

ANALISIS *DOUBLE JOB* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *OUTPUT* PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT BUMI LINGGA PERTIWI

Gheofani Oky Rahmansyah, Nur Cahyadi
Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Abstract: *This article or writing aims to determine the output of employee productivity by analyzing double jobs and work discipline among PT Bumi Lingga Pertiwi employees. The problem in this article is focused on the productivity of PT Bumi Lingga Pertiwi employees. In order to approach this problem, Edy Sutrisno's theoretical reference regarding employee work productivity is used. This research method uses descriptive qualitative research and uses general data collection techniques in the form of interviews. The results of this research show that double jobs at PT Bumi Lingga Pertiwi can cause employees to be stressed about their additional work and at PT Bumi Lingga Pertiwi there are findings regarding employees who do not comply with company regulations resulting in a lack of work discipline, especially during working hours where there are often employees leaving work which can affect productivity. It is recommended to give bonuses to employees who are being given additional tasks or double jobs and reactivate employee entry and exit permits so that employees do not easily leave work during working hours.*

Abstrak: Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk mengetahui output dari produktivitas karyawan dengan cara menganalisis *double job* dan disiplin kerja pada karyawan PT Bumi Lingga Pertiwi. Masalah pada artikel ini difokuskan pada produktivitas karyawan PT Bumi Lingga Pertiwi. Guna mendekati permasalahan ini dipergunakan acuan teori dari Edy Sutrisno tentang produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif yang bersifat deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara secara umum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *double job* di PT Bumi Lingga Pertiwi dapat menimbulkan karyawan stres terhadap pekerjaan tambahannya dan pada PT Bumi Lingga Pertiwi terdapat penemuan terkait karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan perusahaan sehingga kurangnya tingkat disiplin kerja terutama pada waktu ketika jam kerja berlangsung sering terdapat karyawan keluar meninggalkan pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas. Disarankan melakukan pemberian bonus kepada karyawan yang sedang diberikan tugas tambahan atau *double job* dan melakukan pengaktifan kembali mengenai surat izin keluar masuk pada karyawan agar karyawan tidak mudah untuk meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja berlangsung.

Kata Kunci: Produktivitas Karyawan, *Double Job*, Disiplin Kerja

* Corresponding author's e-mail: nurcahyadi@umg.ac.id
ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)
<http://bisnisan.nusaputra.ac.id>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran yang penting dan krusial dalam kesuksesan di organisasi maupun di perusahaan. Karena manusia ialah aset berharga yang perlu diberikan khusus oleh perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian serius dalam mengelola sumber daya

manusia dengan baik. Tujuannya ialah agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi dan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur interaksi dan fungsi tenaga kerja, dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan

efisiensi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada PT Bumi Lingga Pertiwi banyak hal yang dapat dipelajari mengenai produktivitas karyawan. Menurut Schermerharn dalam Busro (2018) produktivitas dapat didefinisikan sebagai output dari evaluasi kinerja, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya, termasuk kontribusi dari sumber daya manusia. Dengan mempelajari hal tentang produktivitas karyawan penulis dapat mengetahui ada kegiatan yang menjadi pusat perhatian serta adanya sebuah permasalahan yang terjadi yang dapat mengakibatkan produktivitas karyawan tersebut menurun, yakni yang pertama terdapat rangkap tugas pekerjaan (double job) serta terdapat karyawan tidak disiplin terutama terhadap waktu jam kerja.

Dalam prakteknya double job sering terjadi karena karyawan yang tidak bisa mengerjakan tugas yang seharusnya itu menjadi tanggung jawabnya sehingga atasan melimpahkan tugas tersebut kepada rekan karyawan satu divisi namun beda jobdesk dengan alasan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sebelumnya yang mengemban tugas tersebut. Secara garis besar setiap karyawan pasti memiliki kemampuan yang berbeda namun dengan adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya sehingga tugas tersebut di limpahkan kepada rekan karyawan lain oleh atasan dengan awalnya yang ikhlas membantu menyelesaikan namun seiring berjalannya waktu hal tersebut selalu terjadi rekan karyawan akan merasa terbebani jika sering diberikan pekerjaan yang seharusnya bukan tanggung jawab utamanya.

Selain itu permasalahan lain mengenai disiplin kerja pada PT Bumi Lingga Pertiwi terdapat kurangnya rasa disiplin pada diri karyawan yang dapat dilihat dari kondisi sebagian karyawan dengan mudah dapat meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja yang masih berlangsung tanpa adanya laporan kuat seperti dengan surat dan tanpa diketahui maupun disetujui oleh bagian personalia yang bertugas mengurus absensi seluruh karyawan. Pada kejadian tersebut karyawan meninggalkan pekerjaan bukan karena tugas lain di luar kantor, melainkan karena dengan adanya alasan kepentingan pribadi. Karyawan tersebut hanya laporan kepada rekan kerja dan atasan dari bagiannya saja.

Berdasarkan latar belakang dan hasil dalam penelitian ini, dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan riset penelitian lebih lanjut mengenai “Analisis Double Job dan Disiplin Kerja Terhadap Output Produktivitas Karyawan Pada PT Bumi Lingga Pertiwi.” Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberi bukti empiris sejauh mana double job dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil artikel akan memberikan output tentang produktivitas karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur dari fisik, bentuk serta nilai dan masukan yang di ukur dari tenaga kerja. Menurut Helmiatin (2015:52) Produktivitas karyawan merupakan prestasi karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, diukur dari tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pada

produktivitas karyawan secara terus-menerus. Karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga organisasi seperti perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang baik karyawan perlu motivasi agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Uraian ini dijelaskan oleh (Ravianto dalam Edy Sutrisno, 2020: 102).

Double Job

Double Job atau rangkap tugas pekerjaan adalah mengerjakan dua tugas sekaligus di tempat kerja yang sama. Bekerja secara double job punya plus dan minus tersendiri. Keuntungan dari double job yakni dapat bertambahnya ilmu maupun skill baru bagi karyawan dan memiliki keuntungan dapat membantu efisiensi dan efektivitas perusahaan, akan tetapi dilihat dari berbagai risiko yang ada, kemungkinan double job akan membuat karyawan cenderung merasa stres dan tidak puas yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Wikipedia (2014). Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang. berdasarkan pengertian diatas, rangkap pekerjaan memiliki arti suatu kegiatan aktif yang dilakukan lebih dari satu

Menurut (Kiesel dkk, 2010) menyebutkan tugas adalah bentuk dari respon yang diberikan oleh stimulus. Tugas yang dimaksud apakah tugas utama ataukah tugas peralihan. Kemudian menurut Dr. Paul Hammerness yang dikutip dari Harvard Health Publishing, seseorang yang melakukan rangkap tugas atau double job cenderung tidak menyimpan informasi dengan baik sehingga dapat menghambat

proses pemecahan masalah dan menurunkan kreativitas.

Disiplin Kerja

Kata disiplin sendiri berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin muncul sebagai suatu usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan agar karyawan mereka bersedia untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan mengikuti standar yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Singodimedjo dalam Edy Sutrisno, 2020: 86) Disiplin kerja ialah norma-norma kebijakan perusahaan dan menurut Hasibuan (2017:193) Menyatakan bahwa disiplin kerja melibatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penggalan data yang bertujuan menggambarkan output dari produktivitas karyawan pada PT Bumi Lingga Pertiwi. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2023. Penggunaan metode deskriptif kualitatif dalam penelitian ini dengan berfokus pada studi kasus penelitian yaitu untuk mengetahui dampak dari double job dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Analisis dalam penelitian ini adalah dengan melakukan inspeksi medadak (sidak) selama kurang dari satu bulan dan sebagian karyawan dari divisi keuangan dan personalia sebagai objek observasi dan wawancara dalam PT Bumi Lingga Pertiwi.

Peneliti mengambil aspek-aspek kejadian didalam sesi wawancara tersebut dan mengetahui tentang terjadinya fenomena mengenai double job dan karyawan yang mudah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung.

Pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan bukan angka, karena penelitian ini akan berisi kutipan kata dan tabel untuk memberikan garis besar pengantar laporan. Informasi eksplorasi berasal dari laporan, rekaman, catatan, catatan atau pembaruan dan referensi buku harian yang membantu personal branding lainnya.

Setelah informasi data, tahap selanjutnya yaitu pengolahan data dan analisis data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan istilah Interactive model, teknik ini terdiri dari tiga komponen yaitu: (1) Reduksi data (Data Reduction), (2) Penyajian data (Data Display), dan (3) Pengujian Kesimpulan (Drawing and Verifiying Conclusion). Peneliti juga menggunakan uji kreadibilitas data dengan teknik trigulasi sumber (Kaharuddin, 2021). Alasan peneliti menggunakan teknik trigulasi data yaitu dengan menguji dan mengecek informasi yang didapat melalui beberapa sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja

Pada PT. Bumi Lingga Pertiwi masih banyak karyawan mengabaikan peraturan perusahaan tentang jam kerja yang berlangsung seperti hal nya dapat diketahui secara inspeksi mendadak (sidak) terdapat karyawan yang sering keluar masuk perusahaan pada waktu jam kerja dengan alasan karena kepentingan pribadi.

Double Job

Dari hasil wawancara yang dilakukan di lingkup bagian keuangan dan personalia dari sebanyak 6 orang karyawan terdapat 2 karyawan yang merasa sering terbebani karena double job. Hal ini telah dialami dan dijelaskan oleh Bapak Agus Rosyidi dan Ibu Ayu Lestari selaku karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi pada bagian keuangan dan personalia beliau mengungkapkan bahwasannya, terdapat rangkap tugas pekerjaan yang di alaminya seperti contoh di bagian akuntansi ibu Ani Lestari bertugas sebagai akuntansi yang mestinya hanya bertanggung jawab menyelesaikan permasalahan keuangan perusahaan terkadang mendapat tambahan tugas membantu menyelesaikan tugas pekerjaan dari bagian perpajakan dan di bagian personalia terdapat bapak Agus Rosyadi yang tugas utamanya mengerjakan pembuatan sertifikat terkadang diberikan tugas tambahan untuk merekap data laporan CSR perusahaan. Dapat dilihat lebih jelasnya fenomena double job di bagian keuangan dan personalia pada tabel 1.

Tabel 1. Aktivitas Pekerjaan Karyawan

No	Nama	Bagian	Pekerjaan Utama	Pekerjaan Rangkap
1	Agus Rosyadi	Akuntansi	Keuangan Bulanan	Perpajakan
2	Ani Lestari	Personalia	Sertifikat	Laporan CSR

Sumber data primer yang diolah (2023)

Sebelumnya pihak personalia pernah menerapkan pada karyawan sistem kertas laporan izin keluar perusahaan pada saat jam kerja berlangsung. Hal tersebut bertujuan bagi personalia untuk mngetahui serta menyetujui keperluan atau kepentingan karyawan maupun kepentingan tugas pekerjaan di luar perusahaan namun

seiring berjalannya waktu sistem tersebut tidak digunakan lagi.

Melihat dari kondisi fakta yang ada, produktivitas karyawan tidak menurun meskipun sering terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Hal ini dapat diketahui dari hasil penyelesaian tugas para karyawan yang sesuai target dan bisa jadi karena perusahaan ini bukan lah perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang yang harus standby dengan mesin produksi melainkan perusahaan PT Bumi Lingga Pertiwi bergerak di bidang jasa/pelayanan.

Berikut hasil dari inspeksi mendadak (sidak) selama kurang lebih satu bulan dapat diketahui secara data tabel dari jumlah karyawan di bagian keuangan dan legal, karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung terdapat pada tabel 2.

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan Bagian Keuangan dan Legal yang Meninggalkan Pekerjaan Selama 1 Bulan

Nomor	Hari, Tanggal	Jumlah Karyawan Meninggalkan Pekerjaan Selama Jam Kerja Berlangsung
1.	Senin, 24 Juli 2023	2
2.	Selasa, 25 Juli 2023	2
3.	Rabu, 26 Juli 2023	-
4.	Kamis, 27 Juli 2023	1
5.	Jum'at, 28 Juli 2023	-
6.	Senin, 31 Juli 2023	1
7.	Selasa, 1 Agustus 2023	-
8.	Rabu, 2 Agustus 2023	3
9.	Kamis, 3 Agustus 2023	3

10.	Jum'at, 4 Agustus 2023	-
11.	Senin, 7 Agustus 2023	-
12.	Selasa, 8 Agustus 2023	2
13.	Rabu, 9 Agustus 2023	1
14.	Kamis, 10 Agustus 2023	1
15.	Jum'at, 11 Agustus 2023	-
16.	Senin, 14 Agustus 2023	-
17.	Selasa, 15 Agustus 2023	1
18.	Rabu, 16 Agustus 2023	2
19.	Kamis, 17 Agustus 2023	3
20.	Jum'at, 18 Agustus 2023	2
21.	Senin, 21 Agustus 2023	-
22.	Selasa, 22 Agustus 2023	4
23.	Rabu, 23 Agustus 2023	-
24.	Kamis, 24 Agustus 2023	-

Sumber data primer yang diolah (2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, telah ditemukan beberapa temuan sebagai berikut:

1. yakni terdapat rangkap tugas pekerjaan (double job) dan terdapat karyawan tidak disiplin terhadap waktu jam kerja.
2. Berdasarkan permasalahan pokok yang ada dapat diketahui terdapat karyawan yang melakukan double job melalui mengamati lingkungan dan melakukan wawancara kepada sebagian karyawan dan terdapat karyawan kurang disiplin dalam menerapkan peraturan perusahaan tentang waktu jam kerja yang dapat diketahui melalui inspeksi mendadak atau sidak.

3. Pada permasalahan yang ada teknis pemecahan masalah mengenai double job penulis memberikan solusi tentang memberikan pelatihan khusus kepada karyawan yang kurang berkompentensi dalam bidangnya namun jika terdapat kendala penulis memberikan alternatif solusi lain dengan memberikan bonus tambahan kepada karyawan lain yang diberikan double job dan solusi pemecahan masalah mengenai karyawan yang kurang disiplin penulis mengusulkan tentang pengaktifan kembali penerapan sistem surat keluar masuk bagi karyawan yang hendak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung.

SARAN

1. PT. Bumi Lingga Pertiwi sebaiknya memberikan pelatihan khusus kepada karyawan yang kurang berkompentensi dalam bidangnya namun jika terdapat kendala pada perusahaan dari segi efisiensi dan efektifitas, penulis memberikan alternatif solusi lain dengan memberikan bonus tambahan kepada karyawan lain yang diberikan double job secara mendadak oleh atasan.
2. PT. Bumi Lingga Pertiwi sebaiknya menerapkan kembali sistem laporan kertas keluar masuk untuk karyawan agar bisa merekap data dari setiap karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung.

REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Ariansah, S., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (di PT. Megasari Makmur 1 Bagian Produksi). *Journal on Education*, 5(4), 16614-16621.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Ayusta, R. G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV Sumber Baru Rekso (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).
- Busro, Muhammad. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Group,
- Cahyadi, N., & Baskoro, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya: Analyst of the influence of leadership and work discipline on employee performance at PT. Putrasean Rubber Industry Surabaya. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 1(02), 116-129.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166,
- Habibi, A., & Kirono, I. (2022). Analisis Double Job Terhadap Jenjang Karir Karyawan pada PT Bumi Gresik Sukses. *Yume: journal of management*, 5(3), 429-432.
- Khaeruman. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: CV AA. RIZKY,
- N. Safithri, Marsha. "Produktivitas adalah: Pengertian dan cara menghitungnya" di akses pada tanggal 8 september 2022. Dari <https://majoo.id/solusi/detail/produktivitas-adalah>
- Osman, I. R., & Milenia, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 140-147.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.

- Purnaya, Gusti Ketut. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV ANDI,
- Said, Rois. 2000. Double Job. Diakses pada tanggal 9 Januari 2021 dari <https://www.terasjabar.co.id/double-job-efektifkah/>
- Sutrisno, H Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA,
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-65.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.