

# **ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PENGELOLAAN SAMPAH DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU**

**Oleh : Suci Arischa**

**Pembimbing : Zulkarnain**

Program Studi Administrasi Publik - Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

## ***Abstract***

*The idea of the realization of good governance through bureaucratic reform needs to be implemented. Bureaucratic reform is essentially an effort to reform and fundamental changes to the system of governance, especially concerning aspects of structuring and strengthening human resources, strengthening organizations, and improving management. This research aims to find out the optimal number of human resources and fleets to bear the workload that is in the Department of Environment and Cleanliness of Pekanbaru City. To overcome the problem of workload that occurred in the Waste Management Sector of the City Environment and Hospital Office, the qualitative method was used in this study. This method will provide information about the allocation of human resources and facilities and infrastructure to complete the existing workload. From the research conducted, it can be concluded that the waste in Pekanbaru City still cannot be transported properly due to the lack of the number of transport officers and garbage transport fleets owned by the Pekanbaru City Environment and Hygiene Agency especially in the Field of Waste Management. The high number of waste generation in the city of Pekanbaru is not in accordance with the number of officers and transport fleets, so that the garbage problems in the city of Pekanbaru still cannot be handled properly.*

***Keywords: Workload Analysis, Human Resources, garbage.***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Pemikiran tentang perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) melalui reformasi birokrasi perlu dilaksanakan. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek yakni penataan dan penguatan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan pembenahan ketatalaksanaan. Salah satu area perubahan dalam reformasi birokrasi adalah peningkatan sumber daya manusia aparatur.

Implementasi reformasi birokrasi tentunya harus dilaksanakan secara menyeluruh di setiap birokrasi pemerintah daerah. Lembaga teknis adalah salah satu unsur pendukung Walikota yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Salah satu lembaga teknis daerah yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan kebersihan. Berdasarkan peraturan daerah kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Pekanbaru (lembaran daerah kota Pekanbaru tahun 2016 nomor 9) dan peraturan Walikota Pekanbaru No. 103 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok membantu Walikota Pekanbaru dalam memberikan pelayanan umum

dengan pelayanan teknis dibidang tata lingkungan, pengelola pengendalian pencemaran lingkungan dan pengelolaan limbah bahan berbahayadan beracun serta penataan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup. Selain itu menurut peraturan Walikota kota Pekanbaru No. 103 tahun 2016 pasal 30 tentang Tata kerja, yaitu :

1. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya setiap pimpinan unit organisasi dan kelompok tenaga fungsional dalam lingkup Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru wajib menerapkan prinsip-prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplikasi secara vertikal dan horizontal baik dalam lingkungan masing-masing organisasi maupun antar satuan organisasi di lingkungan pemerintah daerah serta dengan instansi lain diluar pemerintah daerah sesuai dengan serta dengan instansi lain diluar pemerintah daerah sesuai dengan tugas masing-masing.
2. Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin, mengkoordinasikan dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya masing-masing.
3. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengawasi bawahannya masing-masing bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

4. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggung jawab kepada atasan masing-masing dan menyiapkan laporan berkala tepat pada waktunya.
5. Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dari bawahan, wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk pada bawahan.
6. Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
7. Dalam melaksanakan tugas setiap pimpinan satuan organisasi dibawahnya dan dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahan masing-masing wajib mengadakan rapat berkala.

Analisis beban kerja yaitu proses untuk menentukan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampung suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Pada bidang pengelolaan sampah, masih ditemukan beberapa permasalahan atau tugas yang belum terselesaikan dengan baik. Pada tanggal 16 November 2015 dilakukan kerjasama pengangkutan sampah dengan pihak mitra. Namun

karena terdapat permasalahan dilakukan pemutusan kontrak pada bulan Juni 2016. Pada saat sekarang semua pengangkutan sampah dilaksanakan oleh Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru merupakan urusan wajib yang harus diselenggarakan oleh pemerintahan daerah karena termasuk dalam lingkup non pelayanan dasar sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota.

Permasalahan pewadahan sampah sebagai penampung sampah sementara, baik itu tong sampah maupun TPS masih belum memadai. Sistem pengangkutan sampah melalui proses pengangkutan sampah menuju transfer depo atau kontainer belum efektif dikarenakan masih kurangnya pemahaman dan kesadaran masyarakat dalam pengelolaan sampah. Kondisi saat ini jumlah TPS yang dimiliki hanya berjumlah sebanyak 17 TPS. Untuk pengangkutan sampah di kota Pekanbaru dari TPS/bak – bak sampah menuju TPA masih belum maksimal. Sampah tidak dapat terangkut seluruhnya ke TPA karena keterbatasan armada dan sumber daya manusia. Tempat pembuangan akhir (TPA) yang dimiliki oleh pemerintah kota Pekanbaru sebanyak 2 unit, pertama TPA Muara Fajar I di Jl. Ikan Raya Kecamatan Rumbai seluas 8,6 ha dan sebagian telah dijadikan sel sampah. Selanjutnya TPA Muara Fajar 2 berlokasi di Kelurahan Muara Fajar

Kecamatan Rumbai dengan luas lahan 4,96 Ha. Selain kurangnya jumlah TPS, faktor lain yang paling berperan penting dalam permasalahan sampah ini adalah kurangnya sumber daya manusia dan armada pengangkut. Tidak sesuainya jumlah SDM dengan beban kerja yang ditanggung dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan menyebabkan kerja tidak dapat terselesaikan dengan baik. Berikut tabel jumlah petugas pengangkut sampah di kota Pekanbaru.

Karena pada masing-masing tugas pekerjaan memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk selesai secara maksimal. Dengan kata lain pegawai dapat bekerja secara efektif bila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang baik serta sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Akibat dari beban kerja yang tidak sesuai tersebut menyebabkan pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan karena sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pekerjaan yang seharusnya sudah diselesaikan.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan dapat terpenuhinya tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia aparatur yang memadai pada setiap unit kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi

sebagaimana yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”**.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diungkapkan, maka rumusan permasalahan dalam kajian ini adalah :

1. Bagaimana beban kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru?
2. Apakah faktor yang mempengaruhi beban kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru?

## **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dapat dijabarkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui beban kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

## **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Akademis : sebagai bahan masukan berupa sumbangan pemikiran bagi perkembangan Studi Administrasi Publik, terutama

- yang berkaitan dengan organisasi.
2. Manfaat Praktis : sebagai bahan pertimbangan, masukan dan bahan informasi dalam analisis beban kerja oleh Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru, khususnya pada Bagian Pengelolaan Sampah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi hal diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam organisasi, maka dari itu sumber daya manusia yang paling penting yang perlu harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian strategis, proses dan aktivitas yang disesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM nya (Rivai, 2009 : 1).

#### **2.2. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses pengambilan keputusan dalam menyewa dan menempatkan karyawan dalam perusahaan (Mangkuprawira, 2003 : 96). Perencanaan kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) dimaksudkan agar jumlah kebutuhan

tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosong-kosongan dapat dihindari dan semua pekerjaan dapat dilaksanakan.

#### **2.3. Analisis Beban Kerja.**

menurut Heizer dan Render (1996 : 98), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan. Lebih jauh dikatakan, bahwa untuk menentukan standar tenaga kerja dapat dilakukan dalam empat cara, yakni berdasarkan pengalaman masa lalu, pengkajian waktu, standar waktu sebelum penentuan, dan pengambilan contoh kerja.

#### **2.4. Pengukuran Beban Kerja**

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017 : 33), untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan ada beberapa indikator nya, yaitu :

##### **1. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditentukan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2013:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

#### **1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menggambarkan dan menjelaskan tentang fenomena yang terjadi di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dalam menganalisis beban kerja, apabila dilihat dari tingkat eksplanasinya maka dikelompokkan

dalam jenis penelitian survey dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

#### **1.2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian, karena peneliti menemukan beberapa kesenjangan dalam beban kerja yang terjadi pada Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Salah satunya adalah masih adanya beberapa tugas yang belum bisa terselesaikan dengan baik dan belum bisa diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

#### **1.3. Informan Penelitian**

Untuk memperoleh informan penelitian, peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2010) purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Informan dalam penelitian ini adalah :

1. Subbag umum Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
2. Kepala Bagian Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
3. Kepala Bagian Seksi Sarana Dan Prasarana Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
4. Beberapa Petugas Pengangkut Sampah Dinas Lingkungan

Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

#### **1.4. Sumber Data**

Menurut Arikunto (1998 : 144), sumber data adalah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh. Menurut Sutopo (2006 : 56-57) sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Menurut Moleong (2001 : 112), pencatatan sumber data melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya. Pada penelitian kualitatif, kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan untuk memperoleh suatu informasi yang diperlukan. Berbagai sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2007:156). Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data ini didapat dari hasil observasi dan wawancara yang berkaitan dengan analisis beban kerja di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti sumber buku, jurnal, dan dokumen-dokumen seperti data Renstra dan data Lakip dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

#### **1.5. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Maryadi dkk (2010 : 14), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teknik yang memungkinkan memperoleh data detail dengan waktu yang relatif lama. Menurut Sugiyono (2006 : 62) “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena bertujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara dan teknik dokumentasi.

##### **1. Teknik Observasi**

Menurut Nawawi dan Martini (1992 : 74) “observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak pada suatu gejala-gejala pada objek penelitian”. Adanya observasi peneliti dapat mengetahui bagaimana gejala-gejala permasalahan yang terjadi pada Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa observasi merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti guna menyempurnakan penelitian agar mencapai hasil yang maksimal.

##### **2. Teknik Wawancara**

Menurut Sugiyono (2010 : 194), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal yang responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Dalam wawancara, peneliti meminta informasi kepada Subbag umum dan Subbag program, serta Kepala Bagian Pengelolaan Sampah

dan Kepala Seksi Sarana Dan Prasarana yang dianggap mengerti tentang permasalahan yang diteliti di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

### 3. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013 : 240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Menurut Arikunto (2002:206) menyebutkan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, jurnal, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan suatu hal yang dilakukan oleh peneliti guna mengumpulkan data dari berbagai hasil media cetak membahas mengenai narasumber yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mencari data tentang Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

### 3.6. Analisis Data

Menurut Sugiono (2017 : 244) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif

kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Kemudian dibandingkan dengan konsep maupun teori-teori yang mendukung pembahasan terhadap permasalahan dalam penelitian ini, dan kemudian mengambil kesimpulan yang berlaku umum.

Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *analysis interactive* model dari Miles dan Huberman yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yang pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*).

#### 1. Pengumpulan Data

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

#### 2. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan sehingga simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi (Miles dan Huberman, 2007 : 16).

#### 3. Penyajian Data

Sajian data merupakan suatu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Penyajian data

dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta memberikan tindakan (Miles dan Huberman, 2007 : 84).

#### 4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh (Miles dan Huberman, 2007 : 18). Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Kesimpulan ditarik semenjak peneliti menyusun pencatatan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi, arahan, sebab-akibat, dan berbagai proposisi (Harsono, 2008 : 169).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang pengukuran beban kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai dan petugas pengangkut sampah di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Setelah data terkumpul diseleksi dan diolah berdasarkan ketentuan, maka hasilnya dapat disajikan sebagai berikut :

#### **5.1. Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru**

##### **1. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Untuk mengetahui seberapa berat beban kerja yang diemban oleh pegawai,

maka harus dilihat dulu dari segi kondisi pekerjaan yang akan dilakukan dan keahlian yang dimiliki, karena pada masing-masing tugas pekerjaan memerlukan konsentrasi dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk selesai secara maksimal. Dengan kata lain pegawai dapat bekerja secara efektif bila pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang baik serta sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Pada hakikatnya, indikator beban kerja yang dilihat dari segi kondisi pekerjaan ini adalah untuk memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga. Tapi pada kenyataannya, beban kerja yang ditanggung oleh petugas pengangkut Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru masih belum bisa dikendalikan dengan baik karena jumlah beban kerja dengan jumlah armada pengangkut belum sesuai. Jumlah beban yang harus diangkut oleh armada pengangkut berbeda-beda, sesuai dengan jenis armadanya.

Jumlah sampah yang ditanggung oleh Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru memang cukup banyak. Jumlah sampah yang ada tersebut menjadi beban kerja yang ditanggung oleh Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Tingginya jumlah beban kerja yang ditanggung membuat Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru menjadi kewalahan. Itu disebabkan karena jumlah armada pengangkut yang terbatas sedangkan jumlah sampah makin hari semakin

bertambah. Berdasarkan data hasil inventarisasi yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tahun 2014 adalah sebagian besar sampah di kota Pekanbaru bersumber dari sampah rumah tangga, pasar, daerah komersial, perkantoran, tempat wisata dan tempat umum lainnya.

## **2. Penggunaan Waktu Kerja**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai kadang cenderung berlebihan atau sangat sempit. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tentunya akan membutuhkan energi, baik fisik maupun psikis. Waktu kerja yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi berapa banyak beban kerja yang dapat diselesaikan oleh pegawai tersebut. Untuk menyelesaikan pekerjaan pengangkutan sampah di tiap-tiap kecamatan di Pekanbaru Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru memberikan waktu melalui ritasi kepada petugas pengangkut sampah. Ritasi yang diberikan oleh Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru ada 3 ritasi, yaitu ritasi pagi, ritasi siang dan ritasi malam.

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan pegawai maupun petugas menjadi stress kerja, minim konsentrasi, bahkan kenaikan tingkat absensi sehingga mengakibatkan beban kerja yang ditanggung akan menjadi terbengkalai.

## **3. Target Yang Harus Dicapai**

Target yang harus dicapai atau yang sudah ditetapkan oleh suatu lembaga tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai maupun petugas. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang diterima atau dirasakan oleh pegawai atau petugas. Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru menargetkan kota Pekanbaru bisa menjadi kota yang bersih dan bebas dari sampah. Tapi pada kenyataannya, jumlah sampah masih saja bertambah dari waktu ke waktu. Hal ini menyebabkan jumlah beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dan petugas semakin bertambah.

### **5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru**

Dalam menjalani suatu pekerjaan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik dari segi mental maupun fisik. Semua itu akan berdampak pada hasil kerja yang dijalani. Sama dengan Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru juga memiliki faktor-faktor penunjang yang dapat mempengaruhi beban kerja para pegawainya.

Menurut Soleman (2001:85), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu :

a. Tugas (task)

Faktor eksternal berupa tugas yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan. tugas yang bersifat seperti kondisi lingkungan kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, dan beban yang akan diangkat. Jika dilihat dari pekerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru khususnya pada bagian pengelolaan sampah yaitu para petugas pengangkut sampah. Petugas tersebut bekerja di tengah-tengah masyarakat. Para petugas sudah ditugaskan pada bagiannya masing-masing. Yaitu tiap kecamatan memiliki beberapa petugas dengan beberapa armada.

Selain itu banyak nya jumlah armada juga disesuaikan dengan banyak nya ritasi atau jam pengangkutan sampah. Para petugas mengangkut sampah dari beberapa TPS secara manual, yaitu satu armada memiliki satu sopir dan selebihnya petugas pengangkut. Pengangkutan masih menggunakan tangan atau dengan alat lain seperti sekop.

b. Organisasi Kerja

Faktor eksternal berupa organisasi kerja yaitu meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. Sesuai dengan UU tentang pengelolaan sampah yang diatur oleh Perda No. 8 tahun 2014 yang menyatakan bahwa jam

pembuangan sampah yaitu dari jam 7 malam sampai jam 5 pagi, lewat dari jam yang telah ditentukan akan dikenakan sanksi yang berlaku. Sesuai dengan Perda tersebut petugas pengangkut sampah diberi tugas pengangkutan sesuai dengan ritasi. Ritasi terbagi menjadi tiga, yaitu ritasi pagi, ritasi siang dan ritasi malam.

Ritasi malam tidak semua dilakukan pada setiap kecamatan. Ada beberapa kecamatan yang hanya melakukan 2 kali pengangkutan yaitu ritasi pagi dan ritasi siang. Kecamatan yang selalu melakukan ritasi malam adalah kecamatan yang memiliki jalan-jalan protokol, seperti jalan Sudirman, jalan Nangka, dan jalan Soebrantas.

## 2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat dari adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain*. Beban kerja internal dapat dilihat dari faktor somatis, yaitu faktor yang dilihat dari kondisi kesehatan

Pada Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru terdapat sebanyak 226 petugas pengangkut sampah, lalu pada bulan Januari ditambah lagi sebanyak 72 orang petugas. Rata-rata umur petugas pengangkut sampah adalah sekitar 30-50. Untuk rata-rata umur tersebut sepertinya sudah sesuai dengan beban kerja yang di tanggung oleh petugas. Untuk umur yang sudah 40 ke atas biasanya di angkat sebagai sopir pengangkut dan untuk umur 40 kebawah di tugaskan

sebagai petugas yang mengangkut sampahnya. Karena dilihat dari umur, untuk yang 40 kebawah itu masih dianggap muda dan masih memiliki tenaga lebih untuk mengangkut beban pengangkutan sampah.

## **BAB VI PENUTUP**

### **1.1. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian terhadap beban kerja di Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Beban kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tinggi. Ini dapat dilihat dari masih banyaknya jumlah sampah yang harus diangkut oleh Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sedangkan jumlah SDM pengangkutnya masih terbilang kurang mencukupi untuk mengangkut jumlah sampah yang ada.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja :
  - a. Faktor internal : kurangnya jumlah armada pengangkut sampah yang tersedia pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, Selain itu kurangnya waktu yang disediakan untuk mengangkut sampah juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penumpukan sampah di Kota Pekanbaru.
  - b. Faktor eksternal : masih adanya masyarakat yang

membuang sampah sembarangan atau tidak membuang sampah pada TPS yang sudah disediakan, selain itu beberapa masyarakat masih membuang sampah diluar waktu yang sudah ditentukan.

### **1.2. SARAN**

1. Perlu adanya penambahan SDM/petugas pengangkut sampah serta penambahan sarana dan prasarana oleh Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan kota Pekanbaru untuk mendukung pelayan kebersihan. Dengan mengetahui jumlah tenaga kerja optimal dan komposisi yang dibutuhkan, diharapkan akan mengurangi jumlah sampah yang ada di Kota Pekanbaru.
2. Perlunya penambahan jumlah armada pengangkut sampah serta TPS dan TPA oleh Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru guna mengangkut dan menampung banyak sampah yang ada di Kota Pekanbaru, serta memberikan sosialisasi kepada masyarakat agar membuang sampah pada waktu yang sudah ditentukan .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Azhar, Kasim. 1993. *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*. FEUI. Jakarta

- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomes, Fustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Harsono. 2008. *Pengelolaan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hendrayanti, Endang. 2012. *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia*. Tugas Akhir Institut Teknologi. Bandung.
- Heizer, Jay., dan Barry Render. 1996. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat, Edisi Ketujuh Buku 1
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Penerbit Raih Asa Sukses.
- Komarudin. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa Sigma
- Malayu S.P. Hasibuan, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Miftah, Thoha. 1998. *Prilaku Organisasi*. Penerbit : Alumni Bandung.
- Moekijat. 2008. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BFFE
- Munandar, A. S. 2001. *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit : Universitas Indonesia.
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makasar.
- Siagian, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Strategik*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Racky Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia.
- Retnowati, Pranoto Hardi. 2016. *Analisis Beban Kerja Sumer Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PPM.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal., dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers

Siagian, S. P. 2000. *Management Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Thomas H. Stone. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Edisi kedua. Penerbit ALFABETA.cv

Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.

### **Jurnal**

Anggraeni, Linanda Eka Dan Roy Prabowo. 2015. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Karyawan Optimal (Studi Kasus : PT. Sanjayatama Lestari Surabaya)*. Jurnal Teknik Industri. Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.

Ariza Dewi Nur Asita. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Rukun Bersama Sentosa Kediri*. Kediri : Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Asri, Raras Mayang Dan Sri Gunani Partiw. 2012. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Optial Karyawan Dan Pemetaan Kompetensi Karyawan Berdasarkan Pada Job Description (Studi Kasus : Jurusan Teknis Industri, ITS, Surabaya)*. Jurnal Teknik ITS Vol. 1, No 1 . Jurusan Teknik Industri. Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya

Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Volume 1, Desember 2010. Jurusan Psikologi. Universitas Muria Kudus.

Realdo Vino Yudinta. 2015. *Analisis Beban Kerja Dalam Penentuan Jumlah Pekerja Optimal Dan Pengaruhnya Terhadap Kineja Karyawan (Studi Kasus Di PT Asia Trade Perkasa Jalan Lingkar Bantul, Ngimbang, Pendowoharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta)*. Yogyakarta : Artikel Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Singgih, Moses Laksono Dan Dewita Ellyn. 2008. *Analisis Beban Kerja Karyawan Pada Departemen Umum Dan Logistik Dengan Metode Work Load Analysis Di Perusahaan Percetakan*. Surabaya : Isntitut Sepuluh November Surabaya.

### **Skripsi Dan Tesis**

Solihan, Muhammad. 2011. *Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tambang, Kabupaten Kampar*. Pekanbaru : Universitas Sultan Syarif Kasim

Reanoldo, Yudinta Vino. 2015. *Analisa Beban Kerja Dalam Penentuan Jumlah Pekerja Optimal Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Asia Trade Perkasa Jalan Lingkar Bantul, Ngimbang, Pendowoharjo, Bantul, Yogyakarta)*. Yogyakarta : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

### **Undang-undang**

Peraturan Walikota Pekanbaru No. 103 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata

Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

**Internet**

Riadi, Muchlisin. 2018. Pengertian, Dimensi Dan Pengukuran Beban Kerja. Tersedia :  
<https://www.kajianpustaka.com>