

ANALISIS BEBAN KERJA PENUGASAN GANDA DALAM KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BULULAWANG

Alimatul Izzah¹, Yaqub Cikusin², Hirshi Anadza³

*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-Mail: alimatulizzah6@gmail.com*

ABSTRAK

Peran ganda dapat diartikan sebagai situasi di mana seorang pegawai diberi tugas atau tanggung jawab ganda, seringkali dengan lingkup pekerjaan yang berbeda, pada saat yang sama atau hamper bersamaan. Adapun peran ganda ini dapat dijadikan sebagai solusi dalam menyelesaikan suatu permasalahan mengenai penugasan di beberapa bagian salah satunya yaitu di Kantor Kecamatan Bululawang. Dalam penugasan ganda ini pegawai diharapkan untuk mengelola dan menyelesaikan dua atau lebih proyek atau tugas sekaligus, hal ini dapat menjadi tantangan yang signifikan bagi mereka. Adapun dalam hal ini terjadinya penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang yaitu disebabkan karena kurangnya SDM. Dalam suatu instansi maupun organisasi dapat dikatakan kurangnya SDM yaitu apabila dalam pendistribusian tugas yang diberikan tidak terdistribusikan secara merata atau bisa juga tidak sesuai tupoksi dari bagiannya. Penelitian ini yaitu bertujuan untuk menganalisis penugasan ganda dalam kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bululawang. Dengan menggunakan Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Serta menggunakan teknik analisis data oleh Miles-Huberman. Hasil dalam penelitian ini yaitu dapat diketahui bahwasanya Beban Kerja Penugasan Ganda Dalam Kinerja Pegawai secara keseluruhan tergolong cukup tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dinilai sesuai dengan indikator yang digunakan. Adapun salah satunya yaitu dalam indikator permintaan mental dalam beban kerja penugasan ganda ini cukup tinggi sehingga menjadikan permintaan mental ini mendominasi dalam adanya penugasan ganda yang diberikan. Hal ini juga berdampak terhadap hasil dari kinerjanya, dikarenakan banyaknya permintaan mental yang ada membuat pegawai tersebut membutuhkan waktu serta pemikiran yang lebih lagi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Penugasan Ganda, dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Peran ganda (*double job*) dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menjalankan dan mempunyai peran lebih dari satu. Dalam lingkup pekerjaan peran ganda adalah karyawan yang membawakan dua macam peran dalam suatu pekerjaan (dalam KBBI : Kamus Besar Bahasa Indonesia). Peran ganda juga dapat diartikan sebagai situasi di mana seorang pegawai diberi tugas atau tanggung jawab ganda, seringkali dengan lingkup pekerjaan yang berbeda, pada waktu yang sama atau berdekatan. Adapun peran ganda ini dapat dijadikan sebagai solusi dalam menyelesaikan suatu permasalahan mengenai penugasan di beberapa bagian salah satunya yaitu di Kantor Kecamatan Bululawang.

Dalam penugasan ganda ini pegawai diharapkan untuk mengelola dan menyelesaikan dua atau lebih proyek atau tugas sekaligus, hal ini dapat menjadi tantangan yang signifikan bagi mereka. Penugasan ganda dibedakan dalam paradigma *multitasking* serial yang mana dalam hal ini seseorang fokus melakukan satu tugas pada satu waktu tanpa beralih di antaranya. Namun,

multitasking secara bersamaan dapat dianggap sebagai sinonim dari penugasan ganda karena dalam konteksnya kedua tugas dilakukan secara paralel. Sedangkan kemampuan untuk mengatur penyelesaian berbagai tugas untuk mencapai tujuan keseluruhan disebut juga dengan *multitasking*. Adapun dalam hal ini terjadinya penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang yaitu disebabkan karena kurangnya SDM. Kurangnya SDM ini tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya, melainkan juga dilihat dari segi kualitas. Kurangnya SDM ini juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya pegawai yang purna tugas.

Kurangnya SDM ini tentu akan berdampak pada pendistribusian tugas yang diberikan kepada para pegawai Kantor Kecamatan Bululawang. Dalam hal ini dengan adanya solusi berupa penugasan ganda tentu berkaitan dengan beberapa hal salah satunya yaitu beban kerja, yang mana dalam hal ini pegawai yang mendapatkan tugas ganda tentu berbeda dengan para pegawai yang fokus menyelesaikan satu tugasnya. Sedangkan pegawai dengan penugasan ganda ini harus

membagi waktu dalam penyelesaiannya tugasnya tanpa harus melupakan tugas utamanya. Mereka harus memiliki prioritas serta tolak ukur sendiri dalam menyelesaikan tugasnya. Para pegawai yang menjalankan penugasan ganda ini juga bekerja tidak hanya pada jam kerja yang telah ditentukan melainkan ketika mereka selesai sesuai jam kerja kantor, mereka masih perlu menambah waktu kerja di luar jam kantor (lembur) guna untuk menyelesaikan tugas yang lainnya. Hal ini memicu timbulnya beban kerja terhadap pegawai yang menjalankan tugas ganda tersebut.

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang pegawai di tempat kerjanya. Seorang pegawai diharuskan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan atau dalam waktu yang relatif singkat ketika mereka diberi tugas ganda. Dalam hal ini penugasan ganda dapat berdampak signifikan pada beban kerja pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Maka dari itu, penting bagi instansi, perusahaan atau organisasi untuk mempertimbangkan beban kerja saat memberikan penugasan ganda kepada pegawainya, serta merencanakan sumber daya, dan memastikan bahwa ada keseimbangan yang baik diantara keduanya.

Adapun dampak lain yang dapat ditimbulkan dengan adanya beban kerja penugasan ganda ini yaitu berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai, yang mana kinerja ini sendiri merupakan terjemahan dari kata "*performance*" yang sering diartikan sebagai suatu penampilan, hasil kerja atau prestasi. Menurut Mangkunegara (dalam Anshory dan Indrasari. 2018) kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki guna untuk mencapai suatu tujuan baik secara kualitas, maupun kuantitas dan juga sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun kinerja yang baik merupakan kinerja yang pelaksanaannya sesuai dengan prosedur dan tata cara yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021).

Salah satu keterkaitan mengenai suatu kinerja yaitu berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Yuniarti, dkk. (2021) kinerja pegawai merupakan suatu perbandingan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai dengan kualitas dan kuantitas serta berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian atau keberhasilan

seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu berdasarkan standar hasil kerja, target atau hasil yang diharapkan dan kriteria yang telah disepakati sebelumnya (Anshory dan Indrasari, 2018). Dengan adanya kinerja pegawai ini serta pentingnya suatu kinerja yang diberikan dan dibutuhkan dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Maka, diperlukannya yang namanya penilaian suatu kinerja. Menurut Yuniarti., dkk (2021) penilaian kinerja ini dapat diartikan sebagai suatu proses mengevaluasi pegawai, meninjau suatu kinerja, serta melakukan penilaian dari hasil kinerja. Adapun dengan melakukan penilaian kinerja ini secara efektif dapat membantu dalam mengoptimalkan kompetensi, meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh pegawai, serta mengoptimalkan kinerja pegawai hal ini dikarenakan dengan adanya penilaian kinerja dapat memberikan suatu motivasi terhadap pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi dari hari ke hari. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja

Menurut Lian (2017) dalam prakteknya pengukuran kinerja ini lebih valid dan objektif apabila penilaiannya terbagi menjadi beberapa pengembangan yaitu pengembangan eksternal yang mana berkaitan dengan bidang kerja yang diikuti sertakan dalam penilaian kinerja, pengembangan intensif yang mana dalam pengembangan intensif ini penilaian kinerja lebih di fokuskan pada fungsinya, dan yang terakhir yaitu pengembangan eksternal yang memfokuskan pihak luar dalam penilaian kinerja. Hal ini dapat membantu suatu penilaian kinerja dikatakan valid dan objektif dikarenakan banyaknya parameter serta banyaknya pihak - pihak yang terlibat dalam pengukuran dan penilaian kinerja tersebut.

Adapun dalam pengukuran kinerja pegawai ini, atasan dapat menilai pegawai berdasarkan dari hasil kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja organisasi, serta kinerja program atau kebijakan. Maka dari itu ketika adanya suatu permasalahan dalam penilaian kinerja ini yang di butuhkan yaitu suatu evaluasi yang dilakukan dengan membahas mengenai permasalahan tersebut hal ini bisa dilakukan dengan cara melakukan rapat bersama dan evaluasi bersama. Berdasarkan pembahasan permasalahan dan mengetahui permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Bululawang, penulis melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Beban Kerja Penugasan Ganda Dalam Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bululawang**". Maka dari itu dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu output yang bermanfaat dalam menyelesaikan permasalahan Kantor Kecamatan Bululawang. beban kerja penugasan ganda dalam kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bululawang ?

Rumusan Masalah

Dengan uraian latar belakang tersebut maka terdapat rumusan masalah yaitu bagaimana analisis

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah dipaparkan maka terdapat tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis beban kerja penugasan ganda dalam kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bululawang.

Manfaat Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagaimana berikut :

1. Manfaat Teoritis

- Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap teori MSDM yang berkaitan dengan beban kerja serta kinerja pegawai.
- Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan model analisis beban kerja yang sesuai serta tepat dalam permasalahan ini, yang nantinya dapat sebagai panduan Manajer Sumber Daya Manusia dalam mengelola beban kerja.
- Dengan adanya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang masalah yang dihadapi oleh Kantor Kecamatan Bululawang dengan mengembangkan teori dan panduan yang relevan.

2. Manfaat Praktis

- Bagi penulis, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan mengenai penugasan ganda serta dampak yang dihasilkan kepada kinerja pegawai yang menjalankan penugasan tersebut. Serta dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan penulis sebagai bentuk perbandingan mengenai sejauh mana teori - teori yang didapat dalam perkuliahan yang dapat diterapkan dalam lingkungan sekitar.
- Bagi instansi Kantor Kecamatan Bululawang, dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam mengevaluasi mengenai pendistribusian tugas yang diberikan kepada para pegawai. Serta penelitian ini akan bermanfaat juga dalam mewujudkan manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan dan mempertimbangkan dampak yang dihasilkan dengan adanya solusi yang sudah diterapkan tersebut yaitu penugasan ganda.
- Bagi Universitas Islam Malang, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan serta pengetahuan untuk penelitian - penelitian yang selanjutnya. Serta dapat juga dijadikan sebagai bahan pengembang Ilmu Administrasi, khususnya untuk program studi Ilmu Administrasi Publik.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

1. Ririn Widya Putri Mayang Sari (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polres Surakarta”. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk memaparkan mengenai permasalahan dampak dari konflik peran ganda serta stress kerja terhadap kinerja polisi wanita sebagai wanita karir yang harus menyeimbangkan antara kerja dan waktunya bersama keluarga. Penelitian ini berfokus pada peran ganda yang dilakukan oleh polisi wanita di Polres Surakarta, yang mana polisi wanita harus mengatur waktunya untuk keluarga dan pekerjaannya yang sesuai dengan Undang-Undang Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia. Bahwasanya tugas polisi wanita dan polisi lelaki sama. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis regresi linier. Hasil penelitian ini yaitu mengungkapkan bahwa konflik yang timbul dari peran ganda tidak berdampak signifikan terhadap kinerja petugas polisi wanita di Polres Surakarta. Sebaliknya, stres yang berhubungan dengan pekerjaan berdampak positif dan penting terhadap hasil yang mereka berikan pada tuganya, sedangkan kombinasi permasalahan peran ganda dan stres kerja mempunyai efek yang merangsang dan relevan terhadap kinerja petugas polisi perempuan di Departemen Kepolisian Surakarta. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitiannya dan metode yang digunakan. Sedangkan relevansi dari penelitian terdahulu ini yaitu memiliki persamaan pada variabel independen yang digunakan salah satunya sama-sama membahas mengenai peran ganda. Serta fokus penelitian yang sama-sama mengarah kepada penugasan ganda dan dikaitkan dengan kinerja pegawainya.
2. Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Dalam penelitian ini bertujuan guna untuk mengetahui pengaruh beban kerja serta kompensasi yang di berikan kepada pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan dan dikaitkan terhadap kinerjanya. Dalam hal ini dilatar belakangi dengan terdapat beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang tinggi. Selain itu, kompensasi yang diterima oleh pegawai juga sudah sesuai dengan tugasnya. Akan tetapi, dalam hasil observasi ditemui juga bahwasanya adanya kecemburuan pada pemberian kompensasi Mengenai tunjangan dan insentif

yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai yang mana hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun, jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya maka tentu akan meningkatkan juga kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini berfokus pada dua variabel yaitu mengenai beban kerja dan kompensasi yang dikaitkan terhadap kinerja pegawai, yang mana kedua hal ini dijadikan dalam fokus penelitian. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dalam penelitian yaitu adanya korelasi negatif dan signifikan mengenai beban kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengurangan beban kerja meningkatkan kinerja di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Selain itu, kompensasi menunjukkan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menyoroti pengaruhnya terhadap tingkat kinerja dalam organisasi. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel yang digunakan serta berbeda dalam metode yang digunakan. Sedangkan relevansi dari penelitian terdahulu ini yaitu memiliki persamaan sebagai pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sama - sama menggunakan dua variabel, yang mana salah satu variabelnya yaitu membahas mengenai beban kerja. Serta lokasi penelitian yaitu sama - sama berlokasi di instansi pemerintahan, jika dalam penelitian terdahulu berlokasi di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, maka dalam penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Bululawang.

3. Aziz Jaza (2018) Dalam penelitian yang berjudul "Analisis Beban Kerja. Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan". Dalam penelitian ini, bertujuan untuk menganalisa beban kerja pegawai dengan dilatar belakangi pendistribusian penugasan ganda yang tidak merata karena alokasi personel tidak selaras dengan beban kerja yang berlaku. Beban kerja yang terus-menerus, yang memperpanjang jam kerja atau mengharuskan tugas ditangguhkan ke hari berikutnya, tetap tidak terselesaikan. Dalam hal ini berfokus pada beban kerja yang disebabkan oleh pemberian tugas yang tidak merata. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan dalam metode pengumpulan datanya yaitu dilakukan dengan metode work sampling. Adapun hasil dalam

penelitian ini yaitu menyoroti pada pembagian tanggung jawab yang tidak merata di antara individu dan sub-bagian dalam divisi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah di Kabupaten Pacitan. Khususnya, ada beban kerja yang berkembang terkait dengan pengumpulan data agama, disandingkan dengan beban kerja yang relatif lebih ringan mengenai perumusan materi urusan publik. Tugas yang paling menuntut berkisar pada pengelolaan korespondensi masuk dan keluar, membutuhkan personel khusus untuk penyelesaiannya. Beban kerja dalam subbagian Agama melebihi yang ada di dua subbagian lainnya (belum seimbang). Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini yaitu terletak pada fokus penelitian. Sedangkan relevansi dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam permasalahannya sama-sama mengenai pendistribusian tugas tidak merata yang mana dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu sama-sama hanya beberapa bagian saja yang mendapatkan penugasan ganda. Serta lokasi yang sama yaitu masih dalam lingkup instansi pemerintahan.

4. Ria Benedita (2018) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanggerang Selatan)". Pada penelitian ini terdapat tujuan guna untuk memahami mengenai tiga variabel yaitu pengaruh beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanggerang Selatan. Adapun penelitian ini berfokus pada tiga variabel yaitu mengenai pengaruh beban kerja, peran ganda, dan juga lingkungan kerja yang dikaitkan pada sikap *cyberloafing* pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0. Adapun pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model regresi linier berganda. Sedangkan hasil penelitian ini dipaparkan bahwasanya dampak beban kerja yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanggerang Selatan, dampak yang cukup signifikan peran ganda parsial terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di departemen yang sama, serta efek lingkungan kerja yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tanggerang Selatan. Selain itu, secara kolektif, terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Semarang. Perbedaan

penelitian ini dan penelitian sekarang yaitu terdapat pada metode penelitian dan fokus penelitian. Sedangkan relevansi dari penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu variabel yang di ujikan yaitu sama-sama membahas mengenai beban kerja dan peran ganda terhadap pegawai. Serta lokasi penelitian, yang mana dalam penelitian terdahulu berlokasi di Dinas Kependudukan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, sedangkan penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Bululawang.

5. Rosita dan Sefrina Werni (2020) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Penugasan Bidang Manajemen Terhadap Tenaga Kesehatan Di Puskesmas”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Penugasan Bidang Manajemen Terhadap Tenaga Kesehatan Di Puskesmas dengan dilatar belakangi dengan pemberian tugas yang di luar bidang. Dalam penelitian ini berfokus pada penugasan ganda yang diberikan kepada tenaga kesehatan, akan tetapi penugasan tersebut diluar bidang. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode studi literatur menggunakan hasil riset ketenagaan bidang kesehatan (Risnakes, 2017) serta bersumber dari hasil kualitatif dari penelitian-penelitian yang relevan. Hasil yang dipaparkan dalam penelitian ini dipaparkan secara analisis, sedangkan dalam analisis datanya menggunakan tematik analisis. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tanggung jawab manajerial lazim di berbagai pusat kesehatan di Indonesia, dengan 95% menunjukkan bahwa tugas tambahan didelegasikan kepada tenaga kesehatan di bidang-bidang seperti manajemen keuangan, pengadaan, administrasi, dan pelaporan. Situasi ini menghasilkan peningkatan beban kerja untuk individu yang memenuhi peran ganda, dikaitkan dengan kapasitas kepegawaian yang terbatas dalam fasilitas ini. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sekarang yaitu terletak pada lokasi penelitian dan fokus penelitian. Sedangkan relevansi dari penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu memiliki persamaan dalam latar belakang terjadinya penugasan ganda yang menimbulkan beban kerja kepada pegawai yaitu sama-sama dikarenakan kurangnya SDM yang ada.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Dalam hal ini jenis metode kualitatif yang digunakan yaitu menggunakan metode *grounded theory* yaitu salah satu jenis metode penelitian yang menggunakan teori untuk menjelaskan pola dalam data. Selain itu, metode ini juga memberikan pedoman sistematis dalam mengumpulkan, menyintesis, menganalisis serta mengonseptualisasi

data secara kualitatif yang bertujuan guna untuk mengontruksi teori (Nuriman, 2021). Adapun alasan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu bahwasanya hal ini dapat membantu dalam mendapatkan suatu pemahaman yang mendalam tentang konteks pengalaman, dan persepsi individu terhadap beban kerja yang di sebabkan oleh penugasan ganda pada pegawai Kantor Kecamatan Bululawang.

Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Dalam penelitian kalitatif, fokus di tentukan berdasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial (lapangan). Adapun fokus diartikan sebagai fenomena atau domain atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. (Spradley, dalam Sugiyono, 2018). Maka fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu terdiri dari :

1. Beban kerja penugasan ganda
2. Kinerja Pegawai

Lokasi Penelitian

lokasi penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang memiliki tiga unsur yaitu pelaku, tempat dan kegiatan yang di observasi. Adapun penelitian ini yaitu dilakukan pada beberapa bagian yang ada diantaranya yaitu : Bagian Pemerintahan, Bagian Kesejahteraan sosial dan pelayanan Umum, Bagian Ekonomi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (Ekbang), Bagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan (renvapor), Bagian Keamanan dan Ketertiban, dan juga pada Bagian Bendahara Keuangan. Adapun pemilihan lokasi dalam penelitian ini yaitu lebih tepatnya berlokasi di Kantor Kecamatan Bululawang, Desa Bululawang, Kabupaten Malang.

Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data di dalamnya yaitu sebagai berikut :

1. Data primer

Menurut Sugiyo (2018) Sumber data primer merupakan sumber data yang secara langsung menyendiakan data kepada pengumpul data. Data primer ini merupakan data utama yang digunakan dalam suatu penelitian. Data primer dalam penelitian ini yaitu diajukan kepada informan pegawai Kantor Kecamatan Bululawang yang melakukan penugasan ganda dan tidak melakukan penugasan ganda.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data pendukung yang digunakan untuk melengkapi sumber data pertama dalam suatu penelitian, data sekunder ini juga dapat diartikan sebagai sumber yang tidak langsung dalam memberikan data kepada peneliti, data sekunder ini dalam perolehannya dapat diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa catatan, rekaman, gambar, dokumentasi berupa foto

dan juga hasil dari observasi yang mengenai dengan fokus penelitian. Selain itu data sekunder dapat juga di peroleh melalui studi literatur yang mana data-data tersebut dapat diperoleh melalui buku, jurnal, artikel, ataupun web resmi yang berkaitan dengan fokus penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis guna untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018) menggambarkan mengenai teknik pengumpulan data yang terbagi menjadi empat macam yaitu

sebagai berikut :

1. Observasi

Adapun menurut Nuriman (2021) membagi observasi menjadi dua macam yaitu observasi partisipatori dan observasi non - partisipan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipasi yaitu peneliti mengumpulkan suatu informasi yang ada dalam lingkungan sosial melalui terjun langsung dalam lingkungan yang akan diteliti. Adapun observasi partisipasi ini memiliki berbagai macam jenis salah satunya yaitu observasi partisipasi pasif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahwasanya peneliti melakukan suatu observasi yang dilakukan secara langsung di lapangan, akan tetapi peneliti tidak terlibat langsung dengan kegiatan yang dilakukan di tempat penelitian atau kegiatan orang yang akan diteliti tersebut sehingga peneliti hanya fokus pada kegiatan observasi tanpa terlibat suatu kegiatan yang ada di dalamnya. (Sugiyono, 2018).

Dalam berlangsungnya penelitian ini observasi dilakukan dua kali dalam jangka waktu yang berbeda yaitu pada waktu pra penelitian dan ketika penelitian untuk memperoleh data dalam penelitian ini dilaksanakan. Observasi partisipasi pasif ini dilakukan langsung di Kantor Kecamatan Bululawang akan tetapi peneliti hanya sekedar mengamati kegiatan-kegiatan atau keadaan disekitar Kantor Kecamatan Bululawang, dengan tidak mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh beberapa pegawai Kantor Kecamatan Bululawang

2. Wawancara

Dalam hal ini wawancara terbagi menjadi beberapa macam yaitu wawancara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak struktur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian berupa wawancara terstruktur yang mana wawancara terstruktur ini merupakan teknik wawancara yang dilakukan dengan memberikan seputar pertanyaan kepada beberapa responden sebagai sumber datanya. Dalam wawancara yang mendalam, peneliti

akan menangkap arti yang diberikan partisipan pada pengalamannya, hal ini lah yang nantinya akan di jadikan bahan dasar data yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini para pegawai yang nantinya akan di wawancarai yaitu beberapa pegawai yang menjalankan penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang dan juga pegawai yang tidak melakukan penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang sebagai perbandingannya.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah sejumlah fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berasal dari dokumentasi. Dalam hal ini sebagian besar data yang dimaksudkan yaitu berupa data laporan, artefak, foto, dan lain sebagainya. Secara detailnya dokumentasi terbagi menjadi dua yaitu dokumentasi pribadi dan dokumentasi resmi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode dokumentasi yaitu dokumentasi pribadi yang berisikan mengenai hasil dari obrolan dengan narasumber, dan juga dokumentasi foto ketika wawancara dan juga dokumentasi resmi berupa catatan yang diambil ketika melakukan wawancara maupun observasi, bisa berupa dari websitenya, dan juga undang-undang yang dijalankan.

4. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2018) Triangulasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda guna untuk mendapatkan suatu data dalam penelitian, adapun dalam hal ini peneliti menggunakan observasi partisipasi pasif, wawancara terstruktur, dan juga dokumentasi secara serempak atau bersama-sama, dan juga mewawancarai pegawai yang tidak melaksanakan penugasan ganda sebagai perbandingan data yang diperoleh.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini Teknik analisis datanya menggunakan analisis data dari Miles-Huberman. Adapun penjelasan dari komponen-komponen analisis data Miles-Huberman yaitu sebagai berikut :

1. *Data collection* (pengumpulan data)

Tahapan awal dalam suatu penelitian yaitu mengumpulkan suatu data, dalam komponen ini mengumpulkan data disebut dengan *data collection*. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi (gabungan ketiganya). Dalam penelitian ini *data collection* diperoleh dengan

melakukan wawancara dan observasi ketika pra penelitian dilakukan yang mana yaitu peneliti mengumpulkan mengenai informasi atau data-data yang berkaitan dengan suatu permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Bululawang, lalu ketika sudah menemukan suatu permasalahan yang akan diteliti dilakukannya suatu penelitian lagi mengenai permasalahan tersebut dalam hal ini beberapa data yang diperoleh dari wawancara bersama nara sumber dikumpulkan secara keseluruhan tanpa dipilah-pilah hal ini lah yang termasuk dalam tahap data collection (pengumpulan data).

2. Data Condensation (kondensasi data)
Data condensation (kondensasi data) dalam penelitian ini yaitu dilakukan dengan cara memilih dan memilah beberapa data yang sudah didapatkan dari tahap pengumpulan data, sesuai fokus penelitian dalam hal ini peneliti lakukan dengan cara menyesuaikan pada rumusan masalah yang diangkat dan dibahas dalam penelitian ini, sehingga hal ini dapat membantu dalam pembahasan nantinya supaya data dapat terstruktur dan sesuai fokus penelitian yang dilakukan.
3. Data Display (penyajian data)
Tahapan yang selanjutnya yaitu menyajikan data atau *data display*, yang mana dilakukan ketika data-data yang diperoleh sudah terkumpul sesuai jenis dan fokus penelitian. Dalam proses penyajian data ini peneliti lakukan ketika data sudah di kumpulkan dan dipilah-pilah sesuai dengan fokus penelitian. Data ini disajikan dalam hasil penelitian dan juga pembahasan, yang mana hal ini membahas mengenai data-data yang diperoleh sesuai dengan fokus penelitian, dan dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.
4. Conclusion Drawing atau Verification
Menurut Samsu (2018) Hal ini merupakan suatu kegiatan dalam merumuskan suatu kesimpulan dalam penelitian, baik kesimpulan sementara maupun kesimpulan akhir Dalam penelitian kualitatif kesimpulan merupakan suatu temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, jika temuan-temuan didukung oleh data-data yang valid maka kesimpulan tersebut dapat dijadikan sebagai kesimpulan yang kredibel. Dalam tahap merumuskan kesimpulan ini peneliti lakukan dengan cara merangkum temuan utama yang ada dalam penelitian ini, sehingga kesimpulan dapat diambil dari penemuan tersebut dengan tetap sesuai fokus dan disertai dengan saran.

Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2018) komponen uji keabsahan data dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Kredibilitas
Dalam penelitian kualitatif kredibilitas data atau uji kepercayaan data dari hasil penelitian tersebut dapat dilakukan dengan berbagai macam, diantaranya yaitu sebagai berikut : perpanjangan pengamatan , triangulasi, analisis kasus negative, menggunakan bahan referensi, mengadakan member check.
2. Uji Transferability
Dalam penelitian kualitatif transferability disebut juga sebagai keteralihan yang mana maksud dari keteralihan ini yaitu berkaitan dengan sejauh mana penelitian tersebut dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain.
3. Depenability atau auditability
Merupakan suatu istilah yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menggambarkan reliabilitas informasi dengan melakukan audit keseluruhan proses penelitian. Jika informasi ditemukan tetapi proses penelitian tidak dilakukan (misalnya wawancara tidak dilakukan atau infroman yang tepat tidak diawancarai), infromasi tersebut tidak “reliabel” atau tidak dapat diandalkan (Menurut Fiantika, F., R. dkk., 2022).
4. Uji Konfirmability
Uji konfirmability dalam penelitian kualitatif sama halnya dengan depenability yang mana dalam penilaiannya kedua hal tersebut dapat dilakukan secara bersamaan. Uji konfirmability mengacu pada pengujian hasil penelitian yang berkaitan dengan proses. Jika temuan penelitian merupakan hasil proses penelitian, maka penelitian tersebut telah memenuhi standart persyaratan konfirmability (Menurut Sugiyono, 2018).

Pembahasan

Dalam rumusan masalah mengenai analisis beban kerja penugasan ganda, maka dalam Teknik analisis yang digunakan dalam pembahasan ini yaitu menggunakan teknik analisis dari Hart dan Staveland yang mana dijelaskan sebagai berikut :

1. Permintaan Mental
Menurut Hart dan Staveland (1988) permintaan mental yang dimaksud dalam hal ini yaitu berupa seberapa banyaknya aktivitas mental yang diperlukan misalnya seperti berfikir, memutuskan sesuatu, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dan lain-lain. Dalam penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang permintaan mental lebih dominan dari pada permintaan fisik, berdasarkan temuan dalam wawancara penelitian ini memang permintaan mental lebih mendominasi dari pada permintaan fisik, dengan dibuktikannya dalam temuan wawancara penelitian ini yaitu hanya terdapat satu pegawai saja yang melaksanakan penugasan ganda (penugasan tambahan)

tersebut yang lebih mengarah pada permintaan fisik. Dengan tingginya permintaan mental pada pegawai dalam temuan penelitian ini menggambarkan dimensi kinerja tugas yang dihasilkan tidak terlalu terpengaruhi. Dalam hal ini dilihat berdasarkan seberapa sering pegawai tersebut melakukan keterlambatan dalam menyelesaikan penugasan yang Permintaan fisik yang terjadi dalam penugasan ganda Kantor Kecamatan Bululawang menunjukkan bahwasanya permintaan fisik yang terjadi baik, hal ini dikarenakan rendahnya tingkat permintaan fisik yang ada di Kantor Kecamatan Bululawang, selain itu dapat dilihat adanya juga pegawai yang diberikan tugas untuk rapat di luar lingkungan Kantor maupun di tugaskan untuk mengantar berkas ke Kabupaten, akan tetapi pegawai tersebut diberikan fasilitas yang memadai akan hal ini. Sehingga pekerjaan tambahan yang mereka jalankan tidak membuat mereka merasa terbebani, selain itu dengan adanya tugas-tugas di luar juga mereka anggap sebagai *refreshing* akan kejenuhan dalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan di Kantor. Dengan sedikitnya permintaan fisik yang ada di Kantor Kecamatan menunjukkan bahwasanya permintaan fisik Kantor Kecamatan Bululawang memanglah baik, hal ini dapat dinilai dengan dilihatnya aktifitas fisik yang ada serta fasilitas yang diberikan. Sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diberikan juga tidak terpengaruhi akan hal ini, dalam artian kualitas dan kuantitas yang diberikan cukup baik, sehingga hal ini berpengaruh terhadap tugas kerja, dengan sesuainya pekerjaan yang di berikan akan target yang diharapkan tentu membuat penilaian yang baik dalam evaluasi. Dalam hal ini dikatakan semakin rendahnya permintaan yang diberikan pada penugasan yang ada maka rendahnya tingkat beban kerja yang dijalankannya, maka dari itu semestinya memang meningkatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

3. Permintaan Temporal

Permintaan temporal atau permintaan sementara yang terjadi di Kantor Kecamatan Bululawang dapat dikatakan tidak bagus di karenakan permintan temporal yang di maksud dalam hal ini yaitu sama halnya mengenai penugasan ganda itu sendiri yang sudah terjadi sejak tahun 2017 hingga sampai saat ini. Jika di lihat berdasarkan batas waktu yang di berikan yaitu dalam penelitian ini terdapat temuan bahwasanya penugasan ganda ini akan tetap berlangsung hingga adanya pegawai baru yang mampu atau dapat menempati posisi yang dibutuhkan, jika belum adanya pegawai yang menempati pada posisi bagian yang kosong

diberikan, sehingga hal ini dapat diketahui bahwasanya terdapat jumlah yang seimbang antara pegawai yang tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan pegawai yang terlambat atau jarang terlambat dalam penyelesaian tugasnya.

2. Permintaan fisik

tersebut, tentu pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bululawang lah yang merangkap tugas dalam menyelesaikan penugasan pada bagian yang kosong tersebut. Akan tetapi, dikarenakan keterbatasan SDM yang dimiliki di Kantor Kecamatan Bululawang yang menjadikan pegawai tersebut tetap harus memegang peran sebagai pegawai yang menjalankan penugasan ganda. Berdasarkan hal ini dimensi kinerja kontekstual penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang tergolong tidak bagus, dikarenakan terlalu tingginya permintaan temporal ini hingga menjadikan hampir seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bululawang melaksanakan tugas ganda, terlebih lagi terdapat pegawai yang tidak mendapatkan *fee* tambahan, dan terdapat juga pegawai yang menjalankan penugasan ganda tersebut lebih dari 2 (dua) akan tetapi *fee* tambahan yang pegawai dapatkan hanya satu. Tentu hal ini tidak sesuai dengan semestinya dari pekerjaan yang para pegawai tersebut jalankan. Sedangkan beban kerja yang mereka jalankan juga bertambah dari sebelumnya, akan tetapi mereka tidak mendapatkan *fee* tambahan tersebut dari apa yang sudah mereka kerjakan. Dikarenakan penugasan ganda ini cukup lama yang mengakibatkan hampir semua pegawai menjalankan penugasan ganda tentu dimensi kinerja adaptif yang terjadi mengenai hal ini yaitu dibutuhkannya adaptasi terlebih dahulu dalam menjalankan penugasan ganda ini, akan tetapi seiring berjalannya penugasan ganda tersbut pegawai Kantor Kecamatan Bululawang sudah mampu dan memiliki langkah strategis dalam menyelesaikan penugasan tersebut. Maka dari itu, berpengaruh cukup baik terhadap dimensi kinerja adaptif dalam hal ini meskipun belum secara maksimal, akan tetapi pegawai tersebut sudah cukup baik dalam menyusun langkah yang strategis untuk mereka gunakan. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri mengenai permintaan temporal penugasan ganda yang bertahun-tahun dijalankan ini membuat beban kerja yang dimiliki pegawai yang menjalankan menjadi bertambah, hingga terdapat pegawai yang mengalami stress kerja, emosional, serta kejenuhan. Dikarenakan tidak meratanya tugas-tugas yang diberikan sehingga menjadikan beberapa pegawai menjalankan penugasan yang cukup banyak sehingga

membuat bertambahnya beban kerja yang dikerjakannya, dikarenakan tiap-tiap kapasitas dari individu tersebut berbeda-beda maka hal ini memicu terjadinya hal-hal seperti itu dampak dari beban kerja yang terlalu tinggi, yang mana mengenai hal ini menggambarkan dimensi perilaku kerja kontraproduktif di Kantor Kecamatan Bululawang.

4. Kinerja

Kinerja berdasarkan dari teori kinerja pegawai menurut Mangkunegara (dalam Budiasa) mengatakan bahwa merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun yang terjadi dalam penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang ini tidak dapat dikatakan bagus secara keseluruhan. Dalam hal ini dapat dilihat dalam kualitasnya terlebih dahulu, yang mana kualitas ini dapat dilihat dalam suatu pekerjaan melalui serangkaian proses tertentu. Dalam penemuan hasil wawancara dalam penelitian ini bahwasanya mengenai kualitas dari suatu pekerjaan yang di berikan belum sepenuhnya dapat dikatakan bagus dikarenakan masih adanya keterlambatan tugas yang diselesaikan meskipun tidak sering, seragkaian proses dalam menilai kinerja dalam kualitasnya yaitu melalui revisi dari tugas yang telah dikerjakan. Ketepatan waktu dalam hal ini sangat dibutuhkan dan perlu diketahui, terdapat penemuan dalam wawancara penelitian ini yaitu bahwasanya mengenai keterlambatan tugas masih terjadi dalam menjalankan penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang ini meskipun tidak terlalu sering. Akan tetapi tidak dapat dipungkiri mengenai tidak meratanya tugas-tugas dalam penugasan ganda ini sehingga memicu rasa stress kerja terhadap beberapa pegawai serta adanya atau timbulnya rasa jenuh dalam menjalankan tugas, dan juga memicu tingkat emosional yang tidak stabil. Maka dari itu hal ini berkaitan dengan leadership yang ada bahwasanya kurangnya komunikasi yang terjadi dalam penunjukkan penugasan ganda ini sehingga menimbulkan tidak meratanya penugasan tersebut, selain itu ditemukan penemuan dalam wawancara dalam penelitian ini yaitu penugasan ganda ini tidak hanya berpengaruh pada Kasi Bagian saja akan tetapi *staff* yang menjalankan penugasan ganda juga merasakan beban kerja yang mereka dapatkan. Tentu mengenai hal ini berdampak terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja dikarenakan fokusnya dalam mengerjakan tugas harus terbagi jadi penyelesaian tugas yang di berikan tidak dapat dikatakan semaksimal mungkin, yang mana hal ini tentu berpengaruh terhadap

tugas kerja yang dijadikan sebagai bahan evaluasi hal ini dapat di lihat dalam hal pengembangan pegawai yang mana penugasan ganda ini dapat di lihat dengan dua penilaian dalam dua sisi dapat dikatakan pengembangan pegawai akan tetapi adanya penugasan ganda ini menambah beban kerja dan juga dapat dilihat berdasarkan cara manajemen konflik yang ada mislanya seperti adanya pegawai yang hanya titip nama dalam menjalankan tugas di bagiannya, serta adanya pegawai yang tidak datang sesuai jam kantor sehingga jika tidak ada teguran dapat berdampak terhadap pegawai yang lainnya dalam hal ini.

5. Tingkat Frustrasi

Adapun Tingkat frustrasi yang ada dalam penugasan ganda di Kantor Kecamatan Bululawang tergolong cukup tinggi hal ini di buktikan dalam temuan wawancara dalam penelitian ini dari beberapa narasumber yang mengalami tingkat stress kerja dalam menjalankan penugasan ganda ini. Akan tetapi dalam hasil penelitian ini terdapat pegawai yang tidak konsisten terhadap jawabanya ketika pada tahap awal wawancara pegawai tersebut mengatakan bahwa mengalami stress kerja dikarenakan menjalankan penugasan ganda tersebut, akan tetapi dalam wawancara selanjutnya pegawai tersebut mengatakan tidak mengalami tingkat stress kerja. Dalam hal ini tingkat frustrasi dalam diri individu berbeda-beda dan tidak dapat di samaratakan mengenai hal ini. Tingginya tingkat stress yang terjadi dikarenakan adanya beban kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah dalam mengatur waktu, serta membagi kegiatan Kantor dengan kegiatan lainnya. Sehingga stress kerja ini muncul, selain itu emosional yang tidak stabil juga disebabkan mengenai hal ini, banyak faktor yang menyebabkan stress kerja dalam lingkungan pekerjaan misalnya seperti kurangnya dukungan sosial, kurangnya komunikasi, kurangnya motivasi, serta banyak hal lainya yang menyebabkan munculnya stress kerja. Jika stress kerja ini tidak dapat tekontrol secara baik maka emosional itu akan tinggi. Tingkat emosional juga perlu di kontrol bukan hanya mengenai stress kerja saja, dikarenakan emosional yang tidak stabil dapat berdampak pada pekerjaan. Stress kerja yang dialami pada pegawai Kantor Kecamatan Bululawang yaitu di alami oleh pegawai yang memang memiliki beban kerja yang tinggi yaitu selain sebagai Kasi Bagian, *staff* juga mengalami tingkat frustrasi yang terjadi akibat penugasan ganda ini. . Jika penugasan ganda yang diberikan tidak memperhatikan tugas utama pegawai sehingga pegawai tersebut mengalami yang namanya stress kerja, emosional yang tidak stabil, serta kejenuhan

tentu akan berpengaruh terhadap evaluasi dari kinerja yang telah diberikannya. Maka dari itu pentingnya juga seorang pemimpin memperhatikan tingkat stress pegawainya serta mampu dalam pengelolaan stress, akan tetapi dalam penemuan hasil wawancara dalam penelitian ini dikatakan bahwasanya respon dari pimpinan yaitu Camat Bululawang mengenai hal ini yaitu tetap memberikan semangat serta rasa sabar dalam menjalankan penugasan ganda ini dikarenakan memang keterbatasan SDM yang ada.

6. Upaya (*effort*)

Kemampuan pegawai dalam memanajemen waktu, membagi tugas dengan rekan kerja lainnya merupakan bentuk dari kreativitas dan kemampuan berpikir kritis dalam menyikapi permasalahan yang ada di contohkan dalam hal ini yaitu mengenai penugasan ganda. Jika seorang pegawai tersebut hanya mampu dan paham akan tugas yang diberikan akan tetapi tidak memiliki cara berfikir yang kritis pekerjaan tersebut tidak akan terstruktur, maka dari itu tidak hanya di butuhnya kemampuan dalam pemahaman saja melainkan kemampuan juga dalam berpikir kritis, memiliki kemampuan teknis, serta kreativitas. Seiring berkembangnya zaman banyaknya teknologi-teknologi yang semakin maju membuat pegawai dituntut untuk memahami akan hal itu, kemampuan seorang pegawai dalam menerima kemajuan teknologi merupakan bentuk dari upaya dalam mempertahankan kemampuan yang telah dimilikinya sehingga pegawai tersebut dapat memberikan sumbangsih terhadap instansi atau organisasi tersebut. Selain itu hal ini dapat dilihat dari motivasi yang ada pada dalam diri karyawan, misalnya dapat dicontohkan dalam penemuan hasil wawancara dalam penelitian ini yaitu bahwasanya terdapat beberapa pegawai yang bekerja di luar jam kantor atau dalam artian lembur. Akan tetapi pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki motivasi yang tinggi atau adanya motivasi dalam diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga diluar jam Kantor pegawai tersebut pun masih mau mengerjakan pekerjaan tersebut.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta data yang diolah dan dianalisis oleh penulis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwasanya Beban Kerja Penugasan Ganda Dalam Kinerja Pegawai secara keseluruhan tergolong cukup tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dinilai sesuai dengan indikator yang digunakan.

Dalam permintaan mental dalam beban kerja penugasan ganda ini kurang bagus sehingga menjadikan permintaan mental ini mendominasi dalam adanya penugasan ganda yang diberikan. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dikarenakan banyaknya permintaan mental yang ada membuat pegawai tersebut membutuhkan waktu serta pemikiran yang lebih lagi. Dengan dilatar belakangi kurangnya SDM ini tentu menjadikan beberapa bagian-bagian ini pada Kantor Kecamatan Bululawang kosong sehingga dibutuhkan pegawai yang mengisinya.

Adapun dalam permintaan fisik dalam beban kerja penugasan ganda ini dapat dikatakan bagus dikarenakan sedikitnya permintaan akan hal ini dalam penugasan ganda yang berlangsung. Sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas dari hasil kerja yang didapatkannya menjadi bagus, dikarenakan sedikitnya permintaan yang diberikan dengan deadline tugas yang lama tentu hal itu tidak membuat pegawai lebih dapat fokus lagi dalam pengerjaannya.

Selain itu, dalam hal ini dapat diketahui dalam permintaan temporal dalam beban kerja penugasan ganda ini tergolong kurang bagus dikarenakan tidak meratanya *fee* tambahan yang didapatkan dalam menjalankan penugasan ganda tersebut. Terdapat ketentuan bahwasanya pegawai non PNS dan pegawai kontrak tidak mendapatkan *fee* tambahan dari tugas yang para pegawai tersebut lakukan. Akan tetapi hal ini diketahui dan dibuktikan dengan adanya pegawai PNS yang menjalankan penugasan ganda lebih dari 2 (dua) akan tetapi hanya di beri *fee* tambahan dari 1 (satu) penugasan saja, yang mana berdasarkan pencapaian yang pegawai kerjakan tergolong cukup bagus, hal ini membuktikan tidak adanya keseimbangan antara *fee* yang diberikan dengan beban kerja yang pegawai dapatkan.

Adapun mengenai kinerja dalam hal ini yaitu pencapaian dari penugasan ganda itu sendiri yang mana dikatakan kurang bagus, dikarenakan hampir semua pegawai menjalankan penugasan ganda tersebut. Sedangkan penugasan ganda ini sudah terjadi sejak lama dan tentu berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Dikarenakan banyaknya beban kerja yang pegawai jalankan sehingga harus membagi fokus dengan tugas utamanya terlebih ketika *deadline* tersebut bersamaan, hal ini memicu keterlambatan jika tidak diatasi dengan manajemen waktu yang bagus.

Sedangkan tingkat frustrasi adanya beban kerja penugasan ganda ini tergolong cukup tinggi akan tetapi tidak berdampak secara signifikan terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dikerjakan oleh pegawai tersebut. Dikarenakan berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian ini terdapat keseimbangan antara pegawai yang menjalankan penugasan ganda tersebut ketika dalam pengerjaan tugasnya adanya stress kerja ini berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan. Selain itu adanya tingkat stress kerja ini tidak hanya dirasakan oleh pegawai selaku Kasi Bagian saja akan tetapi dirasakan juga oleh *staff* yang menjalankan penugasan ganda tersebut. Serta hal ini di buktikan dengan adanya pegawai selaku Kasi Bagian merasakan stress kerja sedangkan *staff* nya tidak merasakan adanya stress kerja.

Serta mengenai upaya (*effort*) dalam penugasan ganda ini tergolong cukup baik, meskipun beban kerja yang dimiliki beberapa pegawai di Kantor Kecamatan Bululawang ini tidak merata akan tetapi pegawai tersebut mampu dalam menyelesaikan tugasnya meskipun tidak semaksimal mungkin, dan juga tidak adanya perilaku kontraproduktif yang berlebihan ketika penugasan ganda itu dilaksanakannya.

Saran

Untuk keberlangsungan dalam pencapaian kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas mengenai penugasan ganda yang terjadi di Kantor Kecamatan Bululawang ini penulis memberikan saran atau rekomendasi yaitu sebagai berikut :

Dalam pembagian tugas kerja kepada pegawai yang menjalankan penugasan ganda sebaiknya lebih diratakan lagi, agar tidak menimbulkan stress kerja yang berlebihan terhadap beberapa pegawai. Selain itu dalam pemberian tugas kepada pegawai juga perlu adanya pertimbangan dengan tugas utama yang pegawai jalankan, dikarenakan jika tugas utama saja sudah banyak dan pegawai tersebut mendapatkan penugasan ganda yang cukup banyak dalam penugasannya hal ini dapat mempengaruhi tingkat stress serta emosional dan juga berpengaruh terhadap pencapaian hasil.

Saran mengenai penelitian yang selanjutnya yaitu dapat dilakukan penelitian dalam hal pemberian *fee* tambahan terhadap pegawai yang menjalankan penugasan ganda dikarenakan dalam indikator ini ditemukan bahwasanya pegawai yang menjalankan penugasan ganda masih memberikan kontribusinya secara bagus dalam pencapaian hasil kerja. Selain itu dapat juga melakukan penelitian mengenai penyaluran ketenagakerjaan atau pegawai dari BKPSDM kepada Kantor Kecamatan.

Saran untuk penelitian kedepannya yaitu bahwasanya penelitian ini yaitu juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif.

Daftar Pustaka

Sumber Buku

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. CV. Syakir Media Press.
- Anshory, Al Fajar dan Meithana Indrasari. (2018) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah :

Cv Pena Persada Redaksi. Bukit, B., dkk. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Purwomartani: Zahr Publishing.

- Fiantika., dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Padang : PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Fahmi, I., dkk. (2024). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi. Padang : CV. Gita Lentera.
- Hayat. (2018). Kebijakan Publik evaluasi, reformasi, dan formulasi. Malang : Intrans Publishing.
- Hamali., A.Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Lian, B. (2017). Kepemimpinandan Kualitas Kinerja Pegawai. Palembang : NoerFikri Offset.
- Mahawati, E., dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Nuriman. (2021). Memahami Methodologi Studi Kasus, Grounded Theory, dan Mixed - Method : Untuk Penelitian Komunikasi, psikologi, Sosiologi, dan Pendidikan. Jakarta : Prenada Media.
- Pranogya, A., B., dkk. (2021). Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implementasi. Bandung : CV Feniks Muda Sejahtera.
- Priadana, Sidik dan Denok Sunasri. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang : Pascal Books.
- Pahleviannur., dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Pradina Pustaka.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang : UB Press.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian : (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Ressearch dan Development). Jambi : Pusaka Jambi.
- Saptaputra, S.K., dkk. (2020). Ergonomi dan Lingkungan Hidup. Bandung : CV Media Sains.
- Yuniarti, R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis). Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kulaitatif untuk penelitian yang bersifat : eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif. Bandung : Alfabeta.
- Sutadji. (2010). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Dee Publish.
- Sundari., dkk. (2024). Metodologi Penelitian. Padang : CV. Gita Lentera.
- Yuniarti, R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis). Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.

Sumber Jurnal

- Daniarsyah, D. (2020). Menghalau perilaku kontraproduktif: transformasi jabatan administrasi menjadi jabatan fungsional. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(1).
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183). North-Holland.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Nofrianda, R., Sari, E. Y. D., & Widiani, H. S. (2020). Kinerja Kontekstual dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Psycho Idea*, 18(1), 45-52.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rosita, R., & Werni, S. (2020). Analisis Penugasan Bidang Manajemen Terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas. In *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat 2022* (Vol. 1, No. 1, pp. 290-304).
- Sari, R. W. P. M. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160166.

Peraturan Perundang-Undangan

- Lembaran Negara RI Tahun 2000 nomor 194 Tanggal 10 November 2000 pasal 4(2).
- Peraturan RI nomor 97 Tahunn 2000.

Sumber Website

- Gamal Thabroni. (2021). Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja : Pengertian, Indikator, Jenis dan Faktor. Dalam : <https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-fktor/>. Diunduh 28 Februari 2024.

Sumber Skripsi atau Tesis

- Jaza, A., dkk. (2018). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Benedita, Ria. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan). BS thesis. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sarif Hidayutllah.