

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi barang atau jasa dan berkumpulnya semua faktor produksi. Pada dunia kerja saat ini sangat penting bagi masyarakat, baik yang berasal dari kalangan bawah maupun menengah atas. Sebab dalam dunia kerja ini masyarakat menggantungkan untuk memenuhi kebutuhannya di masa depan. Pada dunia kerja seringkali dihadapkan tugas ataupun tanggung jawab yang telah ditentukan oleh atasan dari organisasi yang mana hal tersebut bertujuan agar memudahkan tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Salah satu permasalahan didalam dunia kerja tidak lepas dari dampak negatif bagi kondisi fisik maupun psikis dari pekerja. Di dalam dunia kerja, aspek utama adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Peran psikologi dengan ranah industri atau di dalam perusahaan ialah dalam kehidupan sehari-hari, banyak unsur- unsur psikologi yang berpengaruh terhadap individu dalam bekerja, seperti performa, produktivitas, evaluasi pegawai, pelatihan, pengembangan, internal perseroan dan masih banyak lagi. Dengan melihat peran tersebut maka psikologi industri berperan dalam aspek-aspek individual yang berhubungan dengan pekerjaan dan himpunan. Peran para psikolog yaitu menangani setiap individu yang mengalami masalah psikologis yang mampu berpengaruh terhadap produktivitas dan performa. Hal tersebut sangat wajar sebab didalam perseroan digerakkan oleh para individu yang saling berinteraksi dan berkaitan di dalamnya. Pada akhirnya tugas para profesional di bidang psikologi buat memantapkan psikologi SDM.

Dilihat dari tingkat persaingan dunia perusahaan yang semakin tinggi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam perusahaan, dimana aset tersebut harus dilatih dan dikembangkan keahliannya di bidang yang sesuai guna mencapai tujuan, sebab kunci

keberhasilan perusahaan dapat dilihat pada kemampuan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan orang-orang yang berperan sebagai pengelola dalam suatu organisasi atau perusahaan dan dapat dikatakan sebagai personel perusahaan. Personel merupakan prioritas utama dalam operasional suatu perusahaan, karena jika tidak ada personel maka perusahaan tidak dapat menghasilkan apapun tanpa sumber daya dasar.

Didalam sebuah perusahaan, personil pasti memiliki Jabatan atau *Job description* yang ditentukan oleh perusahaan. Jabatan tersebut bertujuan untuk menunjukkan satuan kerja dalam struktur organisasi perusahaan seperti departemen, bagian, divisi, dan masing-masing divisi mempunyai tugas atau *job description* secara beda juga. *Job description* ini merupakan uraian tugas dalam perusahaan dan merupakan pernyataan tertulis yang diberikan oleh perusahaan, yang menjelaskan tanggung jawab, tujuan dan peraturan lainnya yang tidak menyimpang di luar tanggung jawabnya. Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan, ketika *job description* ditulis dan dilaksanakan dengan baik, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, sebaliknya jika *job description* tidak tersusun dengan baik atau hingga memunculkan *double job* pada pegawai, maka hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawannya.

Berdasarkan pernyataan Nawawi (2011) *double job* atau rangkap jabatan yaitu seorang pegawai dengan dua tanggung jawab pekerjaan dalam rentang waktu yang sama. Teori Nawawi (2011) mengungkapkan bahwasanya sebuah perusahaan maupun organisasi dengan pegawai rangkapan jabatan jadi bisa merugikan dikarenakan satu diantara maupun dua jabatan itu bisa menjadi korban. Menurut Wahyuni (2022) *double job* ialah situasi seseorang merangkap jabatan pada suatu organisasi maupun pemerintahan. Kemudian pengertian *double job* atau rangkap jabatan menurut media elektronik yaitu dua atau lebih jabatan yang dipegang oleh seseorang dalam pemerintahan atau organisasi.

Sehingga *double job* merupakan kedudukan di dalam sebuah perusahaan yang dimiliki pegawai yang memiliki dua atau lebih jabatan.

Sumber Daya Manusia dituntut untuk selalu optimal dalam bekerja, mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi disisi lain pekerja juga mempunyai batasan, apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kesehatan batin maupun fisik. Fenomena yang terjadi saat ini adalah masih adanya pegawai yang bertanggung jawab pada dua pekerjaan sekaligus dalam rentang waktu yang sama. Ketika satu orang memegang beberapa pekerjaan atau tugas, maka akan berakibat benturan kepentingan, juga berkemungkinan menimbulkan hambatan dan mengganggu performa pekerja. Karier ganda seperti ini disebut juga dengan *Double Job* atau Rangkap jabatan. Fenomena yang saya temui yaitu di PT.Haswara Anjaya Akeh mereka yang memiliki *double job* kesulitan membagi fokusnya dalam menyelesaikan tugas utama dan tugas tambahannya.

PT.Haswara Anjaya Akeh adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia tenaga kerja atau lebih dikenal dengan perusahaan *outsourcing*. PT.Haswara sendiri tidak hanya menyediakan *service* dibagian *outsourcing* saja, namun ada *paying agent* yang dimana PT. Haswara selaku *vendor* yang bertanggung jawab atas proses *payroll*. Jasa lainnya yaitu *Head Hunter*, bedanya kalau *head hunter* hanya dari sisi perekrutan untuk kontrak.. Sebab minimnya tenaga kerja atau SDM pada PT.Haswara Anjaya Akeh, hal tersebut membuat personel memiliki tugas *double* atau mengampu tugas tambahan diluar tugas utama yang di pegang oleh masing-masing divisi. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan agar meninjau semakin lanjut terkait adanya *double job* terhadap karyawan.

Kondisi yang ada pada PT.Haswara Anjaya Akeh pada saat ini terlihat bahwasannya ada pekerja yang memiliki *double job*, dan dengan pengalaman yang sudah lama dalam arti kata lebih dari 4 tahun.

Meskipun dengan pengalaman kerja dan *double job* yang beliau pegang pasti ada kesulitan-kesulitan yang dihadapi. Karyawan yang menjalankan peran *double job* dalam perusahaan berpengaruh terhadap kesehatan mental atau pengalaman batin. Aktivitas yang dilangsungkan pekerja pada PT.Haswara Anjaya Akeh yang bertugas sebagai *BnD* atau *Business and Development* memiliki tugas utama mencari database perusahaan, namun pekerja tersebut memiliki *job side* seperti *connection relation*, administrasi klien, mengatur jadwal *meeting* dan *visiting*, dan membuat design promo buat sosmed. Seperti *PIC (Person In Charge)* pada PT.Haswara Anjaya Akeh ini memegang dua perusahaan sekaligus, tak hanya PT.Haswara Anjaya Akeh namun juga memegang *sister company* yaitu PT.Harda Esa Raksa tetapi tugas nya hampir sama. Posisi ini diharapkan bisa menyelesaikan seluruh *deadline* tugasnya secara bersamaan, namun hal tersebut beresiko memunculkan tekanan dan ketegangan psikologis seperti stress dan masalah lainnya yang justru berpengaruh terhadap menurunnya performa di kedua peran. Tanggung jawab buat menjalankan *double job* secara bersamaan membuat karyawan dengan posisi ini kesulitan dalam membagi fokus.

Kondisi seperti ini membuat mereka merasa sedikit rancu mendeliver tugas-tugasnya, karena karyawan lebih efisien jika mereka melaksanakan tugas dengan hanya memegang satu jabatan daripada dua jabatan atau lebih dalam waktu yang bersamaan. Jika pekerjaan yang diberikan tidak seimbang dengan kemampuan atau kapasitas karyawan bisa jadi akan menimbulkan beban kerja karena *over capacity*. Jadi, beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan. *Double Job* juga dapat menjadi masalah dan berdampak pada perkembangan perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan kapasitas seorang karyawan untuk bisa menambah kemampuannya ketika mengerjakan maupun menyelesaikan pekerjaannya (Indrawan, 2017). Masa kerja atau pengalaman kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan (Setiawan 2016:5). Bagaimana mereka menjalankan peran, menyelesaikan tugas dan pekerjaan, pengalaman-pengalaman apa yang muncul dan dirasakan sebagai orang yang memiliki tugas *double*. Untuk menilai kinerja, ada beberapa dimensi yang menjadi tolak ukur, diantaranya yaitu: target dan waktu penyelesaian.

Berlandaskan beberapa deskripsi masalah tersebut, penulis tertarik memilih PT. Haswara Anjaya Akeh sebagai objek riset. Penulis melihat langsung bagaimana pekerja di PT. Haswara Anjaya Akeh mengalami tugas ganda dan merasakan pengalaman menjalankan peran tersebut. Berlandaskan esensi yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik buat melakukan riset semakin lanjut mengenai topik pengalaman pekerja yang memegang peran tugas ganda, dengan judul riset yang sesuai. *“Analisis Pengalaman Double Job Pada Pekerja Di PT.Haswara Anjaya Akeh Cabang Surabaya”*

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah di atas, mampu diidentifikasi permasalahan yakni:

1. Pegawai PT.Haswara Anjaya Akeh yang menyimpan *Double Job* cenderung menyimpan keterbatasan waktu dan fokusnya terbagi
2. Pengalaman-pengalaman sebagai orang yang *double job*, bagaimana

mereka menjalankan peran dan menyelesaikan dampak pada performa pekerja yang akan timbul dengan adanya *Double Job* pada PT.Haswara Anjaya Akeh

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang selesai dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalah dalam riset ini ialah

1. Bagaimana pengalaman pekerja yang menyimpan peran *double job* di PT.Haswara Anjaya Akeh Cabang Surabaya

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ialah jawaban dari rumusan masalah, contohnya dengan rumusan masalah di atas yakni:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengalaman pekerja yang menyimpan peran *double job* di PT.Haswara Anjaya Akeh

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian secara umum terbagi menjadi dua, yakni manfaat secara teoritis dan manfaat praktis, adapun manfaat yang ingin dicapai dalam riset ini ialah yakni :

1. Secara Teoritis

Mampu memberi kontribusi atau menjadi referensi bagi pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang

2. Secara Praktis

Penelitian ini mampu dijadikan sebagai bahan informasi tambahan maupun masukan bagi pekerja dan pimpinan PT.Haswara Anjaya Akeh tentang pengalaman *double job* pada pekerja di PT.Haswara Anjaya Akeh.