

## SOLIDARITAS ANTAR PEGAWAI UNTUK MENGATASI BEBAN KERJA DAN KETERCAPAIAN KERJA

Vika Shafira P<sup>1</sup>, Ika Korika Swasti<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>

vikashafira1202@gmail.com<sup>1</sup>, ikaks.ma@upnjatim.ak.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak beban kerja dan solidaritas antar pegawai terhadap ketercapaian kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan pendekatan studi kasus. Teknik utama dalam mengumpulkan data yaitu observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan, rasa solidaritas atau pegawai yang kuat suasana kekeluargaan dan lingkungan kerja untuk refreshing dapat memotivasi pegawai, target tetap dapat tercapai dengan adanya kerjasama dan kondisi yang kekeluargaan. Simpulan, beban kerja yang tinggi dan perubahan lingkungan organisasi karena pandemi berdampak dengan beban kerja. Dengan solidaritas antar pegawai pada BRI Unit Trawas melalui kerjasama serta adanya dukungan semua unsur yang ada, BRI Unit Trawas mampu mencapai suatu tujuan untuk menjadikan bank yang berkembang serta sehat dengan pegawai serta nasabah yang setia.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Ketercapaian Kerja, Solidaritas

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the impact of workload and solidarity among employees on work achievement. This research uses qualitative methods and a case study approach. The main techniques in collecting data are observation, in-depth interviews and documentation. The results of the study show that a strong sense of solidarity or employees, a family atmosphere and a work environment for refreshing can motivate employees. Targets can still be achieved with cooperation and family conditions. In conclusion, high workload and changes in the organizational environment due to the pandemic have an impact on workload. With solidarity between employees at the BRI Trawas Unit through cooperation and the support of all existing elements, the BRI Trawas Unit was able to achieve a goal of making a growing and healthy bank with loyal employees and customers.*

**Keywords:** Workload, Work Achievement, Solidarity

### PENDAHULUAN

Manusia ialah sumber daya yang sangat penting pada organisasi, tentunya dibutuhkan manajemen akan sumber daya dari manusia yang bagian dari cabang ilmu manajemen dengan mempelajari adanya hubungan serta peranan dari seorang manusia di dalam suatu organisasi. Pada perusahaan jika tidak terdapat pengelolaan akan sumber daya dari manusia, maka dapat dipastikan untuk

pengelolaan sumber daya yang lainnya dalam perusahaan tersebut juga akan tidak dapat berhasil. Oleh sebab itu, untuk manajemen akan sumber daya dari manusia ialah suatu fungsi penting untuk melakukan pengelolaan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah pegawai yang memiliki suatu kemampuan yang selaras dengan adanya beban akan kerja yang merupakan tanggung jawab yang dimilikinya pada industri perusahaan tersebut.

Di dunia perbankan solidaritas dan beban kerja juga sangat berpengaruh serta memiliki peran yang penting akan kemajuan dari suatu industri perusahaan. Dengan tanpa dasar dari suatu solidaritas, tentu tidak dapat adanya suatu rasa akan persatuan yang bisa muncul diantara para pekerja sehingga beban kerja yang dihadapi akan dapat terselesaikan dengan adanya solidaritas tersebut, sebutan untuk pekerja merupakan seorang yang telah bekerja pada industri perusahaan. Umumnya para pkerja tersebut dapat saling membantu apabila mengalami suatu permasalahan. Industri perlu untuk memahami bagaimana cara dalam memperlakukan seorang pekerja seperti halnya patner untuk ketika saling mememrlukan tentunya penting juga untuk atasan dapat memephrhatikan suatu hal secara mendetail untuk seorang pekerja. Dengan adanya jaminan untuk kesehatan serta jaminan untuk hari tua juga pendapatan yang diberikan layak (Kominfo, 2023).

Disadari atau tidak disadari adanya hal tersebut dapat memberikan suatu pengaruh akan kualitas dari kerja juga untuk loyalitas para pekerja akan industri. Yang dimaksud dengan karyawan ialah seorang yang diberikan tugas untuk dijadikan seorang pekerja dari industri perusahaan guna mengerjakan operasional dari industri tersebut serta mereka bekerja guna mendapatkan gaji. Memiliki hubungan dengan para pekerja tentunya tidak dapat lepas dengan kinerja dari pekerja tersebut maka untuk industri perusahaan tentunya akan melakukan suatu penilaian untuk kinerja dari pekerja.

Berdasarkan Laporan Perkembangan Unit (LPU) tahun 2020 hingga tahun 2022 Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Trawas dapat diketahui bahwa setiap tahunnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Trawas selalu mengalami peningkatan hasil kinerja. Peningkatan hasil kinerja tersebut dapat dilihat dari perolehan pendapatan laba sebelum dan setelah pajak sebesar Rp 29,866 Milyar

atau 61% dari data perkembangan unit BRI unit Trawas dan total pendapatan dari lima unit program usaha yang dimiliki yaitu, a) Kupedes KUR Mikro kredit dengan tujuan guna peningkatan atau pengembangan untuk usaha mikro dapat layak untuk peningkatan dari kesejahteraan seorang debitur; b) KUR Mikro Baru program pembiayaan/ kredit yang bersubsidi pemerintah dengan bunga rendah; c) Briguna Mikro KTA atau kredit tanpa agunan yang berasal Bank BRI diberikan untuk para calon debitur atau debitur dengan adanya sumber untuk pembayaran yang didapat melalui penghasilan secara tetap atau dikatakan sebagai *fixed income*; d) Kupedes Rakyat kredit yang diberikan pada debitur pada skala kecil dibawah Rp.200.000.000 dan sebesar Rp.1,089 Milyar atau 4% dari data perkembangan unit BRI unit Trawas serta nilai total kinerja Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Trawas mengacu Peraturan Otoritas Jasa Keuangan POJK 51/POJK.03/2017 dalam skala 4 mencapai skor 3,04 dalam tingkat kepuasan pekerja (II/Dok/10.23/09052022).

Peningkatan kinerja tahun 2020-2022 ialah perolehan akan upaya dari semua jajaran manajemen para pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Trawas baik yang berhubungan dengan solidaritas intern Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Trawas maupun kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan ekstern Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Trawas yang pada dasarnya semua upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Keberhasilan dari industri tentunya terdapat adanya pengaruh dari kinerja serta solidaritas untuk pekerja, sehingga untuk tiap industri tentu akan berupaya guna melakukan peningkatan untuk perusahaan agar menciptakan ketercapaian kerja pegawainya. Untuk dapat menjalankan tanggung jawab akan pekerjaannya oleh pekerja bisa merasakan adanya tekanan untuk penurunan kinerja dikarenakan beban pekerjaan yang terlalu berlebihan. Untuk tiap pekerjaan dikerjakan seseorang bisa memperoleh beban secara tersendiri untuk pelaku, entah beban secara menatl, fisik ataupun secara sosial.

Solidaritas dimaksud yaitu pada industri perusahaan bisa terbentuk dari komunikasi secara internal dengan baik pada industri. Juga untuk model dari komunikasi secara tatap muka dengan dua arah pada industri perusahaan serta merta dibutuhkan oleh media komunikasi. Sehingga bisa menjauhkan untuk

publik pada internal dari industri perusahaan terlebih dalam indsutri dengan total pekerja dengan jumlah tidak sedikit. Durkheim & Bergson (1994), menjelaskan untuk solidaritas secara sosial ialah keadaan untuk hubungan yang ada antar kelompok atau antar individu dengan dasar dari perasaan secara moral serta kepercayaan yang dimiliki bersama serta dengan diperkuat pengalaman dari emosional yang sama. Untuk solidaritas adanya penekanan akan keadaan dari suatu hubungan yang ada pada individu serta kelompok juga yang mendasari adanya keterikatan yang sama untuk kehidupan juga dukungan dari nilai moral serta kepercayaan yang ada pada masyarakat. Wujud secara nyata yang berasal dari adanya hubungan yang sama menimbulkan adanya pengalaman dalam hal emosional, sehingga dapat berdampak pada kuatnya hubungan yang ada pada mereka. Namun lain halnya pekerja untuk dapat menjalankan tugasnya, bisa memperoleh adanya tekanan yang diakibatkan beban kerja yang berlebihan. Untuk tiap pekerjaan yang dikerjakan seseorang bisa memberikan suatu beban yang berbeda untuk pelaku, entah dalam hal beban secara mental, fisik ataupun sosial.

Terdapat studi yang menjelaskan jika seorang individu untuk setiap pekerjaan terdapat hal berbeda lalu dbawah dari tingkat untuk beban akan kerja yang sulit diterima dan cenderung dapat mengakibatkan stress seperti yang dijelaskan Schultz (2018). Pegawai tersebut memiliki suatu kemampuan selaras akan beban dari kerja yang merupakan tanggung jawabnya pada perusahaan tersebut. Hal tersebut dimaksud untuk pekerja bisa bekerja dengan efektif. Juga keberhasilan serta ketercapaian kerja akan organisasi dipengaruhi dengan kinerja secara individu pekerjanya, sebab untuk tiap industri ataupun organisasi tentunya akan berusaha guna peningkatkan kinerja untuk pegawai. Pada hasil observasi dan wawancara awal didapatkan informasi bahwa beban kerja pegawai yang ada di BRI Unit Trawas cukup tinggi.

*“... ketemu dengan orang-orang atau nasabah-nasabah yang unik-unik kadang kalau ketemu yang enak ya enak lancar semua syaratnya bisa kadang itu juga orangnya ya gimana gitu syaratnya tidak terpenuhi ya banyak lah macem-macem mbak , mungkin itu sih kendalanya” (I/FGD/2:30/15042022)*

Data di atas menjelaskan bahwa beban kerja di subyek penelitian cukup tinggi. Kemudian yang dilakukan oleh beberapa pegawai diketahui bahwa mereka mengakui sering mengalami pusing dan kelelahan dikarenakan seringnya pulang larut malam terutama menjelang akhir bulan. Namun meskipun merasakan beban kerja yang begitu tinggi tersebut para pegawai tetap bisa melaksanakan adanya tugas serta untuk tanggung jawab secara baik sebab lingkungan untuk sekitar mereka solidaritas antar pegawai yang tinggi menciptakan rasa kekeluargaan yang baik sehingga ketika ada masalah maupun beban yang dirasakan dapat diselesaikan dengan tepat. Selanjutnya diperkuat data lainnya sebagai berikut:

*“...dari teller kesulitannya itu biasanya selisih , ada selisih itu kita pulangnyanya malem-malem mbak gak enaknyanya itu kalau kerja di bank itu sih sering pulang malam apalagi kalau menjelang akhir bulan” (I/FGD/2:36/15042022 )*

*“...sering pusing kepala gitu kadang-kadang itu terus lelah karna kita kelelahan ya”(I/FGD/2:41/15042022 )*

*“...disini tuh enaknyanya ya meskipun kita memang pulangnyanya malem-malem ya lebih lama dengan rekan kerja trus disini tuh orang-orangnya kekeluargaan banget sih mbak, jadi istilahnya apa ya solidaritas gitu lah” (I/FGD/3:16/15042022 )*

Persepsi akan beban kerja memiliki kaitan dengan adanya faktor dari atribut untuk peran serta pekerjaan. Hal itu tersebut disebabkan dengan persepsi akan beban dari kerja ialah hal yang memiliki kaitan erat untuk hubungan dari pekerjaan serta individu bisa memberikan suatu penilaian akan beban kerja berkaitan dengan tuntutan dari tugas ataupun kegiatan dengan aktivitas fisik serta mental yang diharuskan untuk bisa menuntaskan pada waktu tertentu, dengan dampak secara positif atau negatif akan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian guna mengetahui dan menganalisis dampak beban kerja dan solidaritas antar pegawai terhadap ketercapaian kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau suatu kegiatan yang harus dapat diselesaikan pekerja dengan jangka waktu yang telah ditentukan (Irawati &

Carolina, 2017). Jika pekerja bisa menuntaskan serta melakukan penyesuaian diri akan tugas yang telah dibebankan, tentunya hal itu tidak dapat dikatakan sebagai beban kerja. Indikator beban kerja pada studi, a) faktor dari tuntutan tugas (*task demands*); b) tenaga atau usaha (*effort*); c) performansi. Kemudian pada pendapat peneliti lain ada terdapat indikator guna mengetahui sebesar apa suatu beban kerja yang bisa dibebankan untuk pekerja, indikatornya yaitu, a) kondisi pekerjaan; b) penggunaan untuk waktu kerja; c) target yang harus dicapai (Putra, 2012).

### **Solidaritas**

Secara etimologis untuk kata “solidaritas” ialah berasal bahasa Latin yaitu *solidus* atau “solid”. Dari kata tersebut digunakan untuk sistem sosial dengan hubungan untuk integrasi oleh masyarakat dengan adanya kerjasama serta keterlibatan satu dengan lainnya. Bentuk dari adanya solidaritas pada kehidupan untuk bermasyarakat ini memiliki implikasi akan kekompakan serta untuk keterkaitan setiap bagian. Dengan adanya wawasan yang luas mengenai hal itu, tentunya acuan yang utama penyebab solidaritas bisa terlihat pada teori yang dijelaskan Emile Durkheim tahun 1858-1917. Dengan acuan yang utama ialah untuk pembagian kerja serta diberikan implikasinya akan struktur dari suatu organisasi serta masyarakat. Hal tersebut yang bagi Emile Durkheim dikatakan solidaritas secara sosial. Serta untuk indikator mengenai solidaritas ialah ruang lingkup serta kerasnya aturan hukum dengan sifat yang menekan atau *represif*.

### **Ketercapaian Kerja**

Untuk kata dari kinerja berasal kata ‘kerja’ dengan arti ialah suatu yang dikerjakan guna mencari adanya nafkah. Untuk kinerja apabila dihubungkan untuk perusahaan ataupun dari organisasi dengan makna yaitu perolehan kerja yang baik kualitas ataupun kuantitas pencapaian pelaksana akan tugas serta tanggung jawab. Sedangkan untuk pengertian dari pencapaian ialah suatu proses ataupun cara dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan pada sebelumnya. Oleh sebab itu, untuk pencapaian dari kinerja bisa diartikan ialah proses yang dikerjakan guna mendapatkan suatu kinerja yang bagus yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk indikator yang digunakan untuk

menentukan baik atau buruknya kinerja pekerja ketika telah melewati adanya penilaian akan kinerja pada industri persahaan yaitu, a) pengetahuan; b) pengetahuan *jobdecs*; c) kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan; d) kualitas pekerjaan; e) ketepatan waktu; f) kepercayaan diri; g) kemampuan beradaptasi; h) komunikasi dan kerja sama tim; i) kemampuan menyampaikan gagasan; j) kepemimpinan; k) *self development* (Abdullah, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Pada studi ini untuk metode yang digunakan yaitu kualitatif serta menggunakan pendekatan dengan studi kasus. Teknik yang dipakai untuk melakukan pengumpulan data yaitu, a) observasi; b) wawancara secara mendalam; c) studi dokumentasi. Untuk pemilihan dari informan mamakai teknik dengan purposive serta dipadukan dengan snowball sampling. Perolehan data yang telah terkumpul lalu dilakukan analisis serta diuji tingkat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastiannya. Data analisis dengan melakukan kondensasi, penyajian untuk data serta untuk verifikasi dari data ataupun kesimpulan.

Jenis penelitian untuk studi ini ialah kualitatif serta untuk data perolehan akan diatur dengan sistematis agar dapat dilakukan analisis. Tahapan yang dilakukan selaras dengan siklus ataupun model yang diterangkan Miles dan Huberman tahun 2014 yang terdiri atas pengoleksian data, adanya reduksi data, penyajian dari data serta gambaran dari kesimpulan juga untuk verifikasi. Guna dilakukan pengecekan aka keabsahan perolehan dari studi ini, peneliti memakai triangulasi, kecukupan untuk bahan dari referensi juga meingkatkan untuk ketekunan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Beban Kerja**

Dari hasil pengumpulan data mengenai beban kerja yang telah peneliti kumpulkan pada wawancara lapangan bersama dengan narasumber yang paham akan situasi yang ada pada BRI Unit Trawas yaitu sebagai berikut:

*“Kalau mantri apa ya Pak Dwiky banyak ya, kita itu biasanya tuh ya kalau ketemu nasabah kan namanya juga mencari orang kredit kalau kredit kan harus bayar ya mbak ya, kalau ngasih uang aja gampang orang semua mau nah ini kan kredit jadi kita ada kriteria yang harus kita penuhi , jadi kadang kita itu susah cari nasabah itu ya kan Pak Dwiky”  
(I/FGD/2:18/15042022)*

Kondisi tersebut menjelaskan bahwa para pegawai mengetahui resiko dari pekerjaan yang mereka hadapi karena berhadapan langsung dengan lapangan. Pada kenyataannya memang pada tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja di sebuah instansi perbankan pasti merasakan beban kerja khususnya sebagai mantri ini pasti bertemu dengan banyak nasabah dengan karakter yang berbeda. Namun, pada peraturannya BRI Unit Trawas tetap melaksanakan proses kredit sesuai dengan kriteria perusahaan yang ada. Pada pernyataan diatas kemudian didukung oleh hasil penelitian selanjutnya yang menyatakan sebagai berikut:

*“Bertemu dengan banyak orang dengan karakter yang berbeda – beda karna yang mengajukan pinjaman kan banyak sebenarnya tapi kan kita harus mengetahui karakter orang tersebut karna banyak orang yang hutang tapi gak mau bayar atau kesulitan bayar itu kan juga sulit ya”  
(I/FGD/2:23/15042022)*

Kondisi tersebut menjelaskan bahwa selain melaksanakan proses kredit sesuai dengan kriteria dari perusahaan, para pegawai pun juga menganalisis karakter-karakter calon nasabahnya. Karena tidak bisa dipungkiri sifat setiap orang yang berbeda-beda membuat hal tersebut harus dipelajari dan diteliti dengan sangat baik khususnya untuk Mantri yang memberikan kredit usaha , sehingga sebisa mungkin menghindari nasabah yang terkadang memiliki sifat seperti memiliki uang namun tidak mau membayar ataupun juga yang ternyata kesulitan membayar. Mengetahui kondisi tersebut kemudian pada penelitian selanjutnya menyatakan sebagai berikut:

*“Ketemu dengan orang-orang atau nasabah-nasabah yang unik-unik kadang kalau ketemu yang enak ya enak lancar semua syaratnya bisa kadang itu juga orangnya ya gimana gitu syaratnya tidak terpenuhi ya banyak lah macem-macem mbak , mungkin itu sih kendalanya”  
(I/FGD/2:30/15042022)*



Pada kondisi tersebut menjelaskan karena para pegawai memiliki tantangan yaitu selalu harus bertemu dengan berbagai macam nasabah dengan karakter yang berbeda-beda sehingga kendala itulah yang sering menjadi beban bagi para pegawai dan mereka harus menghadapi juga mengatasi hal tersebut. Kemudian pada penelitian selanjutnya, tidak hanya pada bagian Mantri namun pada Teller pun juga memiliki berbagai kendala yang mereka hadapi seperti yang disampaikan sebagai :

*“Dari teller kesulitannya itu biasanya selisih, ada selisih itu kita pulangnye malem-malem mbak gak enaknye itu kalau kerja di bank itu sih sering pulang malam apalagi kalau menjelang akhir bulan”*  
(I/FGD/2:36/15042022)

Menjadi salah satu bagian dari pekerja yang bekerja di instansi perbankan, lembur merupakan hal yang biasa bagi para pegawai, namun kondisi tersebut menjelaskan bahwa tentu hal tersebut menjadi beban kerja yang selalu dihadapi bagi setiap pegawai. Lembur ialah bagian tugas serta tanggung jawab yang tentunya harus dikerjakan tiap tiap pegawai namun lembur juga terkadang dilaksanakan karena adanya persoalan atau permasalahan yang harus segera mereka selesaikan seperti ketika pada Teller mengalami selisih, hal tersebut harus segera mereka selesaikan agar tidak menimbulkan permasalahan yang lebih besar. Kemudian pada perbankan lembur diakhir bulan juga merupakan tugas yang harus mereka laksanakan karena untuk melaksanakan tutup buku yang dilakukan setiap akhir bulan. Berdasarkan kondisi tersebut kemudian dilanjutkan dengan hasil penelitian yang menyatakan sebagai berikut:

*“Sering pusing kepala gitu kadang-kadang itu terus lelah karna kita kelelahan ya”*  
*“Dan untuk perempuan itu ya punya tanggungjawab anaknya itu gimana ya kalau malem-malem lembur”* (I/FGD/2:41-43 /15042022)

Pada pernyataan di atas menjelaskan bahwa beban kerja yang mereka rasakan baik dari Mantri maupun Teller memiliki dampak yang membuat kondisi dimana mereka mengalami yang namanya kelelahan juga kesehatan seperti sakit kepala atau pusing merupakan salah satu dampak yang mereka rasakan. Bagi pegawai perempuan menjadi bagian dari instansi perbankan tentu tidak mudah dan

sangat berdampak bagi kehidupan keluarga mereka, tugas dan tanggungjawab seperti melaksanakan lembur harus mereka laksanakan namun juga tetap harus membagi waktunya dengan keluarga dirumah karena perannya sebagai ibu yang harus mengurus anak-anaknya.

Pada kondisi di penelitian selanjutnya selain beban kerja sebuah target dari perusahaan pada kehidupan bekerja di perbankan para pegawai juga merasakan beban ketika harus bertemu dengan bermacam jenis nasabah.

*“Nasabah itu ada 2 jenisnya pinjaman sama simpanan nah yang nasabah pinjaman itu termasuk nasabah yang masuk ke golongan kolektibilitas lancar ,DPK sama diragukan itu termasuk kolektibilitas” (III/FGD/13:42/16082022)*

Pada pernyataan diatas menjelaskan bahwa pada perbankan khususnya di BRI Unit Trawas ini memiliki perbedaan pada jenis nasabah yaitu nasabah pinjaman dan nasabah simpanan dengan golongan yang sudah diterapkan sesuai dengan kriteria perusahaan. Narasumber juga menjelaskan golongan apa saja yang masuk pada nasabah simpanan dan nasabah pinjaman.

*“... Nasabah sendiri itu ada 2 simpanan sama pinjaman , kalo nasabah simpanan sendiri itu kan ada kalo digolongkan ada banyak juga ada nasabah simpanan tabungan , ada yang deposito ada juga yang giro trus kalo yang pinjaman itu ya hanya pinjaman saja kalo di unit ya ada angsuran sistemnya gitu ...” ( III/FGD/14:4/16082022)*

Kondisi lain pada penelitian selanjutnya dikatakan bahwa tentu ada tantangan dalam menghadapi para nasabah tersebut seperti menangani nasabah yang susah dalam melakukan pembayaran angsuran pada kredit yang sudah disepakati sebelumnya.

*“Nasabah unik itu ya macam- macam ya ada yang diawalnya lancar trus kemudian gak lancar jadi ada yang susah gak mau bayar jadi harus di tagih dulu baru mau bayar gitu sih biasanya” (III/FGD/14:12/16082022).*

Karakter dari nasabah pinjaman yang menjadi beban bagi pegawai, didefinisikan oleh informan sebagai berikut.

*“... Nasabah yang istilahnya punya uang tapi gak mau bayar gitu ...” (III/FGD/14:18/16082022)*

Tidak hanya susah ketika ditagih namun terkadang permasalahan lainnya yaitu kesulitan membayar karena kondisi nasabah yang tidak terduga dan hal tersebut yang menjadi salah satu beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai di BRI Unit Trawas. Ada berbagai sebab yang menjadi hambatan ketika menemui nasabah yang dinilai ternyata karakternya tidak sesuai dengan syarat yang ditetapkan ketika telah melakukan perjanjian untuk melakukan kredit, seperti yang dijelaskan pada hasil wawancara berikut,

*“Jadi diawal itu harus tau dulu karakternya minimal tanyak sama tetangganya pasti tau seperti apa orangnya , tapi kalo susah itu di perumahan kadang-kadang itu ... karna kan tertutup ya mungkin orang-orang sekarang kan kayak individual gitu” (III/FGD/14:21-24 /16082022).*

Mengetahui karakter nasabah sebelum melakukan sebuah perjanjian kredit penting dilakukan oleh para Mantri yang bertugas untuk mengumpulkan syarat-syarat selaras dengan adanya aturan penetapan indsutri perusahaan.Melakukan pendataan dengan survei ketempat calon kreditur untuk mengetahui kebenaran data merupakan salah satu cara para pegawai mengetahui bagaimana karakter calon nasabahnya tersebut. Pada hasil analisis data penelitian diatas tersebut mengenai beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai meliputi:

- 1) Para pegawai mengalami kelelahan yang diakibatkan karena target perusahaan yang tinggi ;
- 2) Menghadapi karakter nasabah yang tidak memenuhi janji yang telah disepakati sebelumnya ;
- 3) Waktu untuk keluarga yang sering tersita karena tanggung jawab yang mengharuskan pegawai untuk lembur terutama di akhir bulan.

### **Solidaritas**

Dari hasil pengumpulan data selanjutnya mengenai solidaritas yang terjadiantar pegawai yang telah peneliti kumpulkan pada wawancara lapangan bersama dengan narasumber yang paham akan situasi yang ada pada BRI Unit Trawas yaitu sebagai berikut :

*“Kebetulan kita ini kan di BRI Trawas ya mbak dengan cuaca yang dingin trus pusatnya rekreasi orang , jadi ya kalau memang dibilang ini ada faktor lingkungan itu yang mendukung kita untuk sedikit refreshing gitu*

*ya , teman- teman disini juga kita satu tim ini juga sudah kayak keluarga gitu loh”(I/FGD/3:11/15042022)*

Kondisi tersebut menjelaskan bahwa yang terjadi disekitar BRI Unit Trawas tersebut memiliki faktor lingkungan yang menyenangkan karena bertempat di daerah wisata dengan suasana yang sejuk bahkan dingin memudahkan para pegawai melaksanakan tugas dengan semangat dan didukung dengan rekan kerja yang membangun rasa kekeluargaan. Pada kenyataan diatas kemudian didukung oleh hasil penelitian selanjutnya yang menyatakan sebagai berikut:

*“Disini tuh enakya ya meskipun kita memang pulangnye malem-malem ya lebih lama dengan rekan kerja trus disini tuh orang-orangnya kekeluargaan banget sih mbak, jadi istilahnya apa ya solidaritas gitu lah”(I/FGD/3:16/15042022)*

Pada kondisi tersebut para pegawai merasakan adanya rekan kerja yang memiliki solidaritas serta rasa kekeluargaan dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan meskipun beban kerja karena harus bertugas hingga pulang malam namun karena solidaritas yang ada mereka dapat menjalani tugas mereka dengan semangat sehingga dapat menyelesaikan target mereka dengan baik.

Pernyataan diatas kemudian didukung oleh hasil penelitian berikut yang menyatakan bahwa tidak hanya saat didalam BRI Unit Trawas saja namun ketika diluar kantor ketika harus melakukan penagihan mereka melaksanakannya dengan bersama-sama bahkan bersama dengan Pimpinan juga ikut andil dalam proses penagihan agar permasalahan penagihan dapat segera teratasi dengan tepat.

*“Kalo nagih biasanya kalo orang-orang bermasalah ini kalo udah gak bisa didatengi sendirian ya kita bareng-bareng kesana sama pimpinan kita juga Kaunit kita” (III/FGD/15:5 /16082022)*

Kondisi lain yang mendukung mengenai solidaritas mereka yaitu tidak hanya dengan sesama rekan kerja namun untuk hal dalam menghadapi nasabah yang mengalami kesulitan dalam penagihan.

*“Jadi kita itu upayakan tetep di jalur kekeluargaan mbak disini ... diselesaikan kalo bisa ... jadi gak usah sampek ke pengadilan lah ... Kekeluargaan ya kekeluargaan mereka jual aset mereka sendiri untuk*

*menyelesaikan , ya kayak gitu jadi kalo kadang nasabah bermasalah ini kalo dihadepin sendiri itu gak takut harus banyak orang...jadi kita harus kompak gitu ya sama nasabah yang bermasalah dan yang unik-unik itu kita harus kompak gitu” (III/FGD/15:8-15 /16082022).*

Pada pernyataan tersebut mungkin terlihat tidak sesuai karena pada umumnya ketika seorang nasabah melanggar perjanjian kredit yang telah disepakati sejak awal harusnya ditindak langsung hingga jalur pengadilan, namun untuk selalu menciptakan agar suasana tetap kondusif maka BRI Unit Trawas selalu mengupayakan dengan jalur kekeluargaan atau memberikan surat peringatan dengan langsung mendatangi nasabah yang bersangkutan. Pada proses tersebut para pegawai yang bertugas sebagai penagihan tidak melakukan secara individu namun kompak bersama dengan rekan yang lain karena untuk menyelesaikan permasalahan tersebut agar segera teratasi. Kemudian pada kondisi hasil penelitian yang mendukung selanjutnya mengenai sistem kerja setiap pegawai baik penilaian maupun permasalahan yang dialami menyatakan sebagai berikut:

*“...kalo sistem penilaian individu sistem kerjanya ya pasti sendiri-sendiri cuman kan namanya kita kerja ini kan bareng pastinya saling membantu kalo misalnya ada kesusahan, disini itu enakya seperti itu jadi tetap saling membantu lah kekeluargaannya masih dapet”(III/FGD/15:19 /16082022)*

*“...misalkan kita diakhir bulan itu nasabahnya siapa aja yang masih belum bayar itu kita list bareng-bareng , misalkan ada beberapa nasabah itu nah kita datengin bareng-bareng gitu, kalo misalkan ada 3 nasabah itu ya siapa aja itu kita datengin bareng-bareng, jadi gak sendiri-sendiri gitu”(III/FGD/15:24 /16082022)*

Pada pernyataan tersebut dijelaskan bahwa sesuai dengan peraturan penetapan dari industri sistem kerja setiap pekerja memang mempunyai suatu penilaian secara individu , namun jika salah satu dari pegawai yang mengalami kesusahan karena permasalahan dan target yang dihadapi belum sesuai maka rekan kerja disekitarnya akan saling membantu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan saling berbagi pendapat agar dapat menemukan solusi sehingga permasalahan tersebut dapat teratasi dengan tetap dan tujuan perusahaan pun bisa tercapai.

*“Ya iya mbak kalo ditempat kerja di lingkungan kita itu solid terus bekerja sama gak individual itu kan kita juga kerja juga enak gak saling istilahnya sikut-sikutan gitu gak saling mau menang sendiri kayak gitu kan enak jadi kita itu tiap hari dateng kerja itu enjoy gitu lho karna temen-temen kita juga sama kayak kita gitu” (III/FGD/16:40 /16082022)*

Hasil lain yang mendukung yaitu pada lingkungan kerja yang tetap mengutamakan solidaritas dan tidak individual maka meskipun unit BRI Trawas ruang lingkupnya kecil namun dapat mencapai target perusahaan dengan baik , karena pada setiap rekan kerja tidak bertindak egois dan tetap mau saling membantu sehingga dalam bekerja pun tetap enjoy tanpa harus mengalami tekanan yang mengakibatkan tidak dapat bekerja dengan baik.

*“...karna kalo ada yang jadi beban salah satunya ya berpengaruh ke kita semua , jadi kalau bisa ya digandeng bareng-bareng” (III/FGD/17:3/16082022)*

Kondisi diatas dijelaskan apabila salah satu dari rekan kerja tidak bisa memnuntaskan target maka akan berdampak pada seluruh unit tempat mereka bekerja dan juga tujuan perusahaan pun sulit untuk dicapai. Pada hasil analisis data penelitian diatas tersebut mengenai solidaritas antar pegawai meliputi: 1) Para pegawai pada kesempatan yang baik mereka mengatasi masalah beban kerja mereka dengan melakukan refreshing atau sekedar rekreasi bersama-sama dengan rekan kerja ; 2) Kondisi yang ada pada setiap para pegawai yaitu tetap selalu mengutamakan rasa kekeluargaan ; 3) Ketika salah satu rekan kerja mengalami kesulitan mereka pun juga bekerjasama untuk membantu menyelesaikan permasalahan sehingga tetap mencapai tujuan perusahaan.

### **Ketercapaian Kerja**

Pada Laporan Perkembangan Unit (LPU) yang peneliti dapat dari narasumber , pada data tersebut merupakan rekapitulasi dari jumlah keseluruhan nasabah BRI Unit Trawas yang melakukan transaksi baik berupa pinjaman maupun simpanan.

**Tabel 1.**  
**Laporan Realisasi Nasabah Pinjaman dan Simpanan Tahun 2020-2022**

Jenis Data	2020-2021	2021-2022
------------	-----------	-----------

Kupedes	268	198
KUR Mikro Baru	1.164	518
Jenis Data	2020-2021	2021-2022
Giro	132	55
Britama	6.348	2.335
Simpedes	135.917	62.068

Sumber : Dokumentasi BRI Unit Trawas(2022)

Dari hasil pengumpulan data selanjutnya mengenai ketercapaian kerja yang telah peneliti kumpulkan pada wawancara lapangan bersama dengan narasumber yang paham akan situasi yang ada pada BRI Unit Trawas yaitu sebagai berikut:

*“Jadi kita prestasi disini bisa dilihat dari di ini aja ya pencapaian target ya”*

*“Gak pernah gak tercapai , ya walaupun itu tadi kita harus kerja keras”*  
(I/FGD/4:22-29/15042022)

Pada kondisi tersebut dijelaskan bahwa pada permasalahan apapun yang dapat menghambat proses kerja para pegawai, mereka tetap bekerja keras agar target tetap tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemudian pada didukung oleh hasil penelitian selanjutnya yang menjelaskan bahwa meskipun terdampak karena pandemi dan diharuskan untuk WFH mereka tetap dapat melaksanakan tugas mereka dengan tepat.

*”ketika kemarin kita WFH ya , jadi selama pandemi itu kita ibaratnya biasanya kita nagih ketemu orangnya langsung nah tapi kan kita harus menjaga jarak ya kan seperti itu, tapi mau gimana lagi kan. Nasabah itupun akhirnya kita follow up gitu lewat whatsapp seperti pak gimana jadi seperti ini gini syarat-syaratnya seperti apa trus baru kita datengin tentu aja ya dengan protokol kesehatan tapi memang ada kesulitannya ya mbak”* (I/FGD/6:3/15042022).

Pada kondisi tersebut saat pandemi yang terjadi tidak hanya di Trawas tapi juga seluruh dunia, maka meskipun kesulitan karena tentu seluruh sistem mengalami perubahan dan harus mempelajari berbagai sistem baru namun mereka mampu mengatasi dengan teknologi yang semakin berkembang semasa pandemi terjadi. Kondisi mendukung lainnya yaitu bagaimana mereka mampu mengatasi para nasabah yang sering menunggak dalam melakukan pembayaran angsuran kredit.

*“Ya tiap bulan itu mesti sama petugas itu diingatkan ditelfon , di whatsapp sampek nanti diingatkan katakanlah sampek 3 bulan melangkah ke bulan 4 itu kita kasi namanya surat peringatan. Sebenarnya surat peringatan itu udah dari 1 bulan nunggak itu udah dikasi surat peringatan pertama sampek nanti berjalan ke surat peringatan ketiga kalo nasabah sampek tidak ada itikad baik , jadi kalo di unit itu sistemnya istilahnya kita panggil untuk gugatan sederhana nanti ada itu , gugatan sederhana itu kita panggil nasabah itu untuk menghadap ke kantor cabang gimana nanti itikad baiknya kalo misalnya nanti masih nggak itu ya nanti lanjut ke pengadilan seperti itu sistemnya” (III/FGD/14:36 /16082022)*

Pada permasalahan tersebut BRI Unit Trawas tentu memiliki langkah yang tetap sesuai dengan aturan dari perusahaan dalam mengatasi nasabah-nasabah yang menunggak dalam pembayaran angsuran kredit dengan memberikan surat peringatan hingga gugatan ke pengadilan untuk memberikan efek jera karena telah melanggar dengan perjanjian awal pada saat akad kredit. Hasil mendukung lainnya dengan bagaimana para pegawai tetap mampu mengatasi beban kerja mereka namun tetap target harus tercapai.

*“...biasanya ya mbak kita itu kalo akhir bulan itu juenuh sekali kan udah tutup buku , nah biasanya tanggal 1 itu kita refreshing dulu gitu bareng-bareng apalagi ditrawas ini kan banyak kayak tempat-tempat makan gitu , jadi kita refreshing dulu kita lepasin dulu baru nanti kita berhadapan lagi sama target bulanan kita gitu”(III/FGD/15:41 /16082022)*

Pada pernyataan diatas dijelaskan cara mereka mengatasi segala permasalahan agar tujuan perusahaan tetap tercapai yaitu dengan melakukan kegiatan seperti pergi ketempat hiburan setelah akhir bulan atau saat awal bulan ketika telah melewati fase melelahkan saat akhir bulan. Menurut para pegawai yang menjalankan tugas di BRI Unit Trawas cara tersebut dapat memberikan rasa ketenangan dan sebagai persiapan untuk menghadapi target selanjutnya. Hasil penelitian pendukung mengenai target yang harus dilaksanakan oleh para pegawai khususnya Mantri yaitu sebagai berikut:

*“Kalo target itu masing-masing punya targetnya sendiri tiap individu , cuman target yang ditetapkan manajemen itu untuk saat ini perbulannya harus cairin pinjaman itu sekitar Rp.700.000.000 juta , itu kenaikan ya , kenaikan Os itu harus Rp.700.000.000 juta” (III/FGD/16:5 /16082022)*



Target itulah yang harus mereka capai agar BRI Unit Trawas dapat terus berkembang menjadi lebih besar dan menjadi bank yang dapat memberikan kesejahteraan bagi nasabah setia. Kondisi pada hasil penelitian selanjutnya juga mendukung tentang bagaimana para pegawai dapat bertahan dari berbagai tantangan yang diberikan oleh perusahaan.

*“Tips kita bertahan ditengah tantangan perusahaan , target perusahaan gitu ya , nah itu tadi yang disampaikan Pak Danu tadi, kita refreshing dulu diistirahatkan dulu sejenak habis itu ya kita setelah refreshing tiap tanggal 1 itu ya kita bareng-bareng kerja sama untuk cari nasabah lagi , nasabah peminjam , nah itu kalo Pak Danu ini mantri kan nah itu ke desa-desa gitu mbak , itu kita kerja bareng-bareng gitu semua , kita sebisa mungkin kita ini kita solid terus mendukung satu sama lain sama antar teman-teman kita supaya target mereka , target individu kita itu semua tercapai. Karna kalo target kita tercapai mbak, otomatis kita dapet penilaian yang bagus , dapet bonus juga ada bonus-bonus yang diberikan perusahaan kepada kita karyawannya yang sudah mencapai target gitu. Disini sih jarang ya Pak Danu ya yang gak target itu, tiap bulan kita kayaknya memenuhi.”(III/FGD/16:22 /16082022)*

Mereka menjelaskan bahwa kunci agar tetap mencapai target yaitu solidaritas yang sangat diperlukan pada saat situasi dimana beban kerja yang kita hadapi memerlukan jalan keluar. Untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dengan saling memberikan pendapat dan solusi kemudian mendukung satu sama lain agar ketika semua mendapat *reward* maka unit Trawas pun mendapat penilaian yang bagus juga dan ketercapaian kerja yang diharapkan untuk BRI Unit Trawas ini dapat terwujud berkat kekompakan dan kerja keras para pegawai. Pada hasil analisis data penelitian diatas tersebut mengenai ketercapaian kerja meliputi, a) para pegawai meskipun mengalami berbagai kendala namun target mereka selalu tercapai; b) sebagai rekan kerja mereka mengatasi setiap kendala sampai teratasi.

## **PEMBAHASAN**

### **Beban Kerja**

Dari hasil analisis sebelumnya beban kerja pada pegawai BRI disimpulkan dengan para pegawai yang mengalami kelelahan, menghadapi berbagai karakter nasabah dan juga tanggung jawab mereka dengan merelakan

waktu mereka untuk keluarga dengan tugas lembur. Pada kondisi tersebut seperti yang sudah disampaikan oleh Koesomowidjojo (2017) menerangkan jika pada dunia kerja terdapat berbagai jenis guna mengetahui beban kerja yang dapat diemban pekerja yaitu, a) kondisi akan pekerjaan, ialah bagaimana pekerja dapat mengerti pekerjaan yang diberikan dengan benar serta sejauh apa kemampuan juga untuk pemahaman pekerja akan tanggung jawab pekerjaannya; b) pemakaian waktu untuk kerja, dengan waktu untuk kerja yang selaras akan SOP tentu dapat minimalkan adanya beban akan kerja. Akan tetapi, jika pekerja diberikan suatu beban akan kerja yang tidak cocok dengan adanya SOP tersebut tentunya pekerja akan merasa terbebani untuk pekerjaan yang diberikan untuknya; c) target yang diharuskan untuk dicapai, ialah target akan kerja ditetapkan guna pekerja. Jika adanya tidak seimbangnya untuk waktu dari penyelesaian untuk target akan pelaksanaan serta untuk volume dari pekerjaan yang dibebankan tentunya akan semakin tinggi ulan untuk beban akan kerja yang dirasa pekerja.

Perbankan memiliki peran yang sangat penting untuk pembangunan dari ekonomi masyarakat yaitu dengan meneruskan dana dengan bentuk pengkreditan untuk masyarakat secara perorangan atau untuk badan usaha guna terpenuhinya kebutuhan akan produksinya. Namun pada kegiatan di perbankan pasti memiliki beberapa jenis kendala yang berdampak pada berbagai macam kondisi ataupun situasi yang tidak terduga yang dapat menyebabkan terjadinya suatu permasalahan sehingga menimbulkan beban kerja yang pasti dirasakan oleh tiap pegawai yang memang merasakan dampaknya, salah satunya seperti pembiayaan kredit yang seringkali juga mengalami tidak lancar dengan berbagai alasan tertentu. Tingkat untuk beban yang dapat dikatakan terlalu besar maka dapat memungkinkan untuk pemakaian akan energi terjadi dengan berlebih serta bisa *overstress*, begitu juga sebaliknya untuk intensitas akan pembebanan yang terjadi rendah maka akan memungkinkan adanya rasa yang bosan serta jenuh atau dikatakan *understress*.

Pada umumnya jumlah dari beban pekerjaan harus dapat dituntaskan seseorang atau sekelompok orang pada waktu tertentu atau bisa dilihat untuk sudut pandang secara obyektif serta subyektif. Dibandingkan dengan beban kerja dengan subyektif ialah suatu ukuran yang digunakan seseorang akan pernyataan mengenai perasaan dari kelebihan adanya beban akan kerja, ukuran untuk

pekerjaan serta kepuasan akan kerja. Kondisi riil di BRI Unit Trawas memiliki cara untuk mengatasi dan juga menghindari agar pegawai tidak mengalami kelebihan beban kerja atau *overwork* yaitu dengan melakukan penjadwalan yaitu shift kerja yang telah disepakati sesuai aturan yang ada. Seperti berikut salah satu contoh data untuk jadwal pegawai outsourcing yang peneliti terima dari narasumber yang faham tentang kondisi yang ada didalam BRI Unit Trawas.

Pada permasalahan lainnya yaitu seperti pembiayaan kredit atau kredit macet. Adanya permasalahan pembiayaan kredit ialah disebabkan adanya kesulitan keuangan dari nasabah. Adanya pembiayaan yang bermasalah ialah hal yang umum pada dunia perbankan. Walau bermacam usaha telah dilakukan guna dilakukan pencegahan misal untuk penyempurnaan dari sistem dan kebijakan akan pembiayaan atau peningkatan akan mutu serta kualitas dari staff pembiayaan tentunya belum dapat menutup adanya kemungkinan yang dapat terjadi pada permasalahan pembiayaan untuk masa yang akan datang. Terlepas faktor kelalaian pada bank atau adanya kesengajaan yang mungkin dikarenakan oleh debitur, umumnya untuk penyebab masalah dari pembiayaan karena faktor yang tidak pasti berkaitan dengan apa yang bisa terjadi untuk masa yang akan datang.

### **Solidaritas**

Pada kondisi tertentu berdasarkan hasil analisis, ketercapaian kerja juga dihubungkan dengan solidaritas antar pegawainya dapat dikatakan tinggi. Begitupun sebaliknya, solidaritas dengan tingkatan yang rendah memiliki hubungan dari tujuan perusahaan yang dapat tidak tercapai, ketercapaian kerja yang sesuai merupakan adanya fungsi serta interaksi untuk solidaritas, suasana kekeluargaan serta adanya sumber daya pendukung. Solidaritas ialah bagian faktor yang penting untuk dapat mendorong seorang guna memperoleh hasil kerja yang baik sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Solidaritas antar pegawai merupakan serangkaian sikap yang dilakukan oleh sesama pegawai dengan adanya nilai yang dapat memberikan pengaruh untuk individu guna dapat mencapai suatu hal dengan spesifik selaras akan tujuan secara bersama. Sikap serta nilai itu ialah suatu hal yang tidak terlihat yang dapat memberikan suatu

kekuatan guna mendorong seorang individu untuk tidak bersikap egois serta dapat berlaku dengan baik agar bisa pencapaian tujuan.

BRI Unit Trawas berhasil membangun rasa solidaritas antar pegawai dan dapat menciptakan suatu kinerja atau prestasi dengan adanya catatan mengenai perolehan dari fungsi adanya pekerjaan atau kegiatan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Maka guna penilaian dari kinerja atau prestasi diperlukan indikator yang bisa memberikan adanya penilaian secara objektif akan kinerja. Indikator yang dipakai ialah, a) pengetahuan; b) pengetahuan Jobdes; c) kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan; d) kualitas pekerjaan; e) ketepatan waktu; f) kepercayaan diri; g) kemampuan beradaptasi; h) komunikasi dan kerja sama tim; i) kemampuan menyampaikan gagasan; j) kepemimpinan; k) *self development*.

Sebuah bank perlu memahami karakteristik nasabah yang telah ada, bank bisa menentukan suatu startegi untuk pengembangan akan produk serta untuk layanan jasa dari bank yang sesuai akan karakteristik seorang nasabah. Sebab faktor itu ialah dasar adanya keberhasilan dalam bank. Apabila bank dikatakan kurang serius akan salah satunya, maka bisa dikatakan jangan memiliki harapan untuk dapat berhasil memperoleh atau mempertahankan seorang nasabah. Oleh sebab itu, bank diharuskan untuk dapat jeli untuk mempelajari dari perilaku seorang nasabah. Untuk setiap karakter dari nasabah memerlukan sikap yang berbeda. Hal tersbut perlu dilakukan guna bank bisa membuat seorang nasabah untuk bisa tertarik guna mendapatkan rekening juga bisa mengakusisi seorang nasabah yang berasal dari bank lain.

### **Ketercapaian Kerja**

Pada data yang disajikan Tabel 1 khususnya pada tahun 2021-2022 merupakan data rekapian sampai bulan Juli namun bisa disimpulkan bahwa kenaikan nasabah bisa dikatakan sangat stabil.

Dengan adanya proses penanganan akan pembiayaan yang telah dilakukan sejalan dengan adanya kolektibilitas untuk pembiayaan. Dengan tidak lancarnya nasabah untuk dapat membayar adanya angsuran pokok ataupun untuk profit atau hasil margin untuk pembiayaan yang menimbulkan kolektibilitas untuk pembiayaan. Berdasarkan dari wawancara yang sudah peneliti kerjakan, untuk

penulis memperoleh data untuk nasabah dari pembiayaan akan kredit usaha bagian kriteria untuk pembiayaan yang bermasalah serta dengan langkah yang dikerjakan di BRI Unit Trawas dalam menangani pembiayaan bermasalah pada kredit. Berikut ini langkah-langkah dalam penanganan pembiayaan kredit bermasalah pada BRI Unit Trawas antara lain, a) memberikan untuk pembinaan selaras Standar Operasional Prosedur (SOP) pada BRI Unit Trawas; b) memberikan suatu Surat Peringatan 1 (SP I), jika (SP I) tidak terdapat adanya itikad yang baik maka akan diberikan Surat Peringatan 2 (SP II), serta apabila masih terdapat adanya itikad yang baik maka diberikan Surat Peringatan 3 (SP III); c) restrukturisasi pembiayaan; d) novasi; e) lelang; f) penetapan golongan kualitas pembiayaan.

Kondisi yang terjadi tersebut pada tiap perbankan pasti mengalami beban kerja dan permasalahan lainnya. Namun terlepas dari seberat apapun beban akan kerja dirasakan pekerja bekerja pada BRI Unit Trawas mereka tetap mampu mengatasinya dengan baik salah satunya yaitu dikembangkannya rasa solidaritas antar pegawai sehingga pada permasalahan apapun yang terjadi mereka dapat menyelesaikannya karena sudah terbentuk rasa kekeluargaan atau solidaritas tersebut dan hal tersebut didukung juga oleh suasana tempat mereka bekerja yang nyaman sehingga apapun yang menghambat proses kerja mereka dapat diatasi dengan baik dan tujuan perusahaan pun tetap tercapai. Dengan keberhasilan dari organisasi untuk pencapaian tujuan serta tidak bisa terlepas akan terjalinnya dengan komunikasi yang dapat terjalin dengan baik.

## **SIMPULAN**

Solidaritas antar pegawai pada BRI Unit Trawas dapat berjalan dengan bagus tersebut ialah perolehan dari adanya kerjasama serta adanya dukungan semua unsur yang ada pada BRI Unit Trawas seperti bagaimana mereka menyelesaikan berbagai permasalahan dan beban kerja dalam menghadapi para nasabah, target yang harus dicapai untuk perusahaan dan juga kesiapan dalam menghadapi perubahan pada lingkungan maupun sistem setelah adanya pandemi covid-19. Untuk setiap unsur mempunyai kemampuan yang bagus untuk mengerjakan tugas dengan baik dalam pengelolaan MSDM, organisasi, ataupun unit yang dipunyai dengan pelaksanaan dari fungsi akan manajemen yang sudah

ada. Oleh sebab itu, BRI Unit Trawas bisa mencapai suatu tujuan untuk menjadikan bank yang berkembang serta sehat dengan pegawai serta nasabah yang setia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Durkheim, D., & Bergson, H. (1994). *Moral dan Religi*. Yogyakarta: Kanisius
- Irawati, R., & Carrollina, A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz*, 5(1), 53-58. <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kominfo. (2023). *Inilah Manfaat Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan*. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/39988/inilah-manfaat-jaminan-hari-tua-dan-jaminan-kehilangan-pekerjaan/0/berita>
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor, Bogor
- Schultz, K. L., Robinson, L. W., Thomas, L. J., Schultz, J., & McClain, J. O. (2017). The Use of Framing in Inventory Decisions. *Production and Operations Management*, 27(1), 49-57. <https://doi.org/10.1111/poms.12782>