

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri kesehatan merupakan sektor ekonomi yang berfokus pada layanan dan produk terkait dengan perawatan kesehatan termasuk klinik, rumah sakit, puskesmas, farmasi, peralatan medis dan asuransi kesehatan. Industri kesehatan memainkan peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat, dengan kemajuan teknologi dan peningkatan pelayanan kesehatan, sektor ini terus berkembang memberikan peluang besar bagi inovasi dan investasi. Tentunya juga sumber daya manusia yang dimiliki oleh industri kesehatan harus berjalan dengan baik agar mencapai target yang dituju.

Dengan adanya perkembangan zaman dan aktivitas sudah kembali dengan normal termasuk dalam industri kesehatan dimana para tenaga kerja medis sudah kembali beraktivitas dengan normal sehingga beban kerja yang dimiliki para tenaga kerja medis meningkat. Sehingga pekerjaan yang didapatkan melebihi batas kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja tersebut, hal ini agar perusahaan atau industri kesehatan dapat meningkatkan sumber daya manusia secara unggul. Karena beban kerja itu sendiri merupakan aspek yang tidak bisa dianggap sepele pada setiap organisasi atau pada sebuah perusahaan ataupun industri kesehatan. Beban kerja yang

diterima oleh karyawan atau tenaga kerja harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar tidak memberatkan bagi seorang karyawan dan tenaga kerja.

Beban kerja sendiri merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya dengan kurun waktu yang telah ditentukan. Adanya beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja yang ada agar perusahaan memperoleh target capaian yang sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk dihadapi apakah sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan karyawan memperoleh menerima beban kerja tersebut (Soelton et. al, 2019).

Penempatan kerja hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja, dimana penempatan sendiri bagian dari penugasan atau penguasaan kembali seorang karyawan pada pekerjaan barunya. (Bahri, 2019) mengungkapkan bahwa penempatan kerja bagian dari proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan - pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Bila penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan, *job description* atau *job specification* maka akan terjadi beban kerja diluar batas kemampuan seorang karyawan. Kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan perusahaan atau bagian dari personalia untuk menentukan karyawan masih tetap ditempatkan pada penempatan suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Trisnawati, 2019).

Beban kerja yang dilakukan oleh karyawan tentunya sesuai dengan *job description* yang menjadi Gambaran dan juga pengarahan tugas yang harus dikerjakan karyawan selama bekerja (Pitaloka et al., 2019). Semakin banyak *job description* yang dikerjakan oleh karyawan semakin bertambah juga beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Uraian pekerjaan bersistem informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2021 : 33).

Selain adanya *job description* ada pula *job specification* yang memiliki arti sebagai spesifikasi pekerjaan yang dimana *job specification* disusun berdasarkan *job description*, setelah seorang karyawan mengetahui atau mengenal isi tentang suatu pekerjaan, maka dengan mudah dapat diketahui persyaratan – persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Persyaratan untuk menempati suatu jabatan dibutuhkan orang yang benar – benar mau dan mampu untuk melaksanakan atau mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Kasmir, 2019 : 31). Jika seorang karyawan tidak mampu atau kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan yang dimiliki maka beban kerja yang didapatkan akan terasa semakin sulit dan tidak dapat selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

Setiap karyawan tentunya memiliki penempatan yang berbeda – beda pada setiap perusahaan, namun ada juga karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan juga tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga menyebabkan terjadinya beban kerja. Penempatan kerja karyawan sendiri tidak

lanjut seleksi yang dimana penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada oaring tersebut (Hakim, 2019). Pada karyawan kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung (KKP) yang kini berganti nama menjadi Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung ini terdapat beberapa karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian dan juga latar belakang pendidikan karyawan tersebut.

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung (KKP) yang kini menjadi Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung (Balai Karkes) merupakan salah satu unsur pelaksana yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Di dalam *job description* terdapat *job specification* yang dimana mencakup persyaratan minimum yang perlu dimiliki oleh karyawan untuk menduduki sebuah jabatan dalam perusahaan. Hal yang paling utama dalam manajemen yang ada pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung ialah *job specification* yang perlu dilakukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diminta dan juga penempatan kerja karyawan.

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung (KKP) yang kini menjadi Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung (Balai Karkes) memiliki beberapa wilayah kerja yang dimana wilker dari Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung ini merupakan unit kerja fungsional yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala KKP. Di KKP Kelas II Bandung atau yang kini berganti nama

menjadi Balai Karkes Kelas I Bandung mempunyai 4 wilayah kerja pelabuhan dan 2 pos kesehatan bandar udara. Berikut ini tabel 1.1 wilayah kerja Balai Karkes Kelas I Bandung :

Tabel 1.1 Wilayah Kerja Balai Karkes Kelas I Bandung

Kantor Induk	Unit Kera
Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung	Wilayah Kerja Pelabuhan Cirebon
	Wilayah Kerja Pelabuhan Indramayu
	Wilayah Kerja Pelabuhan Patimban
	Wilayah Kerja Pelabuhan Ratu
	Pos Kesehatan Bandara Husein Sastra Negara Bandung
	Pos Kesehatan Bandara Internasional Kertajati Jawa Barat

Sumber : Data Wilker Balai Karkes Kelas I Bandung

Data wilayah kerja Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung ini sebagai cakupan populasi dan juga sampel yang akan peneliti lakukan dalam melakukan sebuah penyebaran kuisisioner. Dalam Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung ini memiliki realisasi pencapaian target dalam sebuah perusahaan atau organisasi memanglah tidak mudah, setiap tahunnya tentu perusahaan terkadang tidak ada yang mencapai target realisasi yang sudah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Tentunya pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Bandung (KKP) yang kini telah berganti nama menjadi Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung ini memiliki beberapa sejumlah data mengenai realisasi pencapaian target dari tahun 2021 – 2023. Berikut tabel 1.2 mengenai realisasi pencapaian target dari tahun 2021 – 2023.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Kinerja Pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung 2021 - 2023

Tahun	Pemeriksaan Orang		Pemeriksaan Alat Angkut		Pemeriksaan Barang		Pemeriksaan Lingkungan	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
2021	452175	656041	15348	17348	8	8	1022	1158
2022	952385	982160	12000	13758	6	7	1194	1415
2023	701.398	1.061.733	6.037	6.703	6	11	1110	1254

Sumber : SDM Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung

Dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas dari tahun 2021 – 2023 dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan target dan juga capaian yang telah ditempuh paling tinggi pada tahun 2023 dengan pemeriksaan orang dengan target dan capaian sebesar 701.398 dan 1.061.733 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan pada tahun 2023 sudah masuk pada transisi dari pandemi ke endemi sehingga aktivitas masyarakat sudah Kembali berjalan dengan normal. Dengan adanya aktivitas sudah kembali normal *Job description* yang dilaksanakan oleh karyawan pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung ini menjadi meningkat sehingga beban kerja yang didapatkan perlu memakan waktu yang lebih dari waktu yang telah ditentukan.

Namun dapat dilihat pada tahun 2023 realisasi dan target capaian yang dimiliki Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung memiliki penurunan sehingga berbeda dengan realisasi dan target capaian pada tahun sebelumnya dengan realisasi dan target capaian sebesar 6.037 dan 6.703 . Dan pada tahun 2022 memiliki

penurunan sehingga tidak tercapai realisasi dan target pencapaian pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung. Sehingga dapat dilihat juga dari tabel 1.3 perbandingan beban kerja yang ada pada Balai Karkes Kelas I Bandung dan unit wilayah kerja lainnya :

Tabel 1.3 Perbandingan Beban Kerja Balai Karkes dan Unit Kerja Lainnya

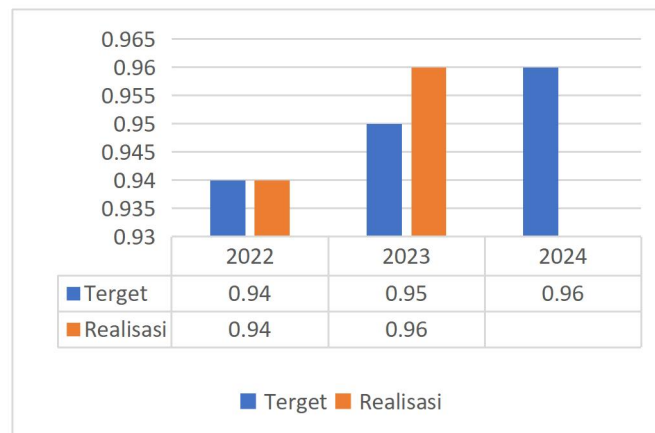
Kantor Induk dan Unit Kerja	Persentase
Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung	46%
Wilayah Kerja Pelabuhan Cirebon	14%
Wilayah Kerja Pelabuhan Indramayu	8%
Wilayah Kerja Pelabuhan Patimban	10%
Wilayah Kerja Pelabuhan Ratu	5%
Pos Kesehatan Bandara Husein Sastra Negara Bandung	7%
Pos Kesehatan Bandara Internasional Kertajati Jawa Barat	15%

Sumber : Data SDM Balai Karkes Kelas I Bandung

Dapat dilihat dari tabel 1.3 dimana kantor induk Balai Karkes Kelas I Bandung memiliki beban kerja yang tinggi dengan persentase 46% dibandingkan dengan unit kerja wilayah lainnya, ini dikarenakan dengan adanya aktivitas yang sudah kembali normal maka kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan Balai Karkes Kelas I Bandung dalam menjalankan tugasnya beban kerja yang dimilikinya meningkat. Perkembangan sumber daya manusia akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi dan *job description* tentang tugas dan tanggung jawab akan lebih menyesuaikan kembali sesuai dengan kemampuan

dan keterampilan seorang karyawan. Selain dilihat dari sebuah *job description* dilihat dari *job specification* yang dimana karyawan apakah bekerja sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan juga keahlian yang dimilikinya.

Jika dibandingkan dengan target dan target dan realisasi capaian kinerja Balai Karkes Kelas I Bandung pada tahun 2023 dan 2024 memiliki target dan realisasi yang mencapai 0,96 sehingga kegiatan bekerja pada meningkat pesat sehingga beban kerja yang didapatkannya ikut meningkat sehingga karyawan perlu melakukan pekerjaan pada saat waktu jam istirahat dan juga pada saat waktu libur kerja. Dapat dilihat pada gambar 1.1 target dan realisasi Capaian Kinerja Balai Karkes Kelas I Bandung dibawah ini bahwa kenaikan target tahun 2023 dan 2024 meningkat pesat berbeda dengan tahun sebelumnya pada tahun 2022.



Gambar 1.1 Target dan Realisasi Capaian Kinerja Balai Karkes Pada Tahun 2022 – 2023

Peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang responden karyawan pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung dengan cara menyebarkan secara langsung kuisisioner pra – survey yang bertujuan untuk memperkuat penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2021:28) yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Berikut ini tabel 1.3 hasil pra survey yang telah dilaksanakan.

Tabel 1.4 Hasil Kuisisioner Pra – Survey Mengenai Beban Kerja pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kondisi Pekerjaan	4	11	8	5	2	100	3,3
2	Penggunaan Waktu Kerja	5	6	7	8	4	90	3,0
3	Target yang harus dicapai	2	9	10	9	0	94	3,13
Skor Rata - Rata								3,14
Rata - rata = Nilai x Frekuensi : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata - Rata = Jumlah Rata - rata : Jumlah Pernyataan Kuisisioner								

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra – Survey, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dimensi penggunaan waktu kerja memiliki skor rata – rata 3,0 yaitu skor terendah diantara skor rata – rata yang lain, dimensi target yang harus dicapai memiliki skor rata – rata 3,13 dan dimensi kondisi pekerjaan memiliki skor rata – rata 3,3 yang dimana kondisi pekerjaan memiliki skor yang paling tinggi diantara skor dimensi lainnya. Beban kerja secara keseluruhan memiliki skor rata – rata sebesar 3,14 yang artinya beban kerja memiliki skor rata –

rata yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik yang dimana 3,14 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2019:153)

Hal ini dapat dilihat bahwa dimensi yang memiliki skor dibawah rata – rata yaitu dimensi penggunaan waktu kerja dan dimensi target yang harus dicapai. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang ada pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung terlihat sangat tidak optimal sehingga mempengaruhi *job description, job specification* dan penempatan yang ada pada karyawan Balai Kerantinaan Kesehatan Kelas I Bandung. Dalam hasil wawancara yang ada rata – rata karyawan sering melakukan kegiatan pekerjaannya pada saat waktu istirahat dan pada saat akhir pekan, selain itu juga membutuhkan usaha yang lebih keras lagi agar dapat mencapai target yang diinginkan dan terdapat beberapa karyawan yang penempatan kerjanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Namun di dalam sebuah keberhasilan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tentunya terdapat kegagalan yang sering di alami oleh setiap organisasi atau perusahaan. Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasaran yang lengkap pada era modern, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat di pengaruhi oleh *job description, job specification* dan penempatan yang tepat. *Job description* diartikan sebagai sekumpulan kegiatan kerja di perusahaan yang disusun secara sistematis sehingga lebih mudah untuk dipahami (Nurbaiti & Napitupulu, 2020).

Selanjutnya peneliti melakukan kegiatan pra survey penelitian pada karyawan Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung dengan berjumlah 30 responden yang ada secara acak untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh pada dominan terhadap beban kerja di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung. Berikut ini merupakan tabel 1.5 kuisisioner pra survey penelitian, berdasarkan faktor – faktor yang di duga memiliki pengaruh pada beban kerja pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

Tabel 1.5 Hasil Pra – Survey Mengenai Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Job Description	Identifikasi Pekerjaan	7	6	6	5	5	92	3,02
		Ringkasan Pekerjaan	6	8	5	6	5	94	3,13
		Tugas dan Tanggung Jawab	7	8	6	5	4	99	3,3
		Wewenang	5	9	4	6	5	90	3
		Standar Kinerja	7	8	6	5	4	99	3,3
		Kondisi Kerja	8	9	4	5	4	102	3,4
		Spesifikasi Kerja	7	6	7	6	4	96	3,2
Skor Rata – Rata								3,19	
2	Kompensasi	Gaji	11	15	4	0	0	127	4,23
		Insentif	3	9	10	8	0	97	3,23
		Asuransi	10	10	8	2	0	118	3,93
Skor Rata – Rata								3,79	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	7	9	6	5	3	102	3,4
		Lingkungan Non Fisik	6	8	7	5	4	97	3,23
Skor Rata – Rata								3,31	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
4	Job Specification	Pendidikan	7	6	8	4	5	96	3,2
		Keahlian	7	6	7	5	5	95	3,16
		Keterampilan	7	9	4	6	4	99	3,3
		Pengetahuan	8	6	7	6	3	100	3,3
		Minat	3	9	11	4	3	95	3,16
Skor Rata - Rata								3,22	
5	Kepemimpinan	Kepemimpinan transformasional	8	6	5	6	5	96	3,2
		Kepemimpinan transaksional	6	8	7	4	4	99	3,3
Skor Rata - Rata								3,25	
6.	Penempatan	Pengetahuan Kerja	5	8	9	5	3	97	3,23
		Keterampilan Kerja	6	8	5	6	5	94	3,13
		Pendidikan	7	6	8	4	5	96	3,2
		Pengalaman Kerja	8	7	6	5	4	100	3,3
Skor Rata - Rata								3,21	
Rata - rata = Nilai x Frekuensi : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata - Rata = Jumlah Rata - rata : Jumlah Pernyataan Kuisisioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra – Survey, 2024

Pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi beban kerja adalah *job description*, *job specification* dan penempatan karena *job description* memiliki skor rata – rata 3,19 yang dimana *job description* memiliki skor rendah diantara diantara faktor lainnya sehingga mengacu pada kategori kurang baik, dimana 3,19 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai dengan 3,40 (Sugiyono, 2019:153). *Job description* berpengaruh terhadap beban kerja. Semakin *job description* teridentifikasi jelas dan wewenang yang dalam hak

mengerjakan sangatlah jelas tidak akan terjadinya beban kerja yang perlu mengerjakan pekerjaan pada waktu akhir pekan atau pun pada saat jam istirahat.

Job description termasuk hal yang penting bagi sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, tanpa adanya *job description* seorang karyawan akan perusahaan tidak dapat mengetahui seorang karyawan tersebut telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau tidak karena *job description* sendiri bagian dari dokumen yang tertulis, dimana dokumen tersebut menguraikan fungsi – fungsi atau tugas – tugas penting yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan (Jackson et al., 2019). *Job description* sama halnya dengan pernyataan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Selain *job description* yang berperan penting dalam sebuah pekerjaan pada sebuah perusahaan atau organisasi terdapat juga *job specification* yang berperan penting dalam sebuah pekerjaan, dimana *job specification* menjelaskan atau menguraikan pekerjaan berdasarkan *job description*. Persyaratan minimum yang harus dipenuhi seorang karyawan dalam memangku sebuah jabatan atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan (Rivai. 2020 : 94). Secara spesifikasi pekerjaan yang terkait tentang karakteristik sesuai kemampuan, latar belakang pendidikan, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan minat seseorang dalam bekerja.

Terdapat juga penempatan kerja yang dapat mempengaruhi pada beban kerja, bila penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan keterampilan, kemampuan atau

pun pendidikan yang telah ditempuh oleh seorang karyawan. Penempatan kerja sendiri bagian terpenting dalam sebuah perusahaan untuk seorang karyawan yang telah sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat – syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Tohardi, 2020). Jika penempatan kerja tidak sesuai maka karyawan akan mendapatkan beban kerja diluar batas kemampuan dan akan mengalami stress kerja pada karyawan tersebut.

Adanya penempatan yang mempengaruhi beban kerja diduga karena adanya *job description* dan *job specification* yang meningkat. Uraian tugas yang di dapatkan oleh karyawan Balai Karkes Kelas I Bandung ini meningkat karena aktivitas yang sudah kebal normal dengan adanya melakuakn sebuah vaksin untuk masyarakat sehingga pekerjaan yang didapatkan harus memenuhi target yang dicapai. Khususnya dalam dunia industri kesehatan kegiatan setelah adanya Covud-19 aktivitas yang sudah kembali normal tenaga kerja atau karyawan pun harus kembali beraktivitas dengan normal agar dapat dapat mencapai target yang diinginkan..

Pada tabel 1.5 ini merupakan hasil olah data kuisisioner pra – survey yang pada dimensi variabel mengenai *job description* dengan dimensi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021:33) dimana pada varibael *job description* ini memiliki skor rata – rata terendah dari variabel *job specification* dan juga variabel penempatan di Balai Kekaarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung yang diantaranya :

Tabel 1.6 Hasil Kuisisioner Pra – Survey Variabel *Job Description* pada Balai Kekarantina Kesehatan Kelas I Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Job Description</i>	Identifikasi Pekerjaan	7	6	6	5	5	92	3,02
	Ringkasan Pekerjaan	6	8	5	6	5	94	3,13
	Tugas dan Tanggung Jawab	7	8	6	5	4	99	3,30
	Wewenang	5	9	4	6	5	90	3,0
	Standar Kerja	7	8	6	5	4	99	3,30
	Kondisi Kerja	8	9	4	5	4	102	3,40
	Spesifikasi Kerja	7	6	7	6	4	96	3,20
Skor Rata - Rata								3,19

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra – Survey, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.6 dimana hasil kuisisioner pra – survey variabel *job description* memiliki skor rata – rata 3,19 yang dimana *job description* memiliki skor yang rendah yang mempengaruhi beban kerja berdasarkan variabel *job description*. *Job description* yang diberikan kepada karyawan menjadi gambaran dan juga pengarah tugas yang harus dikerjakan karyawan selama bekerja (Pitaloka et al., 2019). *Job description* sebagai produk utama yang datang langsung dari proses analisis pekerjaan (Tarigan et al., 2019).

Selain *job description* yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan terdapat juga *job specification* merupakan pernyataan – pernyataan tertulis tentang syarat – syarat kualifikasi baik Pendidikan, tingkat pengalaman, keterampilan dan kemampuan terhadap seseorang dan dengann dimensi yang dikemukakan oleh Priansa (2018:86). Berikut tabel 1.7 mengenai hasil kuisisioner

pra – survey dimensi variable *Job Spceification* pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

Tabel 1.7 Hasil Kuisisioner Pra – Survey Dimensi Variabel *Job Specification* di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Job Specification</i>	Pendidikan	7	6	8	4	5	95	3,2
	Keahlian	7	6	7	5	5	95	3,16
	Keterampilan	7	9	4	6	4	99	3,3
	Pengetahuan	8	6	7	6	3	100	3,3
	Minat	3	9	11	4	3	95	3,16
Skor Rata - Rata								3,22

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra – Survey, 2024

Faktor *job specification* memperoleh skor rata – rata dengan nilai 3,22 dapat dilihat pada tabel 1.6 dimana arah pengaruh *job specification* pada beban kerja adalah kurang baik. Setiap kenaikan pada *job specification* akan berkontribusi pada penurunannya kinerja karyawan karena adanya beban kerja yang melebihi batas kemampuan dan pengetahuan seorang karyawan yang ada pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

Perencanaan penempatan sebelumnya harus dimulai dari pengamatan sejauh mana pengalaman, pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dengan melakukan itu akan lebih memudahkan untuk mengamati jenjang karir karyawan tersebut (Yuniarsih dan Suwatno, 2019).

Dapat dilihat pada tabel 1.7 terdapat penempatan pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung hasil olah data kuisioner pra – survey dimana terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan keterampilan kemampuan dan juga pendidikan seorang karyawan, dimensi penempatan ini telah dikemukakan oleh Rahani (2019:35). Dan berikut ini tabel 1.7 dari variabel penempatan :

Tabel 1.8 Hasil Kuisioner Pra – Survey Dimensi Variabel Penempatan di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Penempatan	Pengetahuan Kerja	5	8	5	5	3	97	3,23
	Keterampilan Kerja	6	8	6	6	5	94	3,13
	Pendidikan	7	6	4	4	5	96	3,2
	Pengalaman Kerja	8	7	5	5	4	100	3,3
Skor Rata - Rata								3,21

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Pra – Survey, 2024

Dilihat pada tabel 1.8 skor rata – rata penempatan di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung bernilai 3,21 dimana pengaruh penempatan pada beban kerja kurang baik. Semakin banyak karyawan yang tidak ditempatkan pada posisi penempatan yang tidak sesuai dengan keterampilan dna pendidikan maka karyawan akan mendapatkan beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan stress kerja dan juga waktu jam istirahat akan terganggu oleh pekerjaan yang diberikan perusahaan pada karyawan karena pekerjaan yang di dapatkan diluar batas kemampuan seorang karyawan tersebut.

Dalam konteks dinamika organisasi modern, peran *job description*, *job specification* dan penempatan menjadi krusial dalam menentukan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia. *Job description*, *job specification* dan penempatan mempengaruhi pada beban kerja yang dimana jika beban kerja terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stress dan penurunan motivasi, oleh karena itu penting untuk memahami *job description*, *job specification* dan penempatan mempengaruhi pada beban kerja (Rohman dan Ichsan, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi pada beban kerja selain *job description* dan *job specification* terdapat juga penempatan, dimana penempatan kerja sendiri berpengaruh pada beban kerja karyawan apabila penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pendidikan dan pengalaman maka karyawan akan mendapatkan beban kerja diluar batas kemampuan karyawan. Pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung terdapat juga karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan juga pendidikan karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dengan fenomena – fenomena serta teori dan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel – variabel yang bermasalah pada penelitian ini yaitu *job description*, *job specification* dan penempatan yang mempengaruhi pada beban kerja karyawan yang tentunya harus sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pendidikan para karyawan pada Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam

dengan judul “**PENGARUH *JOB DESCRIPTION* DAN *JOB SPECIFICATION* TERHADAP PENEMPATAN DAN IMPLIKASINYA PADA BEBAN KERJA DI BALAI KEKARANTINAAN KESEHATAN KELAS I BANDUNG**”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah adalah sebuah proses penting dalam sebuah penelitian, yang dimana identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian. Identifikasi merupakan langkah awal dari menentukan poin permasalahan yang telah di jabarkan sebelumnya. Selain itu juga identifikasi masalah merupakan bagian dari proses penelitian yang dapat dipahami sebagai upaya mendefinisikan problem serta membuat definisi tersebut menjadi lebih terukur atau *measurable* yang diamanaa sebagai langkah awal dalam sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang pemelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul yang diantaranya sebagai berikut :

1. Job Description

- a. Identifikasi pekerjaan yang masih rendah dikarenakan karyawan merasa dalam kewenangan yang diberikan pada pekerjaan yang perlu dilakukan merasa kurang jelas.
- b. Ringkasan pekerjaan terkadang seorang karyawan kurang memahami esensi pekerjaan maupun *job description* pada pekerjaan yang dilakukannya.

- c. Wewenang dan tugas dari pekerjaan yang karyawan terima terkadang tidak sesuai dengan bakat dan juga latar belakang Pendidikan para karyawan.
- d. Spesifikasi kerja dalam uraian pekerjaan yang diberikan perusahaan pada karyawannya kurang dapat dipahami oleh setiap karyawan yang ada.

2. *Job Specification*

- a. Pendidikan, tanggung jawab sebuah pekerjaan karyawan terdapat beberapa yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan seorang karyawan
- b. Keahlian yang dimiliki seorang karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.
- c. Minat dalam pekerjaan seorang karyawan kurang karena terdapat beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang, minat, kemampuan dan juga keahlian yang dimiliki seorang karyawan.

3. Penempatan

- a. Keterampilan kerja, jika penempatan tidak sesuai dengan keterampilan dan juga kemampuan maka pekerjaan yang didapatkan tidak dapat selesai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- b. Pendidikan, penempatan yang dimiliki seorang karyawan terkadang terdapat beberapa yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan tersebut.

4. Beban Kerja

- a. Penggunaan waktu kerja, terkadang seorang karyawan masih perlu melakukan pekerjaannya pada saat jam waktu istirahat dan juga pada saat akhir pekan.

- b. Target yang harus dicapai, seorang karyawan perlu melakukan usahanya dalam pekerjaannya agar mendapatkan target yang sesuai yang diharapkan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai target yang dicapai.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pertanyaan tentang permasalahan yang di angkat oleh peneliti yang dimana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang ingin di kaji dalam penelitian. Selain itu juga rumusan masalah merupakan penjelasan terperinci dari sebuah permasalahan atau fenomena yang terjadi yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Berikut ini berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan juga merumuskan masalah – masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini yang diantaranya sebagai berikut :

1. Bagaimana *job description* karyawan di Balai Kekarantinaan kesehatan Kelas I Bandung.
2. Bagaimana *job specification* karyawan di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.
3. Bagaimana penempatan karyawan di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung
4. Bagaimana beban kerja karyawan di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap penempatan baik secara simultan maupun parsial di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh penempatan terhadap beban kerja di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis :

1. *Job description* di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.
2. *Job Specification* di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.
3. Penempatan dan implikasinya di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung
4. Beban Kerja di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.
5. Besarnya pengaruh *job description* dan *job specification* terhadap penempatan dan implikasinya pada beban kerja di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berguna secara teoritis maupun praktis, dan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi bahan kajian untuk dikembangkan dan diteliti lebih mendalam lagi bagi pihak berkepentingan, terutama

yang berhubungan dengan *job description*, *job specification*, penempatan dan beban kerja.

1.5.1 Kegunaan Teoritis / Akademis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis terkait dengan manajemen sumber daya manusia ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan kajian atau kegunaan teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman dalam mengetahui Pengaruh *Job Description* Dan *Job Specification* Terhadap Penempatan Dan Implikasinya Pada Beban Kerja Di Balai Kekarantinaan Kesehatan Kelas I Bandung.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya beban kerja dan faktor – faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep atau teori untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Penempatan dan Implikasinya Pada Beban Kerja.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis / Empiris

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah keilmuan terkait penerapan mengenai manajemen sumber daya manusia yang *menyangkut job description* dan *job specification* terhadap beban kerja serta untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik, terutama berkaitan dengan Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Beban Kerja.

3. Bagi Pihak lain Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami serupa.