

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Internship

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Peraturan Menteri Keuangan No.140/PMK.01/2006). Menurut Mangkuprawira (2003) beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu berat terjadi karena kekurangan tenaga kerja. Jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang dipekerjakan sedikit, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi pegawai. Akhirnya kinerja pegawai pun menurun dan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Menurut F.R.Tjiabrata, dkk (2017) pada jurnal EMBA, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja pegawai, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Mencapai kinerja pegawai yang maksimal, perusahaan memperhatikan sumber

daya manusianya karena tubuh manusia dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, hal tersebut memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Dalam pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi perusahaan/instansi.

Menurut Sutarto (2006) dalam bukunya Dasar-dasar Organisasi mengungkapkan, “Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur”. (Sutarto:2006).

Menurut Moekijat (2008), analisis beban kerja merupakan metode yang dapat digunakan/dilakukan untuk menentukan jumlah atau kuantitas tenaga kerja yang diperlukan. Beban kerja yang dibagikan kepada ASN secara tidak merata dapat mengakibatkan ketidaknyamanan suasana kerja karena pegawai merasa beban kerja yang dilakukannya terlalu berlebihan atau bahkan kekurangan.

Menurut Peraturan Bupati Ogan Komering Ilir (OKI) Nomor 87 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran (Sat.Pol PP dan Damkar)

Kabupaten OKI. Sat.Pol PP dan Damkar Kab. OKI merupakan instansi pemerintah di Kabupaten OKI yang dipimpin oleh kepala satuan yang mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban membantu kepala daerah yaitu Bupati antara lain untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman, oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Sat.Pol PP dan Damkar Kab. OKI juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Untuk itu Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk bekerja secara profesional.

Pada Tahun 2019 ASN yang ada pada Sat.Pol PP dan Damkar Kab. OKI hanya berjumlah 21 (dua puluh satu) orang, termasuk kepala satuan, sekretaris, kepala bidang, kepala sub bagian, kepala seksi dan pelaksana, dan beberapa pegawai tersebut juga akan memasuki Masa Persiapan Pensiun (MPP), sehingga beberapa ASN akan memiliki beban kerja sangat berat.

Menurut Paramitadewi (2017) dalam e-jurnal Manajemen Unud, untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal, dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai SDM tersebut, karena dalam pelaksanaannya hingga saat ini beban kerja yang diberikan pada ASN belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi ASN tersebut.

Manajemen yang baik dalam organisasi harus dilengkapi dengan kontrol internal yang baik, hal ini dilaksanakan untuk menjamin bahwa kegiatan berjalan

sesuai ketentuan yang ada. Jika pegawai pada organisasi bekerja dengan beban kerja yang tinggi secara terus menerus maka akan menimbulkan kejenuhan dan pekerjaan tersebut akhirnya tidak terselesaikan atau tidak tertangani. Dalam pelaksanaan tugas ASN Sat.Pol PP dan Damkar pun memiliki risiko pekerjaan yang tinggi, misalnya saat melakukan pengamanan unjuk rasa massa yang ricuh, penertiban pedagang kaki lima (PKL) yang tidak kondusif dan saat melakukan pemadaman kebakaran dapat menimbulkan kecelakaan kerja saat bertugas.

Menurut Risqiansyah (2017) dalam jurnal Sains Psikologi, kelelahan dan stres yang disebabkan kondisi fisik, emosi dan mental yang buruk akibat situasi kerja yang berat dalam jangka panjang akan berakibat kejenuhan kerja (*burnout*). *Burnout* menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu penyebab utama kondisi fisik, emosi atau mental yang buruk adalah karena terjadi ketidaksesuaian atau belum tepatnya kompetensi dan kemampuan pegawai dengan jabatan yang diemban. Ketidaksesuaian tersebut disebabkan karena komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang ada belum proporsional. Demikian juga, pendistribusian pegawai pada organisasi masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum berdasarkan beban kerja organisasi. Kurang memadainya SDM untuk memenuhi rasio beban kerja merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Sehingga pendistribusian pegawai belum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Agar ASN pada Sat.Pol PP dan Damkar Kab. OKI dapat memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat, analisis beban kerja sangat penting untuk dilaksanakan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul, “Beban Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran”.

1.2 Identifikasi Kasus

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat di identifikasikan sebagai berikut,

1. Beban kerja yang ada belum sesuai tugas pokok dan fungsi ASN.
2. Risiko pekerjaan yang tinggi.
3. Adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang diduduki.
4. Masih kurang memadainya Sumber Daya Manusia (SDM)/Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk memenuhi rasio beban kerja.

1.3 Batasan Kasus

Berdasarkan identifikasi kasus di atas perlu dilakukan pembatasan masalah sehingga dapat memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, yaitu mengenai Beban Kerja Aparatur Sipil Negara, penelitian ini dilaksanakan di Sat. Pol PP dan Damkar Kab.OKI.

1.4 Rumusan Kasus

Berdasarkan identifikasi kasus dan batasan kasus di atas, maka studi masalah yang diangkat oleh penulis dapat dirumuskan: Bagaimana beban kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Ogan Komering Ilir?

1.5 Tujuan Internship

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis beban kerja pegawai untuk mengoptimalkan kinerja pegawai Sat. Pol PP dan Damkar Kab. OKI.

1.6 Manfaat Internship

Penelitian ini di harapkan memperoleh manfaat sebagai berikut,

1. Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi, dan ilmu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi/kepuustakaan guna mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai beban kerja ASN.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan/kebijaksanaan mengenai beban kerja ASN Sat. Pol PP dan Damkar Kab. OKI Provinsi Sumsel.

1.7 Kerangka Berpikir

1.7.1 Teori dan Rujukan Penelitian Sebelumnya yang Relevan dengan Kasus

Untuk mencapai visi dan misi Sat.Pol PP dan Damkar, diperlukan strategi sumber daya manusia yang di tentukan berdasarkan analisis beban kerja. Menurut Peraturan Menteri Keuangan No.140/PMK.01/2006 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Masalah yang ada di Sat.Pol PP dan Damkar antara lain beban kerja pegawai belum optimal, pelaksanaan tugas memiliki risiko pekerjaan yang tinggi, adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang di emban dan selanjutnya SDM yang ada tidak sesuai dengan rasio beban kerja. Selanjutnya untuk mengatasi permasalahan tersebut akan dilaksanakan analisis beban kerja dan analisis pekerjaan.

Analisis beban kerja untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan berdasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan ASN yang di analisis dengan skala likert, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai sesuai beban kerja dan selanjutnya dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan/kebijaksanaan mengenai beban kerja ASN Sat.Pol PP dan Damkar Kab. OKI.

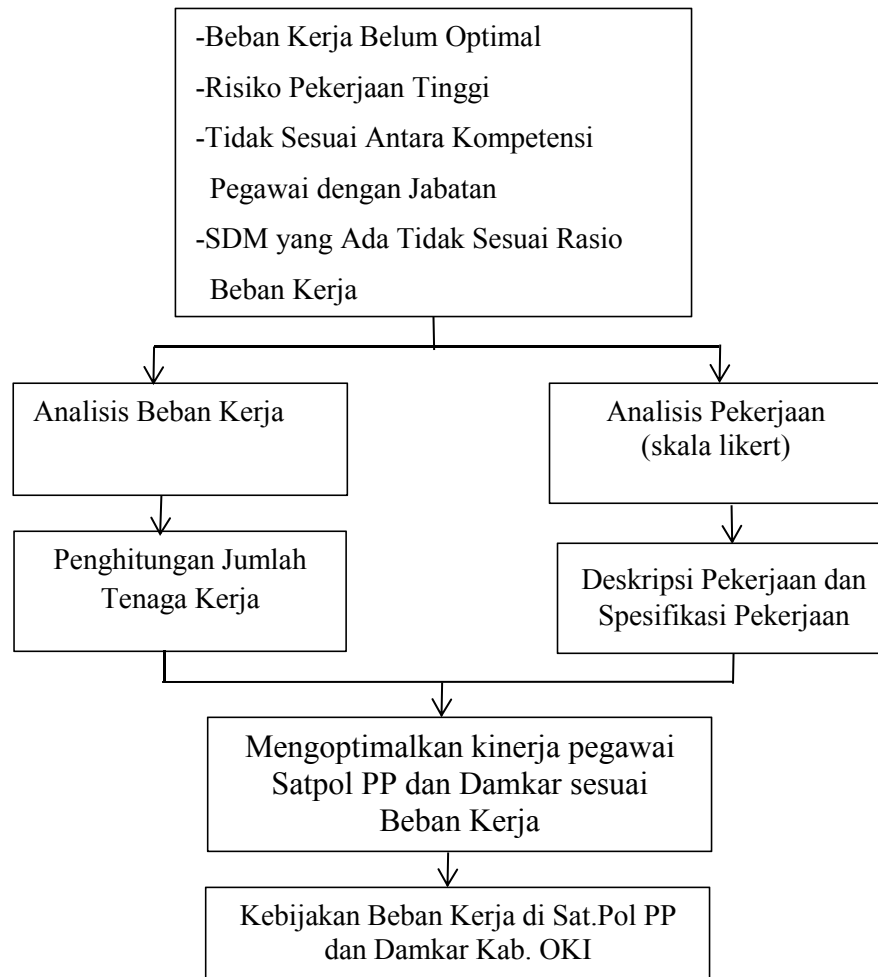
Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan penelitian penulis telah dilaksanakan antara lain, Penelitian pertama berjudul Analisis Pengukuran Beban Kerja Karyawan pada Divisi Produksi (Studi Kasus PT Perkebunan

Nusantara VIII Gunung Mas, Bogor) yang dilakukan oleh Sufiati (2007). Hasil penelitiannya adalah perusahaan perlu menghitung tingkat beban kerja dengan kesesuaian jumlah karyawan yang dimiliki, sehingga ada keseimbangan antara beban kerja dengan jumlah karyawan yang efektif dan efisien.

Penelitian kedua menurut Setyawan (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Seksi MDF Bogor Centrum Kantor Daerah Telkom Bogor) menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi adalah tentang jam kerja yang kurang diperhatikan, peralatan yang sering dipinjam orang lain dari unit lain dan datangnya tugas dari manajemen kadang bersamaan dengan target kerja yang tinggi. Solusi permasalahan terkait beban kerja pada seksi MDF adalah dengan memberi instruksi kepada petugas lapangan untuk saling menghargai jam kerja karyawan lain, menambah peralatan kerja dan meminimalisir dipinjamnya peralatan kerja oleh unit lain, pengaturan waktu pemberian tugas dari manajemen agar tidak bersamaan dengan target yang tinggi, serta merencanakan perbaikan rak utama yang sudah penuh dengan kabel.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Proborini (2011) dalam penelitian yang berjudul Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor Cabang Sebelas. Hasil dari penelitian ini adalah penggunaan waktu kerja untuk pegawai administrasi dan keuangan serta pegawai humas, adalah jumlah hari kerja efektif dan jumlah kebutuhan pegawai yang tepat.

1.7.2 Bagan Kerangka Berpikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Mengoptimalkan Beban Kerja.

1.8 Metode Pemecahan Kasus

Dalam melaksanakan suatu penelitian metode penelitian merupakan petunjuk yang menuntun serta menunjukkan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat.

1.8.1 Pendekatan Pemecahan Kasus

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Kasiram (2008) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Menurut Hidayat (2010), penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Dengan metode deskriptif ini, peneliti melakukan analisis sampai mendapatkan analisa kesimpulan yang absolute.

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, terhitung mulai tanggal 01 Mei 2019 hingga 31 Juli 2019 di Kantor Sat. Pol PP dan Damkar Kab. OKI.

1.8.2 Teknik Pengumpulan Data

Data responden diperoleh dari pegawai sebagai responden dengan mengisi kuesioner berdasarkan keadaan yang ada, kemudian kuesioner tersebut dikumpulkan kembali pada peneliti untuk diolah. Kuesioner yang akan dibagikan terdiri dari bagian identitas responden dan bagian pertanyaan-pertanyaan terkait yang berhubungan dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Sedangkan dataterkait tentang beban kerja dikumpulkan peneliti melalui pengamatan langsung terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai pada waktu jam kerja. Selain dilakukan pengamatan langsung, data juga

dikumpulkan melalui wawancara dengan pegawai yang kompeten. Data sekunder diperoleh peneliti dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sat.Pol PP dan Damkar. Kemudian data hasil pengamatan langsung dan wawancara tersebut digunakan sebagai acuan peneliti untuk menghitung jumlah pegawai yang optimal pada organisasi dengan rumus penghitungan jumlah pegawai.

Data yang digunakan adalah:

1. Data Primer, dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Peneliti mendapatkan data dengan melakukan penyebaran kuesioner, dan melakukan observasi secara langsung dengan melaksanakan suatu pengamatan dan peninjauan ke lapangan untuk melihat dari dekat kegiatan pada kantor Sat.Pol PP dan Damkar di Kab. OKI. Data yang diperoleh langsung di lapangan melalui wawancara, yang menjadi informan adalah Kepala Satuan Pol. PP dan Damkar Kab. OKI dan Kepala Sub Bagian Analisa Jabatan (Bagian Organisasi Setda OKI).
2. Data Sekunder, meliputi dokumen resmi dan literature penunjang (Peraturan Menteri Keuangan, Peraturan Bupati OKI, data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, buku terkait beban kerja, internet, *e-jurnal* dan lainnya).

Responden/informan adalah pihak yang mengetahui informasi dan masalah tentang objek penelitian dan dapat dipercaya sebagai sumber data yang mantap (*purposive sampling*). Adapun responden dalam penelitian ini yakni seluruh ASN di Sat. Pol PP dan Damkar Kab.OKI sebanyak 21 orang . Informan pada penelitian ini antara lain:

1. Kepala Satuan Pol PP dan Damkar Kab. OKI (1 orang).
2. Kepala Sub Bagian Analisa Jabatan pada Bagian Organisasi Setda OKI (1 orang).

1.8.3 Teknik Analisis

Membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis, yaitu :

1. Analisis deskriptif : analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang jenis pekerjaan setiap ASN.
2. Analisis kuantitatif : yaitu metode analisis yang digunakan peneliti dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan beban kerja pegawai dalam kategori yang dan pada akhirnya akan menjadi total skor, dari pengisian kuesioner oleh responden.

Pengisian kuesioner di ukur dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) point. Skor yang diberikan pada setiap jawaban dari responden pada kuesioner, adalah:

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
- 2) Setuju (S) diberi bobot 4
- 3) Ragu-Ragu (R) diberi bobot 3
- 4) Tidak Setuju (TR) diberi bobot 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

Skala likert digunakan untuk mengubah data kualitatif dalam kuesioner menjadi data kuantitatif. Skala ini mengukur tingkat kesetujuan atau

ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner (Istijanto, 2006). Dalam skala likert, kemungkinan jawaban tidak hanya “setuju” dan “tidak setuju”, melainkan dapat dibuat dengan banyak kemungkinan. Caranya adalah dengan mengumpulkan sejumlah pertanyaan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti (Rangkuti, 1997). Responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah kategori jawaban yang tersedia tersebut. Kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Kedua, membuat total skor setiap jawaban kuesioner.

Bobot nilai pada setiap jawaban responden akan dihitung untuk mendapatkan nilai rata-rata. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan tingkat kesetujuan karyawan.

$$\mathbf{X \text{ bar}} = \frac{\sum (X_i \cdot n_i)}{n}$$

Keterangan:

X bar = nilai rata-rata skor

X_i = skor nilai jawaban responden ke- i

n_i = jumlah jawaban untuk skor i

n = jumlah responden

Langkah selanjutnya adalah menggunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi tanggapan responden. Nilai rata-rata selang diperoleh dengan rumus:

$$R_s = \frac{b-a}{\dots}$$

$$M = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan:

a = Skor kategori terendah

b = Skor kategori tertinggi

M = Jumlah kategori

Tabel 1.1 Nilai Skor Rataan

Skor Rataan	Penilaian
1,0-1,8	Sangat Tidak Setuju
1,8-2,6	Tidak Setuju
2,6-3,4	Cukup Setuju
3,4-4,2	Setuju
4,2-5,0	Sangat Setuju

Sumber : Rangkuti, 1997

Penghitungan beban kerja dilakukan berdasarkan analisis beban kerja yang dihitung berdasarkan uraian tugas, waktu penyelesaian, waktu kerja efektif dan beban kerja selanjutnya menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Mencapai kondisi ideal, peneliti juga menggunakan gap analisis (*analysis gap*) yaitu perbandingan kondisi saat ini dengan kondisi ideal. Analisis ini juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang. Kondisi saat ini ASN yang ada pada Sat.Pol PP dan Damkar Kab. OKI hanya berjumlah 21 (dua puluh satu) orang. Berdasarkan jumlah ASN yang belum

ideal tersebut, untuk memberikan pelayanan terbaik dan melaksanakan tugas dengan baik diharapkan adanya penambahan SDM pada Sat.Pol PP dan Damkar kesesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan yang di duduki setiap ASN.