

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

PT. Aneka Jasa Grhadika (PT. AJG) merupakan Perusahaan yang Sahamnya dimiliki oleh Yayasan Petrokimia Gresik dan PT. Petrosida Gresik, merupakan gabung dari dua perusahaan yaitu PT Petrokimia *Contruction* (PT PECON) dan PT. Petrokimia *Consultant* (PT. PECANT) yang dilakukan pada tahun 1995. Kedua Perusahaan yang didirikan tahun 1972 tersebut bergerak dibidang Usaha jasa Konstruksi dan jasa konsultan / Ketenagakerjaan. Maksud didirikannya Perusahaan tersebut adalah untuk mendukung proses pembangunan dan pengembangan industri di wilayah Gresik dan sekitarnya, serta pembangunan pabrik-pabrik baru di lingkungan PT Petrokimia Gresik pada khususnya. Dengan bergabungnya PT. PECON dan PT. PECANT, maka bidang usaha kedua perusahaan tersebut menjadi bidang usaha PT. AJG, yaitu Jasa Teknik dan Konstruksi, Jasa Penyedia Tenaga Kerja, Jasa umum dan jasa perdagangan. PT. AJG beralamat di Jl. Prof M Yamin SH, PO BOX 122, Kelurahan Ngipik, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61119. (Sumber : [www.Ajg.co.id](http://www.Ajg.co.id))

Sejak awal berdirinya PT. AJG sampai saat ini tentu memiliki struktur organisasi di dalamnya, dimana struktur organisasi tersebut 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. Salah satu divisi yang ada dalam struktur organisasi PT. AJG yaitu divisi SHU & IT (SDM, Hukum, Umum, & Informasi Teknologi), pada

divisi ini tentu memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai yang tertera dalam struktur organisasi PT. AJG, seperti : (1) Mengelola seluruh SDM / Tenaga kerja (Karyawan tetap, kontrak organik / non-organik, Harian lepas) yang ada di perusahaan, (2) Mengurus seluruh peraturan dan permasalahan hukum yang ada di perusahaan, (3) Membuat surat keputusan (SK), perijinan dan peraturan perusahaan (PP), (4) Mengelola seluruh aset perusahaan (repair gedung, *service* kendaraan, dan kebersihan kantor), (5) Melakukan identifikasi terhadap seluruh infrastruktur di perusahaan dan membuat daftar infrastruktur (IT dan Non IT), dan lain sebagainya.

Dalam struktur organisasi PT. AJG juga telah ditetapkan jumlah karyawan yang harus mengisi divisi SHU & IT yaitu sejumlah 37 karyawan sesuai kebutuhan perusahaan yang sudah direncanakan sebelumnya. Realita yang terjadi dilapangan PT. AJG telah memenuhi semua divisi yang telah direncanakan sebelumnya, Namun pada beberapa divisi yang ada pada struktur organisasi PT. AJG terdapat jumlah karyawan tidak sesuai dengan perencanaan SDM perusahaan. Sehingga terdapat beberapa orang karyawan yang harus berperan ganda (rangkap jabatan) yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian perencanaan SDM dengan realita yang terjadi di PT. AJG. Namun beberapa karyawan tersebut ada yang merangkap jabatan hanya dengan perintah secara lisan dari atasan atau tidak ada SK (Surat Keputusan) yang resmi dari perusahaan dan karyawan tersebut telah menjalaninya sekitar satu tahun terakhir. Rangkap jabatan boleh dilakukan apabila karyawan tersebut tidak merasa terbebani dengan adanya pekerjaan tambahan tersebut karena rangkap jabatan sendiri dapat berdampak positif dan negatif tergantung orang yang mengalaminya, jika dengan adanya rangkap jabatan kinerja karyawan jadi kurang



efektif maka hal tersebut tidak boleh dilakukan karena dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan itu sendiri kedepannya.

Menurut Nana Kristiana (*Document Controlling & Admin Perizinan* pada Divisi Shu&It di PT. Aneka Jasa Grhadika) karyawan yang mengalami rangkap jabatan kesulitan dalam membagi waktu seperti yang terjadi pada bagian admin perizinan yang tugasnya sering keluar kantor sekaligus menjabat menjadi *document controlling* yang tugasnya mengecek memo dan keluar masuk surat perusahaan yang tugasnya harus selalu ada dikantor, dengan adanya rangkap jabatan tersebut karyawan sering kesulitan dalam membagi waktunya sehingga terkadang ada beberapa pekerjaan yang harus ditunda untuk dikerjakan. Tidak hanya itu namun semangat kerja karyawan pun terkadang menurun karena adanya tugas tambahan. Hal tersebut dapat menjadi hambatan atau membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal.

Menurut Hidayatu Khoiriyah (Pelaksana Sdm Pengembangan) kinerja karyawan yang rangkap jabatan kurang maksimal. Hal tersebut disebabkan karena fokus kerjanya terpecah atau terbagi karena tugas tambahan yang harus dia kerjakan. Terlebih jika jenis pekerjaannya berbeda tempat tugas seperti yang dialami oleh karyawan yang ditugaskan merangkap bagian admin perizinan dan DC (*Document Controlling*) dimana memiliki tugas yang berbeda, DC yang tugasnya harus selalu ada di kantor dan sebaliknya bagiann perizinan yang tugasnya lebih sering ke luar kantor. Sehingga untuk mengatasi hal tersebut terkadang karyawan menumpuk atau menunda salah satu pekerjaanna jika memang ada salah satu pekerjaan dapat ditunda untuk diselesaikan. beberapa kendala diatas yang



menyebabkan kinerja karyawan yang merangkap jabatan menjadi tidak maksimal dan membuat fokus kerja karyawan terpecah.

**Tabel 1.1 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)*

Diatas merupakan tabel yang menunjukkan bahwa dalam struktur organisasi PT.AJG terdapat beberapa divisi yang tidak diisi oleh jumlah karyawan sesuai dengan perencanaan SDM perusahaan, seperti yang terjadi pada : (1) Divisi SHU&IT jumlah karyawan yang seharusnya mengisi divisi ini adalah sejumlah 37 karyawan tetapi pada realita yang terjadi divisi ini hanya terisi oleh 17 karyawan di dalamnya, (2) Divisi PP&J jumlah karyawan yang seharusnya mengisi sejumlah 15 karyawan namun realitanya hanya diisi oleh 10 karyawan, (3) Divisi Keuangan&Rentalusaha jumlah karyawan yang seharusnya mengisi divisi ini ialah sejumlah 15 karyawan namun realitanya hanya diisi oleh sejumlah 9 karyawan, dan seterusnya. Untuk menutupi kekurangan atau ketidaksesuaian tersebut sehingga beberapa karyawan harus mengalami rangkap jabatan (*Double Job*) agar semua pekerjaan dapat terselesaikan sesuai target.

Apabila perencanaan sumber daya manusia tidak sesuai tentu akan menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi tersebut, salah satunya yang biasa terjadi pada organisasi bisnis ialah adanya beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja didalamnya disebabkan karena adanya ketidaksesuaian perencanaan

sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dengan realita yang terjadi saat ini. Rangkap jabatan dapat berdampak positif dan negatif tergantung pada organisasi yang di dudukinya. Rangkap jabatan dapat berdampak positif apabila karyawan yang mengalaminya tidak merasa terbebani dengan adanya lebih dari satu tanggung jawab atau tugas yang diterimanya, namun sebaliknya dapat berdampak negatif apabila karyawan tersebut merasa terbebani dengan adanya lebih dari satu tanggung jawab atau tugas yang diterimanya dan tentu berakibat pada kinerja karyawan tersebut.

Menurut Istianda (2015:323) Struktur organisasi adalah bentuk organisasi secara keseluruhan yang merupakan gambaran mengenai kesatuan dari berbagai segmen organisasi, yang masing-masing dipengaruhi oleh salah satu dari faktor-faktor, seperti kondisi lingkungan, ukuran, jenis teknologi yang digunakan dan sasaran yang hendak dicapai. 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.

Menurut Istianda, Dkk (2015:323) perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencocokkan sumber daya manusia dengan kebutuhan organisasi atau bisnis yang dinyatakan dalam bentuk tingkat aktivitas.

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 misionalnya, melainkan ketidakfokusan dapat menjadi sebuah celah kebocoran yang akhirnya akan berujung pada terjadinya penyalahgunaan wewenang dan berakibat timbulnya stres, depresi hingga konflik kepentingan. Penyalahgunaan wewenang yang terjadi tidak jarang akan berujung pada sanksi tegas dari instansi terkait.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena apabila SDM tidak seimbang dengan kebutuhan perusahaan maka tidak menutup kemungkinan ada beberapa karyawan harus merangkap jabatan yang dapat menjadi beban kerja karyawan tersebut dan tentunya akan berdampak tidak baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu mulai dari perencanaan SDM, pembentukan struktur organisasi sampai pembagian jobdesk harus disiapkan dengan benar dan tepat supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Pada Divisi SHU&IT (SDM, Hukum, Umum dan Informasi Teknologi) PT. Aneka Jasa Grhadika”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Apa penyebab adanya beban kerja yang dialami oleh karyawan pada divisi SHU&IT di PT. Aneka Jasa Grhadika ?
2. Bagaimana dampak beban kerja bagi produktivitas kerja karyawan pada divisi SHU&IT di PT. Aneka Jasa Grhadika ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada uraian latar belakang dan perumusan masalah penelitian ini secara spesifik bertujuan :

1. Untuk mengetahui penyebab adanya beban kerja yang dialami karyawan pada divisi SHU&IT di PT. Aneka Jasa Grhadika
2. Untuk mengetahui dampak beban kerja bagi produktivitas kerja karyawan pada divisi SHU&IT di PT. Aneka Jasa Grhadika



## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar perencanaan sumber daya manusia yang sudah ditetapkan oleh PT. AJG dapat sesuai dengan realita demi tercapainya target dan tujuan PT. AJG kedepannya.

## 2. Manfaat bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan maupun pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

