

Descriptive Study: Workload Analysis of Regional X Hospital Employees Experiencing Career Mismatch

Studi Deskriptif: Analisa Beban Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Daerah X Yang Mengalami *Mismatch Career*

Ni Kadek Meliani¹, I Gde Dhika Widarnandana, M.Psi.,^{2*}, Listiyani Dewi Hartika, M.Psi.,³

^{1,2,3}Psikologi, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author : gdedhika@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords: <i>Workload, Employees, Mismatch career</i>	Abstract <i>This study aims to find out how the workload experienced by employees who experience career mismatch at RSUD X, where there are 135 employees who experience career mismatch. The data obtained in this study is the result of distributing questionnaires to 114 samples from a total of 135 existing populations. The results of distributing the questionnaires were tested for validity and reliability to ensure that the instrument in the form of a questionnaire used was valid and reliable. Based on the results of the analysis conducted, it is known that workload indicators that affect employees who experience mismatched careers are in terms of office facilities, as well as handling violations that occur in the workplace. Whereas other things in the workload indicator in the form of physical demands, mental demands, time demands, training efforts, SOP implementation, and work knowledge do not put pressure in the form of workload on employees who experience career mismatches at RSUD X.</i>
Kata kunci: <i>Beban Kerja, Pegawai, Mismatch career</i>	Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja yang dialami oleh pegawai yang mengalami <i>mismatch career</i> pada RSUD X, dimana terdapat 135 pegawainya yang mengalami <i>mismatch career</i> . Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data hasil penyebaran kuesioner kepada 114 sampel dari keseluruhan 135 populasi yang ada. Hasil dari penyebaran kuesioner diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen berupa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa indikator beban kerja yang mempengaruhi pegawai yang mengalami <i>mismatch career</i> adalah dalam hal fasilitas kantor, dan juga penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. Sedangkan hal lainnya dalam indikator beban kerja berupa tuntutan fisik, tuntutan mental, tuntutan waktu, upaya pelatihan, pelaksanaan SOP, dan pengetahuan kerja tidak memberikan tekanan berupa beban kerja kepada pegawai yang mengalami <i>mismatch career</i> pada RSUD X.

PENDAHULUAN

Strategi dalam perusahaan salah satunya dapat kita lihat dari sistem pengelolaan SDM nya, salah satu tugas dari pengelolaan SDM adalah dengan penentuan jumlah yang tepat dalam suatu divisi. Penentuan jumlah divisi ini tentunya berkaitan dengan perencanaan serta proses rekrutmen (Prasetya, 2017). Dalam proses pencarian kandidat atau pegawai tentunya juga merupakan tugas serta strategi dari perusahaan dalam pengelolaan SDM. Dalam prosesnya pegawai internal dari perusahaan diberikan kesempatan untuk memberikan rekomendasi calon kandidat yang mereka kenal seperti saudara, adik atau tetangga. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah dalam proses seleksi awal bagi kandidat atau calon pekerja baru. Hal ini merupakan hal yang lumrah dilaksanakan dalam perusahaan, namun pada kenyataannya banyak dari pegawai yang “dititipkan” oleh orang internal merasa bahwa dirinya spesial dan bisa berhak untuk mendapatkan perlakuan yang spesial (Nurhayati, 2018). Masih dalam penelitian yang sama disebutkan bahwa individu atau pegawai yang merasa berhak mendapatkan perlakuan yang spesial ini tidak jarang bersikap seenaknya dan sering melakukan pelanggaran peraturan. Lebih-lebih lagi apabila orang yang “menitipkan” merupakan orang yang memiliki level atau jabatan yang tinggi, kondisi ini akan membuat atasan bingung untuk menegur serta memberikan sanksi kepada orang yang “dititipkan”.

Kondisi ini memicu timbulnya beban kerja bagi mereka yang bukan merupakan orang “titipan” karena individu atau pegawai yang merasa berhak mendapatkan perlakuan spesial ini akan bertindak sesuka hatinya dan bekerja tidak sesuai peraturan yang sudah dibuat dengan kata lain individu tersebut akan sering melakukan pelanggaran kerja yang menyebabkan individu lain yang tidak merasa memiliki hak untuk mendapat perlakuan yang spesial akan merasa terbebani dalam bekerja (Irawan, 2017). Untuk mengatasi permasalahan ini tentu diperlukannya analisis beban kerja tujuannya agar perusahaan dapat menentukan jumlah personalia serta berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja bagi setiap pegawai. Beban kerja merupakan sebuah kondisi dimana adanya tuntutan tugas (tugas beban) adalah tujuan yang akan dicapai, waktu diizinkan untuk melakukan tugas tersebut, dan tingkat kinerja dari tugas harus diselesaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya yang dikeluarkan adalah informasi dan peralatan yang disediakan, lingkungan tugas, keterampilan dan pengalaman karyawan, strategi yang diadopsi dalam pekerjaan, dan respons emosional terhadap situasi Gawron (2019).

Selain akibat dari kurangnya analisis yang sesuai pada proses perencanaan, kurang analisis yang tepat juga mengakibatkan timbulnya ketidaksesuaian pada penempatan individu pada divisi tertentu. Kondisi ini disebut dengan *mismatch career*, *mismatch career* didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara karir yang ditempuh seseorang dengan tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, atau minatnya. Ini dapat memiliki efek buruk pada hasil ekonomi dan sosial karena dapat menyebabkan hilangnya keterampilan, kepuasan kerja yang lebih rendah, hilangnya produktivitas, keamanan pendapatan yang melemah dan masalah dengan keterikatan tenaga kerja (Kalleberg, 2008). Kondisi *mismatch career* ini juga

dialami oleh RSUD X dimana dari 524 pegawai terdapat 136 pegawai yang mengalami *mismatch career*. Berdasarkan kondisi dan data yang diperoleh peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di RSUD X bagi pegawai yang mengalami beban kerja akibat *mismatch career*. Peneliti tertarik untuk melakukan analisa beban kerja bagi pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan 1 variabel yakni variabel beban kerja. Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel dalam penelitian menggunakan teknik purposive sampling Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini adalah untuk menentukan kriteria sampel yang mewakili populasi. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah :

- Berstatus sebagai pegawai tetap RSUD X minimal 1 tahun
- Berstatus sebagai pegawai tidak tetap RSUD X minimal 1 tahun
- Menempati divisi yang berbeda dari latar belakang Pendidikan terakhir

Dalam menentukan sampel penelitian ini peneliti berpedoman pada data kepegawaian yang diperoleh dari kepegawaian RSUD X. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Daerah X, dari 524 Pegawai yang terdaftar, terdapat sebanyak 136 Pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan terakhir berbeda dengan posisi yang saat ini di ampu. Oleh karena itu untuk mendapatkan data yang representative berdasarkan table Isaac & Michael diperlukan setidaknya 114 sampel. Menurut Sugiyono (2015). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dengan Menggunakan Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan modifikasi skala likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2016). dalam angket ini disediakan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Uji Analisa data dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS *statistic* versi 25.

Indeks Aiken (V)	Keterangan
$V \leq 0,4$	Kurang Valid
$0,4 < V \leq 0,8$	Cukup Valid
$V > 0,8$	Sangat Valid

Berdasarkan pendapat tersebut, indeks Aiken V merupakan indeks kesepakatan rater terhadap kesesuaian butir (atau sesuai tidaknya butir) dengan indikator yang ingin diukur menggunakan butir tersebut. Dan berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan hasil R hitung dari semua item lebih besar dari R tabel yaitu 0,35 karena menggunakan 30 sampel untuk uji validitas dan reliabilitas. R hitung yang lebih besar dari r tabel berarti item yang diuji valid.

Cronbach's Alpha	No of Item
0,833	30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha yaitu 0,833 dimana nilai tersebut sudah lebih besar dari 0,600 yang berarti item yang digunakan lulus uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Berdasar Karakteristik Usia:

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<20 Tahun	11	9.65%
2	20-30 Tahun	52	45.61%
3	31-40 Tahun	35	30.70%
4	40 > Tahun	16	14.04%
Total		114	100.00%

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa rentang usia di dominasi oleh usia 20-30 tahun dengan persentase 45.61%

Hasil Berdasarkan Jenis Kelamin :

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	87	76.32%
2	Laki-Laki	27	23.68%
Total		114	100.00%

Berdasarkan table diatas maka dapat diketahui bahwa dalam pengisian kuisioner inii di dominasi oleh jenis kelami perempuan dengan persentase 76.32% dan jenis kelami laki-laki sebanyak 23.68%.

Hasil Berdasarkan Lama Bekerja:

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 Tahun	15	13.16%
2	1-5 Tahun	72	63.16%
3	5-10 Tahun	21	18.42%
4	10> Tahun	16	14.04%
Total		114	100.00%

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa rata-rata sampel yang mengisi kuisioner berada pada rentang 1-5 tahun kerja dengan persentase 63.16%.

Setelah dilakukan pemaparan data maka data yang diperoleh dilakukan analisis untuk mengetahui hasil analisis dari beban kerja yang dialami pegawai pada rumah sakit daerah X yang mengalami *mismatch career*. Pengkategorian dari jawaban responden menggunakan skala likert dengan detail :

Kategori Favorable :

0-1,4 = Sangat Tidak Berat (STB)

>1,4 – 2,4 = Tidak Berat (TB)

>2,4 – 3,4 = Berat (B)

>3,4 – 4 = Sangat Berat (SB)

Kategori Unfavorable :

0-1,4 = Sangat Berat (SB)

>1,4 – 2,4 = Berat (B)

>2,4 – 3,4 = Tidak Berat (TB)

>3,4 – 4 = Sangat Tidak Berat (STB)

Hasil Analisis :

No	Indikator	Nilai Rata-Rata	Keterangan	Kategori
1	Tuntutan Fisik	2,1	Tidak Berat	Favorable
2	Tuntutan Mental	2,4	Tidak Berat	Favorable
3	Tuntutan Waktu	2,2	Tidak Berat	Favorable
4	Fasilitas Kantor	2,8	Berat	Favorable
5	Upaya Pelatihan	2,9	Tidak Berat	Unfavorable
6	Ketenagakerjaan	2,3	Tidak Berat	Unfavorable
7	Pelaksanaan SOP	2,7	Tidak Berat	Unfavorable
8	Penanganan Pelanggaran	1,9	Berat	Unfavorable
9	Pengetahuan Kerja	2,9	Tidak Berat	Unfavorable

Berdasarkan hasil analisis pada table diatas dapat diketahui bahwa yang berpengaruh pada beban kerja yang dirasakan oleh pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career* adalah fasilitas kantor dengan rata-rata 2,8 dengan klasifikasi berat dan bersifat favorable yang dimana itu berarti searah dengan pernyataan beban kerja. Selain fasilitas kantor penanganan pelanggaran juga merupakan indikator yang dirasakan pegawai sebagai beban kerja dengan rata-rata 1,9 dengan klasifikasi berat dimana ini memang dirasakan oleh pegawai RSUD X sebagai beban kerja namun tidak searah dengan pernyataan beban kerja.

Pembahasan

Berdasarkan pemaparan data dan hasil analisis yang sudah dilakukan maka dapat diketahui hasil analisis mengenai beban kerja pegawai yang mengalami *mismatch career* di RSUD X. Berdasarkan pemaparan data dan hasil analisis yang sudah dilakukan maka dapat diketahui hasil analisis mengenai beban kerja pegawai yang mengalami *mismatch career* di RSUD X. Pada indikator tuntutan fisik memperoleh nilai rata-rata 2.1 dengan klasifikasi yang tidak berat yang berarti beban kerja secara fisik tidak menjadi hal yang berpengaruh bagi pegawai yang mengalami *mismatch career*. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerjaan mengutamakan kegiatan fisik dalam bekerja terdapat juga pekerjaan yang lebih menggunakan pemikiran dibandingkan kegiatan fisik. Mental yang lelah juga berkaitan langsung dengan fisik, begitu pula sebaliknya ketika fisik manusia yang mengalami kelelahan maka akan mempengaruhi juga pada mental manusia itu sendiri. beban kerja fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolak ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan, yang berarti kegiatan fisik yang dilakukan dalam pekerjaannya tidak memberikan beban yang berarti. Tuntutan akan mental juga memperoleh hasil rata-rata yang rendah yaitu dengan jumlah 2,4 atau dalam klasifikasi tidak berat yang berarti secara mental beban kerja yang diberikan tidak memberatkan pegawai yang mengalami *mismatch career* dalam bekerja, sedangkan menurut Putri (2009) beban pada mental merupakan hal yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemberian beban kerja kepada pegawai. Stres di tempat kerja dapat terjadi karena berbagai tekanan, mulai dari situasi hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dampak stres karena pekerjaan tidak hanya mengganggu kejiwaan, tapi juga berdampak pada kesehatan fisik secara menyeluruh.

Dapat diketahui bahwa beban kerja pada indikator tuntutan waktu memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,2 yang tergolong dalam klasifikasi tidak berat yang berarti beban kerja berdasarkan tuntutan waktu tidak mempengaruhi pegawai yang mengalami *mismatch career*. Tekanan kerja yang terus menerus dapat menyebabkan *burnout*, yaitu kelelahan fisik dan emosional yang parah. *Burnout* dapat menyebabkan hilangnya semangat, produktivitas yang menurun, serta masalah kesehatan seperti kelelahan kronis dan gangguan sistem kekebalan tubuh. Tuntutan akan waktu ada saat kerja akan membuat karyawan terbebani seperti halnya dalam pemberian *deadline kerja*, yang berarti pada RSUD X pegawai yang mengalami *mismatch career* tidak mengalami tekanan pada tuntutan waktu.

Pada indikator fasilitas kantor menunjukkan angka rata-rata 2,8 dengan klasifikasi berat secara unfavorable yang berarti beban kerja yang berasal dari fasilitas kantor memberikan dampak bagi pegawai terutama pegawai yang mengalami *mismatch career*. Fasilitas kerja akan memberikan pengaruh kepada karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai

melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan, dan fasilitas merupakan salah satu bagian dari lingkungan kerja fisik. Untuk indikator berupa upaya pelatihan yang dilakukan pihak RSUD memperoleh hasil 2,9 dengan klasifikasi tidak berat yang berarti pegawai menyetujui bahwa pihak RSUD melakukan upaya mengembangkan kemampuan karyawan walaupun terdapat karyawan yang mengalami *mismatch career*. Menurut Harsuko Riniwati (2016) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan sehingga penting untuk dilakukan . pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan percaya diri. Ketika karyawan merasa percaya diri dalam kemampuan mereka, mereka cenderung menghadapi tugas-tugas dengan lebih positif.

Jika dilihat berdasarkan indikator ketenagakerjaan maka hasil yang diperoleh adalah nilai rata-rata sebesar 2,3 dimana nilai tersebut tergolong dalam hasil tidak berat yang berarti dari segi ketenagakerjaan tidak memberikan beban kerja kepada pegawai terutama kepada pegawai yang mengalami *mismatch career* dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pada indikator pelaksanaan SOP dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,7 atau dengan klasifikasi yang tidak berat responden yang berarti dalam melakukan pekerjaan pegawai diberikan SOP dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar RSUD itu sendiri walaupun pegawai yang bekerja disana mengalami *mismatch career* namun tetap terdapat SOP yang digunakan untuk mengatur standar kerja pegawai. SOP adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan . Dari segi penanganan pelanggaran memperoleh hasil analisis dengan rata-rata terendah yaitu 1,9 dengan klasifikasi berat yang berarti penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi pada lingkungan kerja di RSUD kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dimana kurang tegasnya pihak pengelola dalam menangani pelanggaran yang terjadi. Menurut Stein dan Book (2004) mengemukakan bahwa kemampuan menyelesaikan masalah adalah usaha individu untuk memikirkan dan mempertahankan beberapa alternatif penyelesaian yang mungkin dilakukan. Kemampuan menyelesaikan masalah merupakan tuntutan bagi setiap individu, namun dalam mengambil keputusan dan menemukan solusi dari tiap individu tentunya berbeda-beda..

Sedangkan pada indikator pengetahuan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,9 atau memiliki klasifikasi tidak berat yang berarti pegawai dituntut memiliki pengetahuan kerja dalam menjalani pekerjaan yang dilakukannya walaupun pegawai itu sendiri mengalami *mismatch career* namun pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan tetap dibutuhkan dan tidak memberikan tekanan beban kerja kepada pegawai. Pengetahuan akan pekerjaan yang saat ini dimiliki tentu menjadi dasar bagi seseorang untuk mampu berkontribusi secara optimal serta dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi misi perusahaan secara maksimal. Hal ini

juga didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Munandar (2010), pengetahuan akan pekerjaan akan membantu memudahkan individu untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan secara tidak langsung akan membuat individu merasa mudah dalam bekerja sehingga berdampak pada keinginan individu untuk terus mencoba hal baru dan melakukan segala sesuatu pekerjaan secara lebih optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career* beban kerja yang mereka alami disebabkan oleh adanya faktor yang disebabkan kurang memadainya fasilitas kantor dimana jumlah fasilitas kantor yang masih minim sedangkan jumlah pengguna atau SDMnya lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah fasilitas kantor yang disediakan. Kondisi ini bisa menyebabkan menumpuknya pekerjaan pegawai yang mana nantinya hal ini bisa menyebabkan pegawai mengalami kesulitan maupun keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas berikutnya. Selain fasilitas kantor upaya pelatihan juga menjadi faktor beban kerja bagi pegawai RSUD X.

Berikutnya penanganan pelanggaran juga menjadi beban kerja bagi pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career* hal ini dikarenakan penanganan pelanggaran yang tidak sesuai dapat menimbulkan adanya rasa tidak adil dan penanganan terhadap pelanggaran ini menimbulkan adanya penurunan kinerja karyawan karena karyawan merasakan adanya beban kerja. penanganan pelanggaran ini tentunya harus ditangani dengan baik untuk menghindari terjadi beban kerja dan juga mencegah timbulnya rasa tidak puas dalam pekerjaan yang mana dampaknya nanti akan memicu timbulnya penurunan produktivitas kerja sebagai akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaan yang diakibatkan oleh adanya ketidaksesuaian penanganan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Gawron, V. J. (2019). Workload Measures. In *Workload Measures*.
<https://doi.org/10.1201/9780429019579>
- Irawan, H. (2017). Analisa Perencanaan ManPower Dengan Metode Critical Path Methods Pada Pembuatan Struktur Tank Kapal Tag Boat. *Provisensi*, 42.
- Kalleberg, A. L. (2008). The mismatched worker: When people don't fit their jobs. *Academy of Management Perspectives*, 22(1).
<https://doi.org/10.5465/AMP.2008.31217510>
- Munandar., (2010), Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja, *BPFE, Yogyakarta*
- Nurhayati, C. (2018). Pengaruh Man Power Planning Kualitas SDM Pendidikan Ekonomi Dalam Menghadapi ACFTA. *Jupeko*, 175.

- Prasetya, A. (2017). Efektivitas Man Power Planning Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Berdasarkan Pendekatan Full Time Equivalent. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 29.
- Putri (2009) Kebahagiaan dan Kualitas Hidup Penduduk Jabodetabek (Studi pada Dewasa Muda Bekerja dan Tidak Bekerja). *Skripsi. Universitas Indonesia*
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). *Penerbit UB Press. Malang*
- Sugiyono (2015) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung : Alfabeta*
- Stein, S.J dan Book, H.E. (2004). Ledakan EQ. Limabelas Prinsip Dasar Kecerdasan Emosi Meraih Sukses (Terjemahan Trinanda Riani Januarsar dan Yudhi Murtanto). *Bandung: Kaiffa*