MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

# ANALISIS KETIDAKSESUAIAN *JOB DESCRIPTION* DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP BEBAN KERJA KARYAWAN PADA PT BPR SIMFONI INDONESIA

**Raisya Falina[1], Kikit Risna[2], Shevia Mila Warliah[3], Gita Tantri[4], Dr.Gurawan Dayona, S.E., M.M.[5]**
**Program Studi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun**
[1] raisyadhilaa@gmail.com, [2] risnakikit@gmail.com,
[3]sheviamilawarliah@gmail.com, [4] gitatan34@gmail.com, [5]gurawan.dayona@inaba.ac.id

*Abstract*

*The mismatch between job descriptions and work distribution remains a common issue in many organizations and has the potential to increase employees' workload. This study aims to analyze the mismatch between job descriptions and work distribution and its relationship to employee workload from the perspective of Human Resource Management at PT BPR Simfoni Indonesia. This research employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through observations, interviews, and documentation involving employees directly engaged in the company's operational activities. Research informants were selected using a purposive sampling technique based on their involvement in daily work activities. The findings indicate that some employees still perform tasks beyond their primary responsibilities as specified in their job descriptions due to operational demands and limited human resources. Therefore, the company needs to evaluate the implementation of job descriptions and its work distribution system to ensure a more balanced workload and support the improvement of organizational productivity.*
***Keywords: Job Description, Work Distribution, Workload, Human Resource Management, Qualitative Research.***

Abstrak

Ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja merupakan permasalahan yang masih sering terjadi di berbagai organisasi dan berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja serta kaitannya dengan beban kerja karyawan dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT BPR Simfoni Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan keterlibatan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan di luar tugas pokok sesuai *job description* akibat kebutuhan operasional perusahaan dan keterbatasan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap penerapan *job description* dan sistem pembagian kerja agar beban kerja karyawan menjadi lebih proporsional serta mampu mendukung peningkatan produktivitas organisasi.

**Kata Kunci**: ***job description, pembagian kerja, beban kerja, manajemen sumber daya manusia.***

**Article history**
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
**Copyright : author**
**Publish by : musytari**

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen utama yang berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi secara efektif (Hasibuan, 2021). Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh modal, teknologi, maupun strategi bisnis, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan SDM yang baik akan mendorong terciptanya produktivitas kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung keberlangsungan organisasi (*Robbins & Judge*, 2023). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang efektif adalah melalui penyusunan *job description* yang jelas dan penerapan pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi serta tanggung jawab setiap karyawan (*Armstrong & Taylor*, 2023).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penyusunan *job description* yang jelas serta pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan. *Job description* menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan yang dimiliki sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara terarah dan terkoordinasi. Sementara itu, pembagian kerja yang dilakukan secara proporsional memungkinkan setiap karyawan memperoleh beban kerja yang seimbang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan *job description* serta pembagian kerja yang kurang merata dapat mengakibatkan meningkatnya beban kerja pada sebagian karyawan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, menurunkan produktivitas, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi apabila tidak dikelola dengan baik.

Fenomena tersebut masih ditemukan di PT BPR Simfoni Indonesia. Berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa karyawan yang melaksanakan pekerjaan di luar tugas pokok sesuai jabatan yang dimiliki. Selain itu, pembagian kerja yang belum sepenuhnya merata menyebabkan sebagian karyawan harus menangani lebih dari satu jenis pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh kebutuhan operasional perusahaan dan keterbatasan jumlah tenaga kerja pada beberapa bagian, sehingga beban kerja yang diterima setiap karyawan menjadi berbeda. Situasi ini menunjukkan bahwa penerapan *job description* dan pembagian kerja belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan kondisi ideal sehingga perlu mendapat perhatian sebagai bagian dari upaya peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Temuan tersebut juga sejalan dengan permasalahan yang diidentifikasi dalam proposal penelitian.

Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji karena ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja yang kurang tepat tidak hanya berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan pekerjaan serta pelayanan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis keterkaitan ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja terhadap beban kerja karyawan pada PT BPR Simfoni Indonesia dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi yang terjadi di perusahaan sekaligus menjadi masukan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan pembagian tugas dan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih efektif. Selain memberikan manfaat praktis bagi perusahaan, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi ilmiah mengenai hubungan antara *job description*, pembagian kerja, dan beban kerja sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Job Description

*Job description* adalah dokumen yang memuat penjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, wewenang, serta standar kerja yang harus dijalankan oleh setiap karyawan sesuai dengan posisi atau jabatannya. Kejelasan *job description* membantu karyawan memahami ruang lingkup pekerjaannya sehingga dapat meminimalkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Sebaliknya, ketidaksesuaian *job description* dapat menyebabkan karyawan melaksanakan pekerjaan di luar tanggung jawab utama sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja (*Armstrong & Taylor*, 2023).

### Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan proses pendistribusian tugas kepada setiap karyawan berdasarkan kemampuan, kompetensi, serta tanggung jawab yang dimiliki. Pembagian kerja yang tepat akan menciptakan pemerataan pekerjaan sehingga setiap karyawan memperoleh beban kerja yang proporsional. Sebaliknya, pembagian kerja yang tidak merata dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan pada sebagian karyawan sehingga efektivitas kerja menjadi menurun *(Robbins & Judge, 2023)*.

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, baik secara fisik maupun mental. Tingkat beban kerja dipengaruhi oleh volume pekerjaan, target penyelesaian, tekanan kerja, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta menurunkan produktivitas dan kualitas hasil pekerjaan (Rahmawati & Sari, 2022).

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Tabel Penelitian**

| Peneliti | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian |
|---|---|---|
| Jannah & Sumartik (2023) | Analisis pekerjaan (*job analysis*) dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kejelasan analisis pekerjaan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. | Penelitian ini berfokus pada ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja terhadap beban kerja karyawan dengan pendekatan kualitatif. |
| Sutantio & Meilani (2023 | Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. | Penelitian ini tidak membahas kepuasan kerja, tetapi mengkaji hubungan ketidaksesuaian *job description*, pembagian kerja, dan beban kerja. |
| Nafiudin et al. (2023) | Beban kerja dan kompetensi karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui komitmen organisasi. | Penelitian ini lebih menitikberatkan pada implementasi *job description* dan pembagian kerja dalam konteks operasional PT BPR Simfoni Indonesia. |

ISSN : 3025-9495

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, ketidaksesuaian *job description* serta pembagian kerja yang kurang proporsional diduga berkaitan dengan tingkat beban kerja karyawan. Kejelasan *job description* berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas sehingga setiap karyawan memahami tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Di sisi lain, pembagian kerja yang dilakukan secara proporsional akan membantu menciptakan pemerataan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan.

Dalam praktiknya, apabila karyawan sering menerima tugas di luar uraian jabatan dan pembagian kerja belum dilakukan secara merata, maka beban kerja berpotensi meningkat. Kondisi tersebut dapat menyebabkan bertambahnya tekanan kerja, kelelahan, serta menurunnya efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji keterkaitan antara ketidaksesuaian *job description*, pembagian kerja, dan beban kerja karyawan pada PT BPR Simfoni Indonesia sebagai dasar dalam memberikan rekomendasi bagi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia.

## 3. Metodologi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kualitatif.Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja terhadap beban kerja karyawan berdasarkan kondisi yang terjadi secara langsung di lingkungan kerja. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih rinci mengenai pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas, serta beban kerja yang dialami oleh karyawan PT BPR Simfoni Indonesia.

Penelitian dilaksanakan di PT BPR Simfoni Indonesia pada periode Mei hingga Juli 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena ketidaksesuaian pelaksanaan *job description* dan pembagian kerja yang diduga memengaruhi tingkat beban kerja karyawan. Subjek penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan informan berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan penelitian terdiri atas beberapa karyawan yang memahami proses operasional perusahaan, antara lain *staf legal, staf administrasi collection, staf arsip, Account Officer (AO),* serta pihak manajemen atau *Human Resource Development (HRD)*.

Teknik yang digunakan dalam proses pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, serta dokumentasi. Observasi dilakukan selama kegiatan penelitian untuk mengetahui secara langsung pelaksanaan pekerjaan, pembagian kerja, serta kondisi beban kerja karyawan. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan tugas, ketidaksesuaian *job description*, pembagian kerja, serta dampaknya terhadap beban kerja. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa struktur organisasi, uraian jabatan (*job description*), pembagian kerja, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

Analisis data terdiri atas tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai dengan teknik analisis data penelitian kualitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022). Reduksi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan data yang sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif sehingga hubungan antarvariabel dapat dipahami dengan lebih mudah. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

PT BPR Simfoni Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan sebagai Bank Perekonomian Rakyat (BPR). Perusahaan memiliki kegiatan utama berupa penghimpunan dana masyarakat serta penyaluran kredit kepada nasabah. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki beberapa bagian kerja seperti *Account Officer (AO), Legal, Administrasi Kredit, Collection, Arsip, Teller, Customer Service,* serta bagian pendukung lainnya yang saling berkoordinasi untuk mencapai target perusahaan.

Setiap bagian telah memiliki uraian tugas (job description) sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan. Namun berdasarkan hasil observasi selama penelitian berlangsung, masih ditemukan adanya pelaksanaan pekerjaan di luar tugas utama akibat kebutuhan operasional perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa karyawan harus membantu pekerjaan divisi lain sehingga memengaruhi pembagian kerja dan tingkat beban kerja yang diterima masing-masing karyawan.
Data penelitian diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dengan beberapa informan, serta dokumentasi perusahaan. Seluruh informan merupakan karyawan yang memahami proses operasional sehingga mampu memberikan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian.

### Ketidaksesuain *Job Description*

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan di luar tugas pokok sesuai dengan *job description*. Kondisi tersebut terjadi karena adanya kebutuhan operasional perusahaan, keterbatasan jumlah tenaga kerja, serta adanya perpindahan tugas akibat kekosongan jabatan. Akibatnya, beberapa karyawan harus menangani lebih dari satu jenis pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.
Selain itu, ditemukan bahwa praktik multi *job assignment* cukup sering dilakukan agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan dengan baik. Meskipun demikian, kondisi tersebut menyebabkan bertambahnya beban kerja dan berpotensi mengurangi fokus karyawan terhadap tugas utamanya.

**Tabel 2. Ringkasan Temuan Ketidaksesuain Job Description**

| Indikator | Temuan Penelitian |
|---|---|
| Tugas di luar *job description* | Sebagian karyawan membantu pekerjaan divisi lain. |
| Perangkapan pekerjaan | Karyawan menangani lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang sama. |
| Multi *job assignment* | Terjadi pada beberapa bagian karena kebutuhan operasional. |
| Ketidakjelasan tugas | Beberapa tugas dilakukan tanpa tercantum dalam uraian jabatan. |
| Dampak | Beban kerja meningkat dan konsentrasi kerja terbagi. |

Sumber: Hasil Observasi dan Wawancara Peneliti (2026).

ISSN : 3025-9495

**Pembagian Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian, pembagian kerja di PT BPR Simfoni Indonesia telah mengikuti struktur organisasi perusahaan. Namun demikian, distribusi pekerjaan pada beberapa bagian masih belum sepenuhnya merata. Beberapa unit kerja memiliki volume pekerjaan yang lebih tinggi sehingga sebagian karyawan harus membantu pekerjaan dari divisi lain.

Walaupun koordinasi antarkaryawan berjalan dengan baik, kondisi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap sistem pembagian kerja agar beban kerja dapat didistribusikan secara lebih proporsional.

**Tabel 3. Ringkasan Temuan Pembagian Kerja**

| Indikator | Temuan Penelitian |
|---|---|
| Kejelasan pembagian tugas | Sudah tersedia sesuai struktur organisasi. |
| Kesesuaian kemampuan kerja | Sebagian besar sesuai kompetensi masing-masing. |
| Pembagian tanggung jawab | Masih terdapat ketidakseimbangan pada beberapa bagian. |
| Efektivitas distribusi pekerjaan | Belum optimal karena keterbatasan SDM. |
| Penempatan kerja | Sudah sesuai jabatan, namun terdapat tugas tambahan. |

Sumber: Hasil Observasi dan Wawancara Peneliti (2026).

**Beban Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan dipengaruhi oleh volume pekerjaan, target penyelesaian, serta adanya tugas tambahan di luar tanggung jawab utama. Peningkatan beban kerja umumnya terjadi ketika jumlah pekerjaan meningkat atau terdapat kekurangan personel pada unit tertentu.

Walaupun demikian, kerja sama antarbagian membantu penyelesaian pekerjaan sehingga target operasional perusahaan tetap dapat tercapai. Namun apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas.

**Tabel 4. Ringkasan Temuan Beban Kerja Karyawan**

| Indikator | Temuan Penelitian |
|---|---|
| Volume pekerjaan | Meningkat pada periode operasional tertentu. |
| Tekanan pekerjaan | Meningkat ketika target harus segera diselesaikan. |
| Tingkat kelelahan | Mulai dirasakan oleh karyawan yang merangkap pekerjaan. |
| Waktu penyelesaian | Menjadi lebih singkat karena banyaknya target kerja |
| Dampak | Berpotensi menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. |

Sumber: Hasil Observasi dan Wawancara Peneliti (2026).

**Analisis Data**

Penelitian ini bertujuan menganalisis ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja dalam kaitannya dengan beban kerja karyawan pada PT BPR Simfoni Indonesia. Analisis dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sehingga diperoleh gambaran mengenai kondisi nyata yang terjadi selama pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara *job description* dengan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Sebagian karyawan melaksanakan tugas di luar

uraian jabatan akibat kebutuhan operasional perusahaan dan keterbatasan sumber daya manusia. Temuan ini sejalan dengan (*Armstrong & Taylor,* 2023) yang menyatakan bahwa kejelasan *job description* merupakan salah satu dasar dalam menciptakan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, memperjelas tanggung jawab, serta mengurangi terjadinya tumpang tindih tugas.

Selain itu, pembagian kerja pada PT BPR Simfoni Indonesia telah mengikuti struktur organisasi, namun pelaksanaannya masih belum sepenuhnya merata. Beberapa bagian memiliki volume pekerjaan yang lebih tinggi sehingga memerlukan bantuan dari unit lain. Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian karyawan menerima tugas tambahan yang berdampak pada meningkatnya beban kerja. *(Robbins & Judge,* 2023) menjelaskan bahwa pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi dan kapasitas karyawan akan meningkatkan efektivitas organisasi serta membantu menciptakan keseimbangan beban kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja yang belum proporsional memiliki keterkaitan dengan meningkatnya beban kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap implementasi *job description*, pemerataan distribusi pekerjaan, serta perencanaan kebutuhan sumber daya manusia agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan produktif.

**Tabel 5. Analisis Hasil Data**

| Variabel | Temuan Penelitian | Analisis |
|---|---|---|
| Ketidaksesuaian *Job Description* | Sebagian karyawan mengerjakan tugas di luar uraian jabatan karena kebutuhan operasional perusahaan. | Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi job description belum berjalan secara optimal. Karyawan harus menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan sehingga melaksanakan pekerjaan di luar tugas pokoknya. Apabila berlangsung terus-menerus, kondisi tersebut dapat mengurangi fokus terhadap pekerjaan utama dan meningkatkan beban kerja. |
| Pembagian Kerja | Pembagian tugas telah mengikuti struktur organisasi, tetapi distribusi pekerjaan masih belum merata. | Ketidakseimbangan volume pekerjaan menyebabkan beberapa unit kerja memiliki beban yang lebih tinggi dibandingkan unit lainnya. Akibatnya, terjadi perpindahan tugas atau bantuan lintas divisi sehingga pembagian kerja belum sepenuhnya proporsional. |
| Beban Kerja | Karyawan mengalami peningkatan volume pekerjaan, tekanan target, serta tugas tambahan. | Beban kerja dipengaruhi oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin sering karyawan menerima pekerjaan tambahan, semakin besar pula tekanan kerja yang dirasakan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. |

ISSN : 3025-9495

| | | |
|---|---|---|
| Hubungan Antarvariabel | Ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja memengaruhi tingkat beban kerja. | Ketiga variabel memiliki hubungan yang saling berkaitan. Ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dan pembagian kerja yang kurang merata menyebabkan peningkatan beban kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian tugas agar pekerjaan dapat didistribusikan secara lebih efektif. |

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti (2026).

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa implementasi job description di PT BPR Simfoni Indonesia belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan uraian jabatan yang telah ditetapkan perusahaan. Meskipun setiap posisi telah memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas, pada praktiknya masih ditemukan karyawan yang harus melaksanakan pekerjaan di luar tugas utamanya. Kondisi tersebut terutama dipengaruhi oleh kebutuhan operasional perusahaan, keterbatasan jumlah sumber daya manusia, dan meningkatnya volume pekerjaan pada waktu tertentu. Akibatnya, beberapa pegawai harus membantu pekerjaan dari unit lain agar proses operasional perusahaan tetap berjalan dengan lancar.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa job description belum sepenuhnya berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan. Dalam kondisi ideal, setiap karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab jabatannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Namun, apabila pelaksanaan pekerjaan sering kali melampaui uraian jabatan, maka batas tanggung jawab menjadi kurang jelas. Dampaknya tidak hanya meningkatkan beban kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas penyelesaian pekerjaan karena perhatian karyawan terbagi ke berbagai tugas.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa pembagian kerja pada perusahaan sebenarnya telah disusun berdasarkan struktur organisasi. Akan tetapi, pelaksanaannya masih menunjukkan adanya ketidakseimbangan distribusi pekerjaan antarbagian. Beberapa unit kerja memiliki volume pekerjaan yang relatif tinggi sehingga membutuhkan bantuan dari bagian lain. Situasi tersebut menyebabkan sebagian karyawan harus menangani lebih dari satu jenis pekerjaan dalam waktu yang bersamaan atau dikenal sebagai *multi job assignment*. Meskipun kondisi tersebut membantu perusahaan dalam menjaga kelancaran operasional, praktik tersebut belum mencerminkan pembagian kerja yang proporsional.

Selain itu, pembagian kerja yang kurang merata berdampak langsung terhadap beban kerja karyawan. Karyawan yang menerima tugas tambahan memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan rekan kerja pada bagian lain. Mereka dituntut untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan target waktu yang sama sehingga tekanan kerja menjadi lebih tinggi. Dalam jangka pendek kondisi tersebut masih dapat diatasi melalui kerja sama antarkaryawan, namun apabila berlangsung dalam waktu yang lama dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang akhirnya memengaruhi produktivitas kerja.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa hubungan antara ketidaksesuaian job description, pembagian kerja, dan beban kerja bersifat saling memengaruhi (Jannah & Sumartik, 2023). Ketika job description tidak diterapkan secara konsisten dan pembagian kerja belum dilakukan

secara merata, maka beban kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu menerapkan job description sesuai dengan fungsi jabatan serta mendistribusikan pekerjaan berdasarkan kompetensi dan kapasitas setiap karyawan, maka beban kerja akan menjadi lebih seimbang sehingga efektivitas kerja dapat meningkat (Sutantio & Melani, 2023).

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa ketidaksesuaian job description menjadi salah satu faktor yang meningkatkan beban kerja karyawan, sedangkan pembagian kerja yang proporsional mampu menciptakan efektivitas organisasi. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang lebih spesifik karena tidak hanya mengidentifikasi pengaruh job description terhadap beban kerja, tetapi juga menjelaskan bagaimana pembagian kerja menjadi faktor yang memperkuat hubungan tersebut (Nafiudin et al., 2023). Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada sektor perbankan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja di PT BPR Simfoni Indonesia bukan hanya disebabkan oleh tingginya volume pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian pelaksanaan job description dan distribusi pekerjaan yang belum seimbang. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pembagian kerja, memperjelas pelaksanaan job description, serta menyesuaikan kebutuhan sumber daya manusia agar setiap karyawan memperoleh beban kerja yang lebih proporsional. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas operasional, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan kepada nasabah.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja terhadap beban kerja karyawan pada PT BPR Simfoni Indonesia, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *job description* belum sepenuhnya sesuai dengan uraian jabatan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam praktiknya, sebagian karyawan masih menerima tugas di luar tanggung jawab utamanya sebagai konsekuensi dari kebutuhan operasional, keterbatasan sumber daya manusia, serta meningkatnya volume pekerjaan pada periode tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi *job description* belum berjalan secara optimal.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa sistem pembagian kerja pada dasarnya telah mengikuti struktur organisasi perusahaan, namun distribusi pekerjaan antarbagian masih belum merata. Situasi ini menyebabkan sebagian karyawan menjalankan lebih dari satu jenis pekerjaan (*multi job assignment*) yang berdampak pada meningkatnya tanggung jawab dan tekanan kerja.

Selain itu, penelitian membuktikan bahwa beban kerja karyawan dipengaruhi oleh keterkaitan antara ketidaksesuaian *job description* dan pembagian kerja yang belum proporsional. Semakin sering karyawan melaksanakan pekerjaan di luar tugas pokoknya serta menerima tambahan pekerjaan dari divisi lain, semakin tinggi pula beban kerja yang dirasakan. Apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka panjang, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas, serta berpotensi memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian *job description*, pembagian kerja yang belum seimbang, dan tingginya beban kerja merupakan tiga aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap penerapan uraian jabatan, pemerataan distribusi pekerjaan, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja agar efektivitas operasional dan kinerja organisasi dapat terus ditingkatkan.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.
Bagi PT BPR Simfoni Indonesia, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap *job description* dan sistem pembagian kerja agar pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing jabatan. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penambahan tenaga kerja pada bagian yang memiliki beban kerja tinggi sehingga distribusi pekerjaan menjadi lebih seimbang.

Bagi karyawan, diharapkan terus meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan atasan maupun rekan kerja apabila terdapat perubahan tugas atau penambahan pekerjaan di luar tanggung jawab utama. Karyawan juga diharapkan terus mengembangkan kompetensi agar mampu beradaptasi dengan kebutuhan operasional perusahaan tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, atau kinerja karyawan. Penelitian juga dapat dilakukan pada perusahaan yang berbeda dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Jannah, S. N., & Sumartik. (2023*). Improving employee performance: The impact of job analysis, work discipline, and workload. Indonesian Journal of Law and Economics Review, 19.*

Nafiudin, N., Nurhayati, E., & Supriyadi. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20(2),* 145–158.

Putri, A., & Handayani, S. (2022). Pengaruh job description terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 8(2),* 134–145.

Rahmawati, E., & Sari, N. (2022). Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 6(1),* 55–66.

**ISSN : 3025-9495**

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior (19th ed.)*. Pearson.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Sutantio, A. G., & Meilani, Y. F. C. P. (2023). Pengaruh *internal service quality dan workload* terhadap *job satisfaction* di RS XYZ Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 11(1),* 10–21.