak bisa terselesaikan dihari itu juga akhirnya tertumpuk oleh berkas hari esoknya jadi semakin menumpuk maka dari itu diakhir bulan menjelang waktu setor sering lembur untuk menyelesaikan tugas tersebut, untuk pengajuan ambulance sebulan sekitar 7-8 pengajuan ambulance untuk rajal (rawat jalan).

Banyaknya tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini banyak terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Peningkatan ataupun penurunan dalam beban kerja menyebabkan penurunan kinerja, tetapi peningkatan dalam kurva beban kerja lebih sensitif berdampak buruk pada kinerja

karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja (Budiasa:2021:38). Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah dengan mengambil judul “Analisis Beban Kerja Pada Bagian Keuangan Dan Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit XYZ”.

Menurut Hasibuan dalam Yulistiyono, dkk (2021:60) analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Simamora dalam Yulistiyono, dkk (2021:60) berpendapat analisa beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mulyani (2021:25) mendefinisikan analisis beban kerja adalah sebuah proses untuk menghitung jumlah jam yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Analisa beban kerja adalah penentuan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, atau bisa juga untuk menentukan jumlah kerja orang (*man hours*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja tertentu dalam periode tertentu (Fachrial, 2020:12). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa analisis beban kerja adalah penentuan jumlah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Adapun tujuan akhir dari proses analisis beban kerja atau *workload analysis* adalah untuk mengetahui berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dalam sebuah proses kerja, baik dalam unit kerja, departemen, divisi maupun dalam perusahaan (Prabu Mangkunegara dalam Mulyani, 2021:25).

Menurut Mulyani (2021:26) kegiatan analisa beban kerja sangat diperlukan oleh semua perusahaan, dengan dilakukannya analisa beban kerja banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh perusahaan, pimpinan dapara manager, berikut manfaat analisa beban kerja (*workload analysis*)

1. Bermanfaat untuk menentukan jumlah kebutuhan karyawan yaitu dengan perhitungan dan penentuan jumlah tenaga kerja yang tepat maka akan terjadi efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja yang pada akhirnya akan meminimalkan *cost* perusahaann.
2. Bermanfaat dalam proses HR (*Human Resource*) *Planning* yaitu dapat dimanfaatkan dalam proses perencanaan, persiapan *recruitment*, proses *recruitment*, *selection* sampai penempatan.
3. Bermanfaat untuk menentukan standart waktu dari sebuah proses kerja yaitu setelah kita melakukan proses analisa beban kerja atau *workload analysis* maka kita akan mendapatkan jumlah jam efektif yang dapat digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Jumlah jam ini dapat digunakan untuk standart waktu (*standart time*) dari sebuah proses kerja.
4. Bermanfaat untuk menghitung *budget* perusahaan terkait dengan penggajian dan tunjangan karyawan yaitu dengan proses analisa beban kerja, akan diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan sehingga perusahaan dengan mudah dapat memproyeksikan *budget* untuk penggajian dan tunjangan karyawan kedepannya.
5. Bermanfaat untuk mdenyempurnakan (*redesign*) tugas jabatan, *standart operating procedure* (SOP).
6. Bermanfaat untuk penyusunan kebutuhan pelatihan (*training needs*) karyawan.

Menurut Zaki dan Marzolina (2016:8) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu

tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. (Munandar dalam Yulistiyono, dkk, 2021:59). Sedangkan menurut Annisa, dkk (2023:101) beban kerja adalah seperangkat penugasan yang diberikan kepada individu dan masing-masing bertanggungjawab terhadap pekerjaan/penugasannya. Beban kerja adalah suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggungjawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu (Mahawati dkk, 2021:51). Menurut Lineuwih, dkk (2022:882) beban kerja adalah serangkaian pekerjaan yang didelegasikan atau diberikan kepada seseorang disertai ketidaksesuain antara kemampuan, ketrampilan maupun keahlian serta waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan . Sedangkan menurut Sulvitri , dkk (2018:31) beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diterima karyawan yang telah ditentukan dan diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan (Syamsu dkk, 2019:4).

Menurut Kurniawan dan Uswatun (2021:391) beban kerja adalah sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diidentifikasi dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batas waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Ohorela (2021:128) beban kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu (Damaiyanti dan Riri, 2021:66). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan disertai ketidaksesuain entah itu kemampuan ataupun waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. (Mahawati dkk, 2021:52)

Menurut Tarwaka, dkk dalam Mahawati, dkk (2021:5) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmanai dan rohanio tenaga kerja tersebut. Dalam hal ini termasuk faktor lingkungan fisik, kimia, biologos,, ergonomi dan psikologi. Secara umum yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. ketiga aspek ini sering disebut stessor.

- a. Tugas-tuas (*tasks*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat pekerjaan, alat, sarana kantor, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk *display* dan kontor, dan alur kerja. Sedangkan tugas-tuas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat atau kesulitan

- suatu pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerjaan, tanggungjawab terhadap pekerjaan.
- b. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu suatu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelemparan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja meliputi lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban udara, radiasi, kebisingan, penerangan, tekanan panas dan getaran): lingkungan kerja kimiawi (debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara dan berbagai bahan kimia lainnya); lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga); dan lingkungan kerja psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja).
2. Faktor internal
- Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan secara subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, ukuran tubuh, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan, kepuasan dll). Selain beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental harus pula dinilai. namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggungjawab, aktivitas mental lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otot (*white-collar*) dari pekerja otot (*blue-collar*).

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) ada beberapa indikator beban kerja antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan waktu kerja
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimiliasir beban kerja karyawan.
3. Target yang harus dicapai
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kualitatif. Sugiyono (2021:9) metode penelitian jenis kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2021:7) pendekatan deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berupa susunan beberapa kata atau gambar, sehingga angka tidak ditekankan. Setelah dianalisis, data yang terkumpul dideskripsikan dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain.

Abdussamad (2021:80) metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai di balik data yang tampak, oleh karena itu dalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tapi lebih menekankan pada makna. Generalisasi dalam penelitian kualitatif dinamakan transferability, artinya hasil penelitian tersebut dapat digunakan di tempat lain, manakala tempat tersebut memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan wawancara. Menurut Moleong (2018:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.

Pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Sugiyono (2021:95) *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Total informan pada penelitian ini terdiri dari 3 informan yang menyanggung tujuan pemeriksaan yaitu : Bapak H selaku pelaksana tugas Ka. Sub Bagian SDM, Ibu D selaku Staff pelaksana tugas Keuangan dan Bapak W selaku Staff Keuangan. Untuk menghindari kehilangan data, peneliti menggunakan alat perekam suara.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles & Huberman dalam Saleh (2017:95) yaitu penyajian data (*data display*), reduksi data (*data reduction*), verifikasi data (*data verification*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*).

Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini dengan menggunakan teknik triangulasi. Sugiyono (2021:189) Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan bermacam-macam cara, dan bermacam-macam waktu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber. Sugiyono (2021:89) triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang dihasilkan dari wawancara yang dilakukan kepada tiga karyawan Rumah Sakit XYZ akan ditarik kesimpulan, kemudian dilakukan pengecekan antara peneliti dengan narasumber atau informan yang bersangkutan dengan menggunakan *member check* untuk mengetahui kebenaran dari data yang sudah terkumpul.

Menurut Sugiyono (2021:193) *member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan *member check* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid. Tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan informan sampai data yang diberikan disepakati oleh informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit XYZ yang mulai beroperasi sejak 10 Maret tahun 2009. Rumah Sakit XYZ merupakan rumah sakit tipe D yang mempunyai total keseluruhan 152

karyawan yang terdiri dari 63 karyawan tetap dan 89 karyawan kontrak. Di bagian Keuangan dan SDM Rumah Sakit XYZ itu terdiri dari 6 karyawan, 4 orang karyawan tetap dan 2 orang karyawan kontrak. Prosedur pengumpulan informasi dilakukan melalui wawancara yang ditujukan kepada para informan, khususnya beberapa Staff bagian SDM dan Staff bagian Keuangan di Rumah Sakit XYZ. Informan dalam pemeriksaan ini adalah Bapak H, Ibu D dan Bapak W. Ketiga saksi ini dipandang layak untuk memberikan data-data yang diperlukan oleh peneliti berkenaan dengan keadaan dan akibat akhir dari tanggungjawab yang dialami.

Analisis Data

Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian kualitatif, mereduksi data merupakan proses pemilahan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis dilapangan.

Dari informasi yang diperoleh bahwa terjadi beban kerja karyawan pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ terlalu berlebihan. Berikut wawancara yang peneliti lakukan, sehingga dapat mendukung data dan informasi mengenai beban kerja yang dialami oleh ketiga narsaumber tersebut :

Menurut Bapak H selaku Pelaksana tugas Ka. Sub Bagian SDM : "Saya sudah bekerja selama 15 tahun dan sudah menjadi karyawan tetap. Jobdesk saya yakni : Melaksanakan kegiatan administrasi personalia; Melaksanakan kegiatan rekrutmen; Melaksanakan kegiatan orientasi karyawan; Melaksanakan kegiatan DIKLAT; Melaksanakan penilaian kinerja karyawan; Melaksanakan administrasi penggajian; Melaksanakan administrasi jaminan kesehatan karyawan; Melaksanakan administrasi pension karyawan. Pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya, saya menjabat sebagai pelaksana tugas Ka. Sub. Bagian SDM. Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak apalagi kalau ada kegiatan DIKLAT dan berbarengan sama rekrutmen karyawan. Saya masuk kerja pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, khusus hari Jum'at masuk pukul 06:00 WIB waktu 1 jam digunakan untuk senam dan masuk kerja mulai pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, saya bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu. Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan saya. Jika pekerjaan saya belum selesai dan waktunya pulang kerja namun saya masih menyelesaikan pekerjaan maka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dihitung lembur. Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya karna tidak ada Staff SDM untuk membantu."

Menurut Ibu D selaku Staff pelaksana tugas Keuangan : "Saya sudah bekerja selama 15 tahun dan sudah menjadi karyawan tetap. Jobdesk saya yakni : Verifikasi asuransi ramayana 5 hari sekali dikumpulkan; Verifikasi tagihan prokespen (pensiunan petrokimia gresik) 10 hari; Verifikasi, merekap, dan mengkroscek tagihan aj inhealth (akhir bulan); Verifikasi, nginput data dan mengkroscek tagihan inhealth indemnity (akhir bulan); Verifikasi PBV petrokimia gresik (atlit bola voli); Merekap tagihan anper (anak perusahaan Petrokimia gresik); Merekap performance (laba rugi perusahaan). Pekerjaan ini sesuai dengan kemampuannya namun saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak apalagi ada satu Staff yang izin cuti untuk melahirkan jadi beberapa pekerjaannya saya yang handle seperti merekap tagihan anper (anak perusahaan petrokimia gresik) dan merekap performance. Jumlah tugas pekerjaan yang menjadi beban kerja beda-beda untuk yang prokespen itu kurang lebih 100 berkas perharinya yang lain sekitar 50 berkas dan yang inhealth itu 400 berkas sebulannya. Saya masuk kerja

dimulai pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, khusus hari Jum'at dimulai pukul 06:00 WIB waktu 1 jam digunakan untuk senam dan masuk kerja mulai pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, saya bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu. Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan saya tapi kalau bareng sama setor tagihan ya tidak cukup. Jika pekerjaan belum selesai dan waktunya pulang maka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut itu dihitung lembur. Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya karena deadline nya berbeda-beda itu yang membuat terbebani ada yang deadline per 5 hari ada yang 10 hari dan ada yang per bulan dan semua itu harus dikroscek jadi bekerja 2x.”

Menurut Bapak W selaku Staff Keuangan : ”Saya sudah bekerja selama 5 tahun dan sekarang ini masih karyawan kontrak. Jobdesk saya yakni : Mengentry dan verifikasi diagnosa dokter untuk dikirim ke INA – cbg BPJS; Scan berkas bpjs dan mengurutkan sesuai nomor urut registrasi; Entry data keluar-masuk ambulance rawat jalan; Pengajuan ambulance. Pekerjaan ini sesuai dengan kemampuan saya namun saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk dilakukan sendirian. Jumlah tugas pekerjaan saya ekitar 200 an data pasien perhari nya yang dentry dan verifikasi ke INA – cbg BPJS, untuk menscan berkas bpjs perharinya 200 berkas dan itu 1 berkas bisa sekitar 5-8 lembar jadi pekerjaan saya terbebani di scan berkas ini belum lagi setelah scan harus menamai berkas 1/1 setelah itu diurutkan sesuai nomor registrasinya itu sangat memakan waktu dan tidak bisa terselesaikan dihari itu juga akhirnya tertumpuk oleh berkas hari esoknya jadi semakin menumpuk, belum maka dari itu diakhir bulan menjelang waktu setor sering lembur untuk menyelesaikan tugas itu kalo untuk ambulance sebulan sekitar 7-8 pengajuan ambulance untuk rajal (rawat jalan). Saya masuk kerja pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, khusus hari Jum'at masuk pukul 06:00 WIB waktu 1 jam digunakan untuk senam dan masuk kerja mulai pukul 07:00 WIB hingga pukul 16:00 WIB, saya bekerja selama 5 hari kerja dalam 1 minggu. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan saya tidak cukup karena kalo hanya mengentry dan verifikasi mungkin bisa, tapi waktunya kemakan untuk menscan berkas tadi. Jika pekerjaan belum selesai dan waktunya pulang maka waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut itu dihitung lembur. Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya apalagi diakhir bulan waktu setor tagihan BPJS.”

Menurut Ibu S selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia : ”Beban kerja tinggi dipicu dari banyaknya karyawan anak Petro yang berpindah dari asuransi ramayana ke BPJS dan aj inhealth yang dimana seharusnya kapasitas Staff Keuangan perharinya itu 100 - 150 data sekarang menjadi 200 data hal itu melebihi kapasitas mereka; Inhealth itu dari 175 berkas menjadi 400 berkas sebulannya; Sedangkan untuk deadline yang berbeda-beda, ada yang deadline per 5 hari ada yang 10 hari dan ada yang per bulan itu karena dari keuangan Head Office yang menentukannya.”

Penyajian Data

Peneliti telah melakukan wawancara dengan beberapa perwakilan Rumah Sakit XYZ dinilai layak menyediakan data yang dibutuhkan.

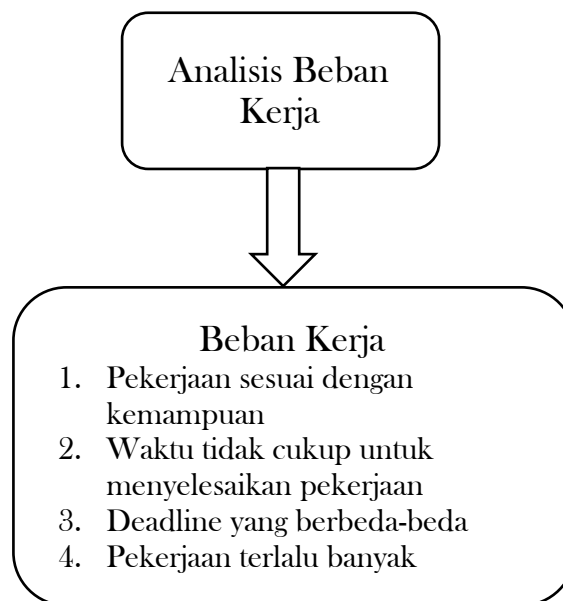
Berdasarkan hasil wawancara dari Bagian SDM bahwa pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya, waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan, karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan karena pekerjaannya terlalu banyak apalagi terkadang ada kegiatan pekerjaan yang bersamaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Bagian Keuangan bahwa pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya, waktu yang diberikan tidak cukup untuk

menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan, deadline yang berbeda-beda, karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan karena pekerjaannya terlalu banyak.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja karyawan pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ terlalu berlebihan yang mana pekerjaan yang diemban karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawannya, waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan, deadline yang berbeda-beda, karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan karena pekerjaannya terlalu banyak. Sebagai mana digambarkan dalam bagan berikut :

Gambar 2. Data Display



Sumber : Data Diolah Sendiri

Menurut Ibu S selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia : "Beban kerja tinggi dipicu dari banyaknya karyawan anak Petro yang berpindah dari asuransi ramayana ke BPJS dan aj inhealth yang dimana seharusnya kapasitas Staff Keuangan perharinya itu 100 - 150 data sekarang menjadi 200 data hal itu melebihi kapasitas mereka; Inhealth itu dari 175 berkas menjadi 400 berkas sebulannya; Sedangkan untuk deadline yang berbeda-beda, ada yang deadline per 5 hari ada yang 10 hari dan ada yang per bulan itu karena dari keuangan Head Office yang menentukannya."

PEMBAHASAN

Screening dengan narasumber di Rumah Sakit XYZ menunjukkan bahwa beban kerja karyawan pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ yang terlalu berlebihan yang mana pekerjaan yang diemban karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawannya, waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan, deadline yang berbeda-beda, karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan karena pekerjaannya terlalu banyak.

Menurut Ibu S selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia : "Beban kerja tinggi dipicu dari banyaknya karyawan anak Petro yang berpindah dari asuransi ramayana ke BPJS dan aj inhealth yang dimana seharusnya kapasitas Staff Keuangan

perharinya itu 100 - 150 data sekarang menjadi 200 data hal itu melebihi kapasitas mereka; Inhealth itu dari 175 berkas menjadi 400 berkas sebulannya; Sedangkan untuk deadline yang berbeda-beda, ada yang deadline per 5 hari ada yang 10 hari dan ada yang per bulan itu karena dari keuangan Head Office yang menentukannya.”

Adanya beban kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh Rumah Sakit XYZ, dengan adanya beban kerja dapat berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam sebuah pekerjaan, kinerja karyawan menjadi sebuah faktor penting dalam menghasilkan sebuah hasil kerja yang baik, tentunya kinerja karyawan sendiri dipengaruhi beberapa aspek penting, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja adalah persepsi dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiansa, 2021:30).

Beban kerja yang dialami Staff bagian SDM dan Staff bagian Keuangan di Rumah Sakit XYZ disebabkan terlalu banyak pekerjaan. Padahal menurut Sutarto (2016:122) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Soleman (2011:85) menjelaskan adanya dua faktor yang terdapat dalam beban kerja yaitu Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan yang berada di sekitar karyawan dalam proses bekerja, meliputi: tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja; dan faktor internal merupakan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang timbul akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor yang mampu mengendalikan tubuh dan pikiran seorang karyawan. Dari hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan, Bahwa adanya beban kerja tersebut disebabkan faktor eksternal yakni meliputi pekerjaan yang menumpuk sehingga menjadi beban kerja.

Adapun dilihat dari indikator beban kerja (Koesomowidjojo, 2017:33) :

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan, Bahwa adanya beban kerja tersebut bukan karena keterbatasan kemampuan karyawannya.
2. Penggunaan waktu kerja
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimilisir beban kerja karyawan. Dari hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan, Bahwa adanya beban kerja tersebut disebabkan karena waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan.
3. Target yang harus dicapai
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Dari hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan, Bahwa adanya beban kerja tersebut disebabkan karena deadline yang berbeda-beda.

Terjadinya beban kerja tersebut menyebabkan beberapa informan mengalami penurunan kinerja. Apabila individu mendapatkan tuntutan pekerjaan yang menguras energy sehingga menyebabkan cadangan energy karyawan tersebut berkurang, maka

dikatakan karyawan tersebut mengalami kondisi kesehatan menurun (Shabbir & SMM, 2017:3). Adanya beban kerja tersebut menyebabkan individu kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan, karena akan menjadi sebuah tanggungan yang harus diselesaikan.

Tidak hanya itu terjadinya beban kerja pada karyawan akan menyebabkan perasaan lelah, baik lelah fisik maupun mental. Hal ini senada dengan pernyataan Mahawati, dkk (2021:52) bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan.

Menurut Mahendra & Indrawati (2015:3943) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Dapat diketahui bahwa adanya beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Karena dalam kondisi tertekan hingga mengalami stres, akan membuat seseorang kesulitan untuk berkonsentrasi dan berpikir dengan optimal, hingga akhirnya berujung pada penurunan kinerja. Selain itu, tekanan kerja yang tinggi membuat karyawan tidak nyaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa beban kerja karyawan pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di Rumah Sakit XYZ terlalu berlebihan yang mana pekerjaan yang diemban karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawannya, waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan, deadline yang berbeda-beda, karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan karena pekerjaannya terlalu banyak.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan memberikan saran untuk perbaikan yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit XYZ. Adapun saran yang dapat peneliti berikan antara lain :

1. Pihak manajemen Rumah Sakit XYZ harus mengevaluasi untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Pihak manajemen Rumah Sakit XYZ sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing karyawan, nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan merasa betah dan loyal.
3. Beban kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja, untuk beban kerja karyawan sebaiknya diturunkan melalui pembagian kerja yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Annisa, Rullie, dkk. (2023). *Topik Khusus Analisis Dan Perencanaan Sistem Kerja Edisi Ke-1*. Malang: Media Nusa Creative.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Damaiyanti, Rika, Riri Hanifa. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trans Musi Palembang Jaya. *Jurnal EKOBIS : Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 64-78.
- Fachrial, Peppy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Berbasis Penilaian Kreteria Malcolm Balbrige*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Kuesmowidjojo, Suci R. Mar'iah. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analis Beban Kerja*. Bandung: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, Bibit, Uswatun, Chasanah. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Seksi Kurikulum Dan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Pada Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Risdet Akutansi dan Bisnis STIE Wiya Wiwaha*, 1(2), 386-400.
- Lineuwih, Intan Inggir, Tuty Sariwulan, Nadya Fadillah Fidhyallah. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 879-890.
- Mahawati, Eni, dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936-3961.
- Moleong, Lexy J (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke-38. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyani, Sri. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Ohorela, Muhammad. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*, 12(1), 127-133.
- Saleh, Sirajuddin. (2017). *Analisis Data Kualitatif*. Bandung: Pusaka Ramadhan.

- Shabbir, B., & SMM, R. N. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(01), 1–7.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke-4. Bandung: Alfabeta.
- Suleman, Aminah. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83-98.
- Sulvitri, Vinda, Sri Indarti, Samsir. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Prakarsa Pramandita. *Procuratio*, 6(1), 29-36.
- Sutarto. (2006). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Syamsu, Nadya Nandavati, dkk. (2019) Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1-13.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Yulistiyono, Agus, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Zaki, Hammam, Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada karyawan PT. Adira Quantum Multidinnance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tapak Manajemen Bisnis*, 8(3).