



Persepsi Beban Kerja Pegawai Personalia Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri Martapura

Nurfadilah, Yulia Wahyu Anggraeni*, Sri Vina Agustina, Shanty Komalasari, Musfichin

Prodi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 29/09/2023

Revised : 19/12/2023

Published : 23/12/2023



Creative Commons Attribution-
NonCommercial-ShareAlike 4.0
International License.

Volume : 3

No. : 2

Halaman : 139 - 143

Terbitan : **Desember 2023**

ABSTRAK

Pegawai dapat diartikan sebagai seseorang yang sedang menjalankan tugasnya yaitu bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mereka dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan bekerja tak lepas dari adanya beban kerja yang mana hal ini menuntut seseorang untuk bisa menjalankan pekerjaan tersebut dengan maksimal sehingga hal ini berkaitan erat dengan kemampuan seseorang serta keadaan diri seseorang. Karena dalam beban kerja selain keadaan diri seseorang juga dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan target waktu yang telah ditentukan. Setiap orang pasti memiliki persepsi yang berbeda tentang beban kerja sehingga tak jarang ada yang beranggapan bahwa beban kerja mampu menjadi tantangan tersendiri tetapi ada pula yang beranggapan tentang beban kerja yang mengakibatkan seseorang menjadi tertekan. Pada penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana persepsi pegawai personalia di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri Martapura. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Teknik analisis yang digunakan berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Subjek yang di wawancara sebanyak 3 orang yang mana mereka merupakan pegawai sub bagian personalia di Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri Martapura. Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua subjek yang memberikan persepsi positif mengenai beban kerja sedangkan satu subjek mempersepsikan beban kerja dengan negatif.

Kata Kunci : Beban Kerja, Pegawai, Persepsi

ABSTRACT

An employee can be defined as someone who is carrying out their duties, namely working in an organization or company. They are required to be able to do the work as optimally as possible and work cannot be separated from the workload, which requires a person to be able to carry out the work to the maximum, so this is closely related to a person's abilities and a person's personal situation. Because in workload, apart from one's personal condition, one is also required to be able to adapt to the predetermined time target. Everyone definitely has a different perception about workload, so it is not uncommon for some to think that workload can be a challenge in itself, but there are also those who think that workload causes someone to become depressed. In this study, researchers wanted to see the perceptions of personnel employees at the Darul Hijrah Putri Martapura Islamic Boarding School. This research uses descriptive qualitative methods. The analysis techniques used are data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The subjects interviewed were 3 people, all of whom were personnel sub-division employees at the Darul Hijrah Putri Martapura Islamic Boarding School. The research results showed that there were two subjects who gave positive perceptions regarding workload while one subject perceived workload negatively.

Keywords : *Workload, Employees, Perception*

© 2023 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

Corresponding Author : *yuliawahyu07@gmail.com

Indexed : Garuda, Crossref, Google Scholar

DOI : <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2927>

A. Pendahuluan

Di era revolusi industri pada sekarang ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan sebuah instansi, dikarenakan pada era sekarang ini persaingan yang semakin ketat sehingga sebuah instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas (Elfitasari et al., n.d.). Setiap instansi sudah pasti mengandalkan dan memerlukan sumber daya manusia yang ideal untuk membangun instansi tersebut supaya terus berkembang agar menjadi instansi yang lebih maju dari instansi lain. Dengan adanya sumber daya manusia yang sesuai sehingga mampu membuat instansi tersebut bersaing dengan instansi lain yang menggeluti bidang yang sama. Arthur (1994) mengatakan bahwa perspektif tentang sumber daya manusia merupakan strategi yang paling dasar untuk mencapai keberhasilan sebuah kinerja suatu instansi tersebut (Tirtaputra et al., n.d.) Dalam mewujudkan strategi yang dibuat perlu adanya pengelolaan yang optimal terhadap sumber daya manusia tersebut yaitu melalui pengelolaan sikap dan perilaku pada karyawan (Elfitasari & Mulyana, 2020)

Karyawan adalah salah satu kebutuhan yang esensial untuk suatu instansi atau perusahaan, berawal dari memperkerjakan karyawan yang ahli sesuai bidang yang dibutuhkan dan juga memberikan apa saja yang dibutuhkannya, seperti melakukan agenda pendidikan dan pelatihan karyawan baik secara berkala sebagai tambahan keterampilan ataupun untuk memenuhi kompetensi dibidang tertentu. Karyawan merupakan aset yang penting untuk sebuah instansi yang bisa berpengaruh kearah positif maupun negatif (Aslian, 2019). Suatu instansi harus bisa mengikat karyawan untuk memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan yang mereka jalani, dengan adanya tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan maka timbulah beban kerja. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli pada tahun 2007 berpendapat ada empat aspek tuntutan kerja diantaranya : beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosi, ketidaksesuaian emosi, dan perubahan terkait organisasi (Dahlia UlfahS et al., 2019)

Komaruddin Sastradipoera pada tahun 1996 mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu proses untuk menetapkan jumlah jam kerja pegawai yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Moektijat di tahun 1999 menambahkan bahwa analisa beban kerja yaitu bahwa penentuan jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selama jangka waktu tertentu (Muhammad Nur Deni Musa, 2020). Menpan di tahun 2007 mengatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pada tahun 2006 Komaruddin ada lagi mengemukakan lagi pendapatnya yaitu Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, berpendapat bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Indikator beban kerja diantaranya ada target kerja yang harus diacapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (Suparman, 2020).

Bagian personalia merupakan salah satu sumber daya fisik yang mengalir melalui perusahaan dan departemen sumber daya, mempersiapkan personal untuk melakukan tugasnya dan menangani semua pencatatan yang berhubungan dengan pegawai baru dan lama (Kurnia Handayani, 2016)

B. Metode Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dimana penelitian kualitatif itu adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Straus dan Corbin pada tahun 2008 merinci bahwa penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. Sedangkan Creswell pada tahun 1998 mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia (Murdiyanto, n.d.)

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, dimana metode deskriptif adalah yang difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang terkait dengan pertanyaan siapa, apa, dimana dan bagaimana peristiwa atau pengalaman terjadi hingga akhirnya dikaji secara mendalam untuk menentukan pola-pola yang muncul pada peristiwa tersebut (Yuliani, 2018)

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang didapatkan berupa aspek-aspek dari beban kerja itu sendiri yang meliputi aspek beban kerja, beban waktu, beban usaha mental dan beban psikologis. Aspek beban waktu dapat diartikan sebagai

intensitas waktu luang, intrupsi ataupun aktivitas pekerjaan dengan jadwal yang telah ditentukan. Berdasarkan penjelasan dari subjek tentang beban waktu yang diterima ketiganya mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dalam sehari berkisar antara tujuh sampai dengan jam sehari. Setiap subjek mendapatkan beban kerja waktu yang sama tetapi semuanya bisa tergantung lagi pada jenis pekerjaan yang mereka terima atau yang mereka kerjakan karena setiap subjek telah memiliki jobdesk nya masing-masing sehingga dalam rentang waktu kurang lebih delapan jam tadi seseorang pastinya melakukan pekerjaan yang jenisnya berbeda. Salah satu subjek diantara tiga yang diwawancarai mengatakan bahwa ia merasa pekerjaan yang ia emban lebih berat daripada rekannya yang lain mengingat hal-hal yang sifatnya perlu konsentrasi dan ketelitian dikerjakan oleh subjek tersebut sedangkan pekerjaan yang sifatnya umum dan biasa dikerjakan oleh dua rekan lainnya. Jika dilihat dari waktu normal kerja seorang pegawai dalam seminggu maka hal diatas masih dapat dikatakan beban kerja waktu yang sesuai dan belum mencapai pada beban waktu dalam bekerja.

Kemudian aspek beban usaha mental yang dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan secara mental yang mana menggunakan konsentrasi pada aktivitas yang dilakukan dengan waktu tertentu. Hasil wawancara yang didapatkan mengenai beban usaha mental ini semua subjek mengatakan bahwa pekerjaan mereka menggunakan konsentrasi yang tinggi karena pekerjaan yang mereka lakukan berkaitan dengan orang banyak sehingga apabila konsentrasi mereka tidak baik maka akan berdampak pada citra bidang personalia sendiri belum lagi jika mereka mendapatkan kritikan apabila mereka tidak mengutamakan konsntrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang diperlukan oleh subjek seperti misalnya ketika mereka membuat surat keputusan (SK) bagi pegawai dan juga guru-guru karena pada setiap tahun ajaran baru mereka pasti mengerjakan SK yang mana tentunya hal ini berkaitan dengan status serta jabatan banyak orang, selain itu mereka juga perlu konsentrasi penuh pada saat melakukan pengajihan baik dari segi slip, arsip dan sebagainya.

Selanjutnya aspek beban tekanan psikologis. Hal ini dapat diartikan dengan besarnya resiko, tingkat frustrasi, rasa gelisah yang ada dalam aktivitas pekerjaan saat sedang melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu. Dari ketiga subjek tersebut semuanya memiliki tekanan beban psikologisnya masing-masing. Mulai dari subjek A ia mengatakan bahwa ketika ia mengerjakan sesuatu atau saat sedang diminta untuk mengerjakan sesuatu yang ia rasa ia belum mampu melakukannya ia akan merasa gelisah dan bahkan akan menjadikannya merasa emosi apabila ada yang menegurnya ketika sedang melakukan pekerjaan tersebut. Ia mengakui bahwa kepanikan yang muncul saat ia diminta mengerjakan hal tersebut akan dua kali lebih meningkat dari biasanya karena ia merasa takut melakukan kesalahan dalam pekerjaannya sedangkan ia tidak mungkin menolak pekerjaan tersebut karena menurutnya itu juga bagian dari tanggungjawabnya dan ia mengakui untuk melakukan pekerjaan sejenis itu akan menghabiskan waktu yang lebih ekstra dari biasanya. Sedangkan untuk subjek kedua yaitu F mengatakan ia akan mendapatkan ebban tekanan psikologis apabila berkaitan dengan uang yayasan, ia merasa tanggung jawab tentang uang sangat berat terlebih merasa takut apabila uang tersebut berada lebih lama ditangannya. Kemudian pada subjek AZ mengatakan bahwa ia akan merasa gelisah apabila sedang mengerjakan penggajian dan pembuatan surat keputusan, dengan alasan sangat banyaknya pegawai dan guru sehingga ia merasa harus terus mengerjakan pekerjaan tersebut agar cepat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan dan juga pekerjaan ini memerlukan konsentrasi yang tinggi.

Kemudian masuk pada gambaran subjek mengenai persepsi mereka terhadap beban kerja. Pertama masuk pada aspek kognitif dimana hal ini berkaitan dengan pemikiran seseorang meliputi pandangan, pengetahuan dan harapan cara berfikir. Ketiga subjek mengatakan bahwa beban kerja yang mereka terima ialah sebagaimana mestinya mereka bekerja sebagai seorang pegawai terlepas dari kemampuan mereka yang mungkin masih terdapat keterbatasan namun kembali lagi bahwa pekerjaan yang mereka terima dan harus mereka selesaikan adalah bentuk dari rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Subjek mengatakan bahwa ketika mereka mendapatkan beban kerja justru mereka akan semakin terus berusaha untuk memncapai tujuan tersebut dengan secara tidak langsung hal ini menjadi motivasi serta tantangan bagi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya masuk pada aspek kedua yaitu persepsi beban kerja dari aspek afeksi. Aspek afeksi dapat diartikan sebagai evaluasi baik buruknya keadaan emosi dan perasaan seseorang terhadap objek tertentu. Dari ketiga subjek yang diwawancarai, satu subjek berinisial A mengatakan bahwa ketika ia menerima pekerjaan diluar kemampuannya atau menerima pekerjaan yang sangat berfokus pada titik ketelitian dan konsentrasi yang tinggi terkadang ia merasa frustrasi dengan keadaan bahkan ia bisa meluapkan emosinya pada saat itu juga karena ia merasa terbebani. Tetapi bukan berarti ia membenci pekerjaan tersebut hanya saja dibeberapa saat ia merasa muak dan ingin marah ketika ia merasa pusing dalam menjalankan pekerjaannya. Subjek mengatakan bahwa ia tipe yang ketika merasa marah maka ia akan meluapkannya saat itu juga bahkan orang-orang disekitarnya mampu terkena imbasnya. Sedangkan dua subjek lainnya mengatakan ketika mereka merasa sedang marah atau pusing dengan pekerjaannya mereka memilih untuk diam dan berhenti sejenak dari pekerjaannya dengan tujuan untuk memberikan jeda atau ketenangan terhadap sikap emosional mereka. Lebih kepada bagaimana mereka berusaha mengendalikan hal-hal yang tidak mereka inginkan.

Terakhir masuk pada aspek konasi. Aspek ini dapat diartikan dengan sikap dan perilaku seseorang baik dari segi motivasi melakukan aktivitas pekerjaan. Dari setiap subjek mereka memberikan persepsi yang berbeda terkait beban kerja yang mereka terima. Subjek A mengatakan bahwa ketika ia merasa pusing dan ingin marah maka ia akan memunculkan perilaku atau tindakan marah pada saat itu juga dengan tujuan agar emosi yang terpendam mampu ia salurkan. Berbeda dengan dua subjek lainnya yang mengatakan lebih memilih untuk berdiam diri pada saat merasakan tekanan dalam melakukan pekerjaan.

Beban kerja yang diterima oleh sejumlah karyawan maka akan mempengaruhi bagaimana kemaksimalan diri mereka dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja yang diterima tanpa mempertimbangkan kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif bagi hasil akhir pekerjaan tersebut dan begitu sebaliknya beban kerja yang diberikan jika memperhatikan pula kemampuan dari karyawan maka akan mampu mengurangi tekanan dari beban kerja itu sendiri (Hijri et al., 2023)

Berdasarkan dengan wawancara yang telah dilakukan kepada subjek mengenai persepsi beban kerja pegawai maka dapat disimpulkan bahwa beban psikologis lebih mendominasi untuk terjadinya dampak yang negatif pada salah satu subjek. Hal ini berkaitan dengan pendapat yang menyatakan bahwa apabila seseorang melakukan pekerjaan diluar batas kemampuannya maka hal ini akan berdampak pada menurunkan kualitas kerja seseorang karena ia mendapatkan tekanan dari luar serta dari dalam (psikologis) terlebih jika pegawai tersebut belum memiliki kemampuan yang piawai dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Malik Abdul Rohman, n.d.). Berdasarkan persepsi yang dipaparkan oleh setiap subjek pasti memiliki perbedaan dan hal ini adalah hal yang wajar karena persepsi sendiri dapat diartikan sebagaimana seseorang mampu memberikan respon terhadap lingkungan disekitarnya. Persepsi sendiri merupakan salah satu aspek psikologis yang sifatnya penting karena hal ini berkaitan dengan bagaimana manusia mampu merespon berbagai aspek atau keadaan yang ada disekitarnya (Arifin, 2017).

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan mampu memberikan persepsi yang positif terhadap beban kerja yang diterimanya karena hal ini berkaitan dengan tuntutan mereka sebagai karyawan sehingga hal ini bisa dibilang pasti akan terjadi dalam suatu perusahaan. Beberapa subjek juga memberikan persepsinya yang kurang baik mengenai persepsi beban kerja karena dengan adanya beban kerja mampu memunculkan perilaku yang tidak mengenakkan terutama bagi rekan yang lainnya tetapi subjek tetap menyadari bahwa dengan adanya beban kerja ini sudah seharusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Aspek dari beban kerja sendiri terbagi menjadi tiga yaitu aspek beban waktu, usaha, mental dan psikologis.

Daftar Pustaka

- [1]. Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 14. <https://doi.org/10.30659/ekobis.24.1.14-27>
- [2]. Arifin, H. S., Fuady, I., & Kuswarno, E. (N.D.). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Mahasiswa Untirta Terhadap Keberadaan Perda Syariah Di Kota Serang*. 21.
- [3]. Aslian, M. Y. (2019). *Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Umum Pt. Swabina Gatra*. 7.
- [4]. Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan. . . *Character*, 07.
- [5]. Handayani, P. K. (2016). Sistem Informasi Administrasi Data Kepegawaian Pada Bagian Personalia Pt. Xyz. *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 7(1), 373. <https://doi.org/10.24176/Simet.V7i1.527>
- [6]. Murdiyanto, D. E. (N.D.). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- [7]. Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (N.D.). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- [8]. Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2.
- [9]. Suparman, H. D. (N.D.). *Jurnal Ekonomedia: Issn 2775-1406; Stie Pasim; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02 Wwww.Stiepasim.Ac.Id. 09(02)*.
- [10]. Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, Frensen. (2017). Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi, Volume 13, No. 2*.

- [11]. Ulfah, K. D., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (N.D.). *Correlation Perception Of Workload And Work Engagement To Marketing Division Employees In Pt. World Innovation Telecommucation (Oppo) Banjarmasin.*
- [12]. Yuliani, W. (2018). *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling.* 2(2)