

TINGKAT EFEKTIVITAS KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.SMART TbK REFENERY UNIT TARJUN KOTABARU

Muhdar

Politeknik Kotabaru

muhdar_poltekab@yahoo.co.id

Abstrak

Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Efektivitas kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah pembagian kerja yang memberikan kejelasan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya. Permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat efektivitas kerja dan tingkat pembagian kerja karyawan PT.SMART TbK Refinery Unit Tarjun Kotabaru. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja dan untuk mengetahui tingkat pembagian kerja karyawan PT.SMART TbK Refinery Unit Tarjun Kotabaru. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan PT.SMART TbK khususnya bagian produksi yaitu 28 orang. Data tingkat efektivitas kerja dan tingkat pembagian kerja karyawan menggunakan metode angket atau kuesioner. Hasil penelitian menggunakan metode deskriptif persentase dengan total skor efektivitas kerja yaitu 59 dalam katagori sedang, sedangkan untuk pembagian kerja total skor yaitu 63 dalam katagori cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat efektivitas kerja dan pembagian kerja hasilnya sedang atau cukup baik, namun pada indikator kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan masih rendah. Untuk itu kepada perusahaan disarankan agar indikator tersebut dapat ditingkatkan lagi.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Pembagian Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organsasi.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan, suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya.

Setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, maka maam kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan.

Pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, dan pemborosan, melempar tangggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Smart, TbK. Refinery Unit Tarjun Kotabaru. Namun seberapa efektifkah pembagian kerja ini maka perlu dilakukan peneltitian lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah Bagaimanakah tingkat efektivitas kerja dan pembagian kerja karyawan bagian produksi PT. Smart, Tbk. Refinery Unit Tarjun?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja dan pembagian kerja karyawan bagian produksi PT. Smart, Tbk. Refinery Unit Tarjun.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam melakukan aktivitas sebuah perusahaan selalu membutuhkan adanya managemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai managemen yang baik dan efektif, untuk itu semua tugas yang ada organisasi harus dibagi-bagi pada karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, atau dengan kata lain untuk melaksanakan semua tugas karyawan maka perlu adanya pembagian kerja.

Pembagian kerja adalah Perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik dan sesuai dengan rencana dan dapat diketahui secara jelas tujuan organisasi, pegawai atau karyawan yang bertanggung jawab atas terselenggara nya pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Moenir (1987) manfaat pembagian kerja adalah Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan. Memudahkan dalam pengawasan. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

Adapun alasan diadakan pembagian kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain.

Menurut Sondang P.Siagian ada tiga alasan diadakan pembagian kerja yaitu beban kerja yang harus di pikul, jenis pekerjaan yang harus beragam, dan berbagai spesialisasi yang diperlukan

Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut. Penempatan karyawan ialah bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal. Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar

semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi perkerjaan.

Menurut Siagian (2007) dalam Dewi (2005) efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Strees dalam Dewi (2005) ada empat faktor yaitu, Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang *relatif* tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi mengelompokkan orang-orang dalam menyeleksikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud dengan teknologi adalah *makanisme* suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai sasaran, disamping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas disamping luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedangkan lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut. Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tergantung pada tiga variabel yaitu: tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketetapan persepsi terhadap keadaan lingkungan, tingkat rasionalitas organisasi, karakteristik Pekerja

Para pekerja atau petugas perusahaan merupakan faktor paling penting diatas efektivitas karena perilaku mereka yang ada dalam jangka panjang untuk memperlancar tercapainya suatu organisasi.

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan sumber daya yang ada didalam organisasi, oleh sebab itu pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasi.

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, ini tergantung pada kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab para karyawan dan organisasi

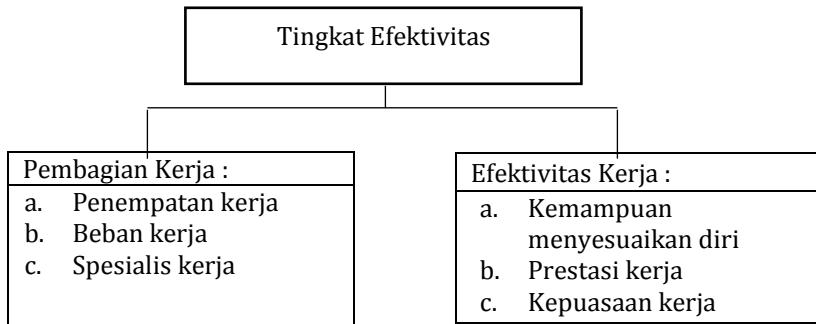
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *deskriptif* dengan pendekatan *kuantitatif*. Adapun tujuan penelitian *deskriptif* dengan pendekatan *kuantitatif* ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang diteliti dalam membuat suatu kesimpulan. Dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh penulis.

Waktu untuk penelitian ini kurang lebih dua bulan, yaitu dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019 bertempat di PT. SMART, Tbk. Refinery Unit Tarjun Kotabaru Kalimantan Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SMART, Tbk. Refinery Unit Tarjun Kotabaru Kalimantan Selatan berjumlah 28 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 28 menjadi sampel.

Spesialisasi pekerjaan artinya setiap pegawai atau karyawan diadakan pembagian kerja berdasarkan keahlian dan ketrampilan khusus. Spesialisasi kerja sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan kerbatasan tersendiri. Dari uraian tersebut dapat dibuat kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner atau angket kepada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui perpustakaan, dokumen perusahaan dan internet.

Teknik penentuan skor dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dengan rating skala Sangat Setuju (3), Setuju (2) dan Tidak Setuju (1). Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Tabel 1. Penentuan skor dengan skala Likert

Pernyataan Positif (+)	Pernyataan Negatif (-)
Skor 3. Sangat Setuju	Skor 3. Sangat Tidak Setuju
Skor 2. Setuju	Skor 2. Tidak Setuju
Skor 1. Tidak Setuju	Skor 1. Setuju

Total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item dari individu tersebut. Responden dianalisis untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tertinggi dan skor terendah dalam skala total. Misalnya responden pada *upper 25%* dan *lower 25%* dianalisis untuk melihat sampai berapa jauh item-item yang tidak menunjukkan beda nyata, apakah masuk dalam skor tinggi atau rendah untuk mempertahankan *konsistensi internal* dari pertanyaan. Adapun rumus nya :

$$T \times P_n \quad (1)$$

Untuk mengukur variabel pembagian kerja dengan efektivitas kerja dilakukan dengan memberi skor jawaban angket yang dijawab responden, dengan ketentuan sebagai berikut: Memberikan nilai daftar pernyataan dengan menggunakan skor sebagai berikut : Jika jawaban sangat setuju maka diberi nilai 3, jika jawaban setuju maka diberi nilai 2, dan jika jawaban tidak setuju maka diberi nilai 1.

Perhitungan indeks persentase dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F_{tiap\ Cell}}{TOTAL\ (N)} \times 100\% \quad (2)$$

Adapun langkah-langkah perhitungan skor sebagai berikut: Seluruh hasil skor jawaban responden yang terdapat pada variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja dijumlah. Seluruh skor ideal yang seharusnya dicapai dari variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja dijumlah. Sesuai dengan rumus *diskriptif presentase* jumlah skor hasil jawaban dibagi dengan skor ideal yang seharusnya dicapai kemudian dikalikan 100%, sehingga dapat diketahui seberapa besar tingkatannya. Untuk menentukan kriteria pembagian kerja dan efektivitas kerja, dilakukan beberapa tahapan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tahapan penentuan kriteria pembagian kerja dan efektivitas kerja

No	Tahapan
1.	Menentukan tingkat kriteria
2.	Menentukan jumlah responden
3.	Menentukan jumlah soal
4.	Menentukan jumlah skor maksimal (skor tertinggi). Skor tertinggi diperoleh dari hasil perkalian antara skor tertinggi, jumlah soal, dan jumlah responden.
5.	Menentukan jumlah skor minimal (skor terendah). Skor terendah diperoleh dari hasil perkalian antara skor terendah, jumlah soal, dan jumlah responden.
6.	Menetapkan skor <i>maksimal</i> 100%
7.	Menetapkan skor terendah 25%
8.	Menentukan rentangan skor (R), rentangan skor tertinggi diperoleh dari skor tertinggi dikurangi skor terendah.
9.	Menentukan rentangan persentase (R), rentangan persentase diperoleh dari persentase maksimal dikurangi persentase minimal.
10.	Menentukan jenjang kriteria (K), jenjang kriteria pembagian kerja yaitu : sangat baik, baik, cukup, tidak baik. Sedangkan kriteria tingkat efektivitas kerja yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah.
11.	Menentukan interval kelas skor (CI). Interval kelas skor diperoleh dari hasil pembagian rentangan skor dengan jenjang kriteria.
12.	Menentukan interval kelas persentase. Interval kelas persentase diperoleh dari pembagian rentangan skor persentase dengan jenjang kriteria.

Dari langkah-langkah diatas kemudian dapat diketahui kriteria pembagian kerja dan efektivitas kerja. Untuk persentase interval kelas dan kriteria adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kriteria Tingkat Efektivitas Kerja

% Interval kelas	Kriteria
85% - 100%	Sangat Tinggi
65% - 84%	Tinggi
45% - 64%	Sedang
25% - 44%	Rendah

(sumber : Yusuf, 1987:71)

Tabel 4. Kriteria Tingkat Pembagian Kerja

% Interval kelas	Kriteria
85% - 100%	Sangat Baik
65% - 84%	Baik
45% - 64%	Cukup Baik
25% - 44%	Tidak Baik

(sumber : Yusuf, 1987:71)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Indikator Efektifitas Kerja dan Pembagian Kerja.

No	Pernyataan	Jawaban Responden			Jumlah Responden	Skor
		SS	S	TS		
A						
	Indikator Efektivitas Kerja					
1	Kemampuan menyesuaikan diri	3	24	1	28	58
2	Kecakapan,pengalaman, kesungguhan dan waktu	4	24	0	28	60
3	Imbalan	3	22	3	28	59
Total						59
B						
	Indikator Pembagian Kerja					
1	Kemampuan keahlian dan pendidikan	3	24	1	28	58
2	Beban kerja	13	14	1	28	68
3	Spesialis kerja	9	18	1	28	64
Total						63

Hasil jawaban kuesioner tingkat efektifitas kerja terdiri dari tiga indikator yaitu:

Tabel 6. Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Menyesuaikan Diri.

No	Kemampuan menyesuaikan diri	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	10,7%
2	Setuju	24	85,7%
3	Tidak Setuju	1	3,57%
Total		28	100%

(Sumber: diolah dari data primer)

Kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu responden dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Jawaban Responden Terhadap Kecakapan, Pengalaman, Kesungguhan dan Waktu.

No	Kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	14,3%
2	Setuju	24	85,7%
3	Tidak Setuju	0	0%
Total		28	100%

(Sumber: diolah dari data primer)

Imbalan responden dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Jawaban Responden Terhadap Imbalan

No	Imbalan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	10,7%
2	Setuju	22	78,57%
3	Tidak Setuju	3	10,7%
Total		28	100%

(Sumber: diolah dari data primer)

Hal ini menunjukkan bahwa imbalan yang diterima sudah sesuai dengan peranan pekerjaan yang dilaksanakan.

Hasil jawaban kuesioner tingkat efektifitas pembagian kerja terdiri dari tiga indikator yaitu:

Tingkat kemampuan, keahlian dan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Indikator Kemampuan, Keahlian dan Pendidikan.

No	Kemampuan, keahlian dan pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	10,7%
2	Setuju	24	85,7%
3	Tidak Setuju	1	3,6%
	Total	28	100%

(Sumber: diolah dari data primer)

Tingkat beban kerja karyawan PT SMART Tbk Dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Beban Kerja

No	Beban kerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	46,4%
2	Setuju	14	50%
3	Tidak Setuju	1	3,6%
	Total	28	100%

(Sumber: diolah dari data primer)

Spesialis kerja pada responden dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11. Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Spesialis Kerja

No	Spesialis kerja	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	32%
2	Setuju	18	64%
3	Tidak Setuju	1	3,6%
	Total	28	100%

Sumber: data primer yang sudah diolah

Hasil rekapitulasi jawaban responden berdasarkan indikator tingkat efektifitas kerja dan pembagian kerja dapat dilihat pada tabel 12 di bawah ini.

Tabel 12. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Tingkat Efektivitas Kerja dan Pembagian Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			Jumlah Responden	Skor
		SS	S	TS		
1	Efektifitas Kerja	3	24	1	28	58
2	Pembagian Kerja	9	18	1	28	64
Total						122

Kriteria skor untuk indikator efektifitas kerja dan pembagian kerja dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini.

Tabel 13. Kriteria Skor Untuk Indikator Efektifitas Kerja dan Pembagian Kerja

No	Pernyataan	Total Skor	Kriteria Skor
A Indikator Efektivitas Kerja			
1	Kemampuan menyesuaikan diri	58	Sedang
2	Kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu	60	Sedang
3	Imbalan	59	Sedang
Total		59	Sedang
B Indikator Pembagian Kerja			
1	Kemampuan, Keahlian dan pendidikan	58	Cukup Baik
2	Beban Kerja	68	Cukup Baik
3	Spesialis Kerja	64	Cukup Baik
Total		63	Cukup Baik

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kerja karyawan berada pada skor 59 dalam katagori sedang. Sedangkan berdasarkan tingkat pembagian kerja karyawan berada pada skor 63 dalam kategori sudah cukup baik. Sehingga terhadap pembagian kerja dan upaya perusahaan untuk mengefektifkan kerja karyawannya selama ini sudah cukup baik/sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrita, Divya. (2011). *Analisis Pembagian Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT.POS Indonesia Surakarta*. Diakses Pada Tanggal 20 Juli 2019.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Silawati, Tri Dewi. 2005. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.DUPANTEX Kabupaten Pekalongan*. Universitas Negeri Semarang. Diakses Pada Tanggal 20 Juli 2019
- Ghalia, & Umar, H. (2002). *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Iskandar dan Suharno. (1982). *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Fisipol : Universitas Negeri Surakarta. Diakses pada tanggal 20 Juli 2019.
- Moenir A.S. (1987). *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta : Gunung Agung.
- Richard M. Steers. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Rutoto, Sabar. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP. Universitas Muria Kudus. Diakses pada tanggal 13 Juli 2019.
- Sarwoto. (1981). *Dasar-dasar Organisasi*. Universitas Indonesia : Ghalia.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AFABETA, cv.
- Muri, Yusuf. (1987). *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Ghalia.