

ANALISIS BEBAN KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA PEKANBARU

Oleh : Fadilatul A Fatmawati

Pembimbing: Dadang Mashur

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

Division of tasks within an organization is important because it can affect the results of the performance of an organization are the same as the unit of Polis Pamong Praja Kora the weekend's new Division of labor, working hours, hours of operation already in the field Please specify in order to produce quality employees and quantity. The question of quality, quantity and availability of a number of agencies also issue, number of apparatus which are limited and not balanced with the workload of each employee fits the responsibilities in the gariskan organizational unit of the Pamong Praja police. It is each of the predefined target volume of work is reached. This research issue is how the police workload analysis of Pamong Praja (Satpol PP) town of Pekanbaru. the purpose of this research is to analyze the workload of police Pamong Praja (Satpol PP) town of Pekanbaru and to analyse what factors affect the workload of the police unit of Pamong Praja (Satpol PP) town of Pekanbaru. the concept of theory used in the study is the analysis of the workload by Moekijat (2008) which starts from the calculation of the effective working time, the time of completion of the tasks, and the needs of employees. This research uses descriptive qualitative research methods. In this study researchers using the technique of observation and interviews. The results of this research resulted in the conclusion that the police have a number of Municipal Teachers ' workload is 1,516 hours per year. It is above the total productive time for CIVIL SERVANTS i.e. 1,440 hours per year. Thus it can be concluded that the number of workload and availability of Pamong Praja Police manpower is not balanced. There are several factors that affect the workload of police Unit (Satpol PP) Pekanbaru city, namely: motivation, motivation owned by Satpol PP Personi must be able to move, direct and sustain the individual determination to provide the best results of a completed task. Budget workloads, attitudes displayed by personnel or groups of people will reflect the perception they have. Job satisfaction, research conducted, the average personnel of Satpol PP feel quite comfortable in carrying out the task charged. Attitude towards the task, in performing the task, the relationship between fellow personnel Satpol PP is very guarded. This is the type of task provided requires a different technique in its completion. Working organization, Satpol PP work system is not shift based, but the workload given often the time that the Satpol PP is deficient in downtime.

Keywords: Workload Analysis, Satpol PP

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No. 9 tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi, kedudukan dan tugas pokok lembaga daerah di lingkungan pemerintahan Kota Pekanbaru, yang sesuai dan sejalan dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.06 tahun 2010 tentang Polisi Pamong Praja, mempunyai tugas antara lain Satpol PP bertugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Dalam pelaksanaan tugas ketertiban umum dan sosial, Satpol PP kota Pekanbaru belum sepenuhnya mampu membangun ketertiban secara umum pada masyarakat. Hal tersebut disebabkan jumlah anggota Satpol PP yang bertugas tidak mengimbangi dan menjangkau segala masyarakat di Kota Pekanbaru.

Di dalam Kep.Men. PAN No: KEP/75/M.PAN/7/2004, mengamanatkan bahwa Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bekerja secara profesional. Namun, pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian PNS saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada. Jumlah personel Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru saat ini

berjumlah 374 personel padahal idealnya untuk pengamanan Perda di Kota ini minimal 500 personel penyampaian dari Kasatpol PP Kota Pekanbaru. Pada tahun 2018 memang ada permohonan penambahan jumlah personil Satpol PP sebanyak 200 orang, namun faktanya hanya di posisikan sebanyak 100 orang personil baru namun paling banyak diposisikan pada bagian TON. Berdasarkan uraian tersebut dapat di klasifikasikan beberapa fenomena dalam penelitian yang sedang di amati:

1. Personil Satpol PP Kota Pekanbaru untuk masih sangat kurang
2. Jumlah Perda yang harus dikawal Satpol PP tidak sesuai dengan ketersediaan personil
3. Jumlah anggota Satpol PP yang bertugas tidak sesuai dengan beban kerja yang ada

Mengingat beban tugas sebagai pelaksana Perda Kota Pekanbaru, penambahan personil sebanyak 100 orang tentu saja tidak akan mengimbangi penegakan perda yang akan dikontrol oleh Satpol PP Kota Pekanbaru. Faktanya jumlah Perda yang harus ditegakkan tidak sesuai dengan jumlah personil Satpol PP kota Pekanbaru. Ketimpangan yang paling menonjol adalah ketika Perda setiap tahunnya bertambah, sedangkan jumlah personil Satpol PP sebagai penegak Perda tidak mengalami penambahan jumlah personil. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan Perka BKN No.19 Tahun 2011 yang menyatakan Penataan PNS adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi

organisasi menjadi kinerja nyata. Penataan PNS dilaksanakan dengan cara menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan; menganalisis kesenjangan antara profil PNS dengan syarat jabatan; dan menentukan kategori jumlah pegawai pada suatu instansi (K/L/D) dengan cara membandingkan antara hasil penghitungan kebutuhan pegawai setiap jabatan dengan jumlah pegawai yang ada, untuk mengetahui jumlah pegawai instansi yang bersangkutan masuk kedalam kategori kurang, sesuai, atau lebih. Kemudian melakukan langkah tindak lanjut berdasarkan kategori jumlah pegawai yang diperoleh

Satuan Polisi Pamong Praja adalah tombak penegakan Perda, ini juga yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru. Informasi yang didapatkan dari kantor satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru, tidak adanya penambahan personil Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru disebabkan karena minimnya anggaran. Keterbatasan personil, yang jumlahnya 160 orang di lapangan, tidak memungkinkan bisa mengawal puluhan Perda yang ada di kota Pekanbaru. Belum lagi pengawasan penyakit masyarakat (pekat), seperti razia prostitusi, razia gepeng dan sebagainya. Minimalnya 50 orang personil untuk menegakkan Perda di seluruh kawasan yang patut untuk ditertibkan. Faktanya untuk menegakkan puluhan Perda, Pekanbaru hanya memiliki 374 personil Satpol PP secara keseluruhan. Tentu saja, fakta yang terlihat adalah tidak ada kesesuaian beban kerja yang dilakukan dengan jumlah tenaga kerja yang melakukan tugas (Satpol PP). Mengingat ketertiban umum yang cenderung menargetkan wanita sebagai korbannya juga tidak sesuai dengan Personil Satpol PP yang perempuan hanya sebanyak 48 orang personil saja,

sementara ada 12 Kecamatan yang harus di pantau ketertibannya oleh para penegak Perda tersebut, bahkan untuk 328 orang personil laki-laki saja belum bisa menegakkan Perda Kota Pekanbaru secara keseluruhan. Akibatnya banyak Perda yang tidak bisa dijalankan oleh Satpol PP kota Pekanbaru karena tidak seimbanganya jumlah personil dengan beban kerja yang diberikan.

Pada saat ini Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru masih memiliki masalah dalam bidang kepegawaian, dimana masih ada unit kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi namun tidak sepadan dengan kualitas pegawainya. Kurang terdistribusinya komposisi pekerjaan menjadi hal yang belum terselesaikan. Hal itu akan menyebabkan tujuan organisasi belum tercapai secara optimal dan penggunaan waktu kerja yang belum tepat.

Analisa beban kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru perlu mendapatkan perhatian dengan serius karena pada prinsipnya bertujuan untuk membuat proses organisasi lebih efektif dan efisien. Dengan diterapkannya metode analisis beban kerja diharapkan dapat terjadi peningkatan hasil kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru.

Pembagian tugas dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari kinerja sebuah organisasi sama halnya dengan Satuan Polis Pamong Praja Kora Pekanbaru pembagian kerja, jam kerja, jam operasi lapangan sudah di tentukan agar menghasilkan kualitas pegawai dan kuantitas. Persoalan kualitas, kuantitas dan ketersediaan jumlah aparatur juga menjadi persoalan, jumlah aparatur yang terbatas dan tidak seimbang dengan beban kerja masing-masing pegawai sesuai tanggung jawabnya

yang di gariskan struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja. Hal ini masing-masing sudah ditetapkan target volume kerja yang dicapai.

Jumlah personil pada setiap daerah tugas masih sangat minim. Setiap beban kerja yang di terima seseorang harus sesuai dan seimbang bak terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban kerja tersebut. Ketidak seimbangan kemampuan dengan pekerjaan menjadi masalah tersendiri bagi Kasatpol PP dalam menghadapi pekerjaannya. Hasil beban dari kerja evaluasi jabatan adalah deskripsi kerja, peta jabatan, beban kerja per jabatan, dan bobot jabatan. Kesemua faktor tersebut nantinya berkaitan dengan standar kompetensi, syarat jabatan, indikator kerja pegawai, nilai dan peringkat jabatan.

Bertolak dari uraian fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian sebagai berikut: **“Analisis Beban Kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana analisis beban kerja satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru ?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi beban kerja satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis beban kerja satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis faktor apa yang mempengaruhi beban kerja satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memeberikan bahan masukan dan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Publik dalam aspek Analisis Beban Kerja.
2. Manfaat praktis
Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengoreksi ataupun meningkatkan pelayanan bagi Satuan Polisi Pamong Praja (satpol PP) Kota Pekanbaru. Sebagai dasar acara untuk melaksanakan penelitian sejenis secara mendalam

Konsep Teori

1. Analisis Beban kerja

Menurut **Pranoto** dan **Retnowati (2016:2)**, analisis beban kerja adalah tindakan yang bertujuan untuk mengetahui jumlah waktu yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan melakukan analisis tersebut diharapkan dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, baik dalam unit kerja, departemen, divisi, maupun perusahaan. Sedangkan menurut **Simanjuntak (2010:5)**, beban kerja merupakan konsekuensi

dari pelaksanaan aktivitas yang diberikan kepada seseorang/ pekerja.

Menurut **Malayu (2005:28)**, job analisis adalah menganalisis dan mendisain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Sedangkan menurut **Umar (2005:6)**, analisis pekerjaan adalah merupakan suatu proses untuk menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan orang lain untuk tujuan manajemen.

Menurut **Koesomowidjojo (2017:21)**, analisis beban kerja diberlakukan sejak suatu perusahaan memperlakukan sistem upah, dengan adanya sistem upah setiap perusahaan memiliki pengawasan yang bertugas merencanakan, mengarahkan, menentukan kecepatan jalannya alat bantu kerja sehingga karyawan mau tidak mau akan mempertahankan kecepatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengawasi dan memberikan penilaian beban kerja yang harus diampunya.

Lebih lanjut **Koesomowidjojo (2017:21)**, analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sebelum melakukan analisis beban kerja, pihak yang berwenang dalam melakukan analisis beban kerja beserta sumber daya manusia yang berkarya dalam suatu perusahaan hendaknya memahami beban kerja yang tengah diampu oleh karyawan. Berikut adalah mekanisme penyusunan kebutuhan karyawan: Menurut **Manuaba (2000:15)**, bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomis setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik

terhadap kemampuan fisik, kemampuan, kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkut, mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lain.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Pengertian ini mempunyai makna bahwa kita harus melakukan perbaikan. Dalam suatu perusahaan, manajemen harus terus-menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja, teknologi dan lain-lain **Sedarmayanti, (2010:45)**. Kedua, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana, maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. **Budiono (2003:32)**.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama

periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai **Sinungan (2009:89)** :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Sedarmayanti (2010:77)

mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. **Sinungan (2009:91)** mengelompokkan produktivitas menjadi tiga kelompok :

- a. Rumus tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah dari pada yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*)
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yaitu : investasi, termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Produktivitas meningkat apabila :

- a. Volume atau kuantitas keluaran bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan

- b. Volume atau kuantitas keluaran tidak bertambah akan tetapi mesukannya berkurang
- c. Volume atau kuantitas bertambah besar sedang masukannya juga berkurang
- d. Jumlah masukan bertambah asalkan volume atau kuantitas keluaran bertambah berlipat ganda

Berdasarkan pengertian produktivitas sebagai keluaran maka produktivitas dapat dibedakan kedalam berbagai tingkatan yaitu produktivitas tingkat individu (tenaga kerja), tingkat satuan (kelompok kerja) dan tingkat organisasi perusahaan (produktivitas sub sistem, sistem maupun supra sistem).

Dewasa ini, produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksud adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai **Sedarmayanti (2010:81)**. Menurut **Sedarmayanti (2010:82)** produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencangkup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut **Sinungan (2009:92)** produktivitas kerja adalah efisiensi

proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan. produktivitas seringkali juga diidentifikasi dengan efisiensi dalam arti suatu rasio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Menurut Sugeng, produktivitas disini adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dari setiap jumlah sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. Produktivitas dari tenaga kerja ditunjukkan sebagai rasio dari jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang jam manusia (*man hours*), yaitu jam kerja dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya **Sinungan (2009:92)**.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru Jl.Jend. Judruman Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa permasalahan seperti waktu kerja yang tidak sesuai UU ASN, waktu kerja yang tidak efektif dan kurangnya personil satuan Satpol PP di Pekanbaru.

b. Informan penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kasubab Umum Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru, dan Sekretaris bidang Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan data yang akan dibutuhkan maka dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Peneliti memakai teknik wawancara mengingat dengan mengandalkan observasi saja data yang dikumpulkan belum maksimal.

d. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

e. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) 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. Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional. Salah satu area perubahan dalam reformasi birokrasi adalah peningkatan sumber daya manusia aparatur. Hasil yang diharapkan adalah aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, *capable*, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Hal tersebut diawali dengan manajemen perencanaan pegawai berdasarkan beban kerja.

Secara empirik, banyak fenomena yang muncul dalam praktek penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi, seperti dipercaya atasan dalam melakukan banyak tugas, beban kerja yang terlalu banyak sehingga pegawai harus terus bekerja melebihi waktu kerja yang wajar (lembur). Selain beban kerja yang bertumpuk, melakukan pekerjaan yang sama dalam jangka waktu cukup lama, seperti sudah menjadi masalah sehari-hari bagi aparat saat ini. Para aparat pemerintah yang memiliki beban kerja sangat berat, akan sering mengeluh dengan pekerjaan mereka. Permasalahannya, kadang pegawai sendiri yang terlalu memaksakan diri untuk bisa menyelesaikan semua pekerjaan secepatnya. Manajemen yang baik harus dilengkapi dengan adanya kontrol internal, hal ini dilaksanakan untuk menjamin bahwa segala sesuatunya berjalan sesuai ketentuan. Bila pegawai bekerja dengan beban kerja yang tinggi secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan dan pekerjaan tersebut akhirnya banyak yang tak tertangani. Salah satu penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya.

Pelaksanaan analisis beban kerja pada hakekatnya diharapkan agar terpenuhi tuntutan kebutuhan untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi serta profesionalisme sumber daya manusia yang memadai pada setiap instansi serta mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan dan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Selain itu pelaksanaan analisis beban kerja dapat dihasilkan suatu tolak ukur bagi pegawai/unit organisasi dalam melaksanakan kegiatannya, yaitu berupa norma waktu

kerja efektif, waktu penyelesaian tugas, dan kebutuhan pegawai.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru selaku pelayan publik harus memiliki pegawai yang diharapkan oleh masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja adalah tombak penegakan Perda, ini juga yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru. Informasi yang didapatkan dari kantor satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru, tidak adanya penambahan personil Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru disebabkan karena minimnya anggaran. Keterbatasan personil, yang jumlahnya 160 orang di lapangan, tidak memungkinkan bisa mengawal puluhan Perda yang ada di kota Pekanbaru. Belum lagi pengawasan penyakit masyarakat (pekat), seperti razia prostitusi, razia gepeng dan sebagainya. Minimalnya 50 orang personil untuk menegakkan Perda di seluruh kawasan yang patut untuk ditertibkan. Faktanya untuk menegakkan puluhan Perda, Pekanbaru hanya memiliki 374 personil Satpol PP secara keseluruhan. Tentu saja, fakta yang terlihat adalah tidak ada kesesuaian beban kerja yang dilakukan dengan jumlah tenaga kerja yang melakukan tugas (Satpol PP). Dalam perencanaan kepegawaian didasari perhitungan beban kerja yang dimiliki dengan waktu kerja efektif yang telah ditetapkan.

Pada saat ini Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru masih memiliki masalah dalam bidang kepegawaian, dimana masih ada unit kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi namun tidak sepadan dengan kualitas pegawainya. Kurang terdistribusinya komposisi pekerjaan menjadi hal yang belum terselesaikan. Hal itu akan menyebabkan tujuan organisasi belum tercapai secara

optimal dan penggunaan waktu kerja yang belum tepat.

Analisa beban kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru perlu mendapatkan perhatian dengan serius karena pada prinsipnya bertujuan untuk membuat proses organisasi lebih efektif dan efisien. Dengan diterapkannya metode analisis beban kerja diharapkan dapat terjadi peningkatan hasil kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru.

Perencanaan yang merupakan bagian dalam fungsi manajemen selama ini, telah ditempatkan sebagai fungsi pertama dari keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Hal ini menegaskan bahwa betapa pentingnya fungsi perencanaan dalam organisasi, karena merupakan landasan kokoh bagi fungsi-fungsi lainnya seperti fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan dan fungsi pengawasan. Fungsi perencanaan tersebut pada akhirnya akan menjadi barometer dari sejauh mana proses manajemen yang ada telah berjalan dan berfungsi baik. Perencanaan dimulai dengan menghitung jumlah pegawai yang tepat agar organisasi dapat melakukan pengadaan pegawai baru secara efektif dan efisien. Dengan adanya fungsi-fungsi penting tersebut diatas, hendaknya dibutuhkan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai yang ideal berdasarkan analisa beban kerja.

1. Waktu Kerja Efektif

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru memiliki waktu kerja efektif yaitu lima (5) hari dalam seminggu, dari hari senin hingga hari Jum'at. Waktu kerja dimulai dari pukul 7.30 WIB-16.00 WIB untuk hari Senin-Rabu dan pukul 7.30 WIB-16.30 WIB untuk hari Kamis-Jum'at.

Pertama kalinya regulasi yang mengatur tentang jam kerja PNS adalah Keputusan Presiden Nomor 58 Tahun 1964 yang berlaku untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, dan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 untuk 5 hari kerja, telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah, yakni 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk yang 5 (lima) hari kerja ataupun yang 6 (enam) hari kerja sesuai dengan yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Selanjutnya dikeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang analisis beban kerja tentang Pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, dimana Permendagri ini dimaksudkan untuk mengukur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja sehingga dapat diperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja organisasi, serta mempunyai tujuan untuk meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, proporsional dan rasional dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik. Perhitungan waktu kerja efektif selama satu tahun. Adapun pengamatan waktu yang digunakan untuk aktivitas yang diamati dalam penelitian dikelompokkan menurut kategori kegiatan produktif, tidak produktif dan pribadi (Ilyas, 2004). Pengamatan dilakukan selama jam kerja dengan jarak waktu pengamatan setiap sepuluh menit yang dilakukan selama 8 jam kerja selama seminggu.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa total hari dalam satu tahun sebanyak 365 hari, lalu jumlah hari dikurangi dengan libur hari Sabtu dan Minggu sebanyak 104 hari dan hari libur nasional sebanyak 17 hari serta cuti bersama 6 hari sehingga diperoleh jumlah hari kerja efektif Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 238 hari. Sementara itu, jam kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru dimulai dari pukul 7.30 pagi hingga 16.00 WIB di potong waktu istirahat selama satu jam sehingga menjadi 7,5 jam, dengan jumlah hari kerja satu minggu adalah lima hari.

2. Waktu Penyelesaian Tugas

Dalam menyelesaikan tugas, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru tidak memiliki batasan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Hal tersebut dikarenakan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pekanbaru dalam sehari adalah berdasarkan Peraturan Daerah yang diajukan berdasarkan adanya pengaduan-pengaduan dari lapangan. Pengaduan-pengaduan tersebut akan direspon oleh tiap kasubag organisasi untuk diproses dan dibagi tugas penyelesaiannya bersama unit kerja yang ada di lapangan.

Contoh perhitungan pegawai pada bagian Bidang Pengembangan Sumber Daya yang menjadi analisis data ketatalaksanaan. Pegawai tersebut memiliki pekerjaan yaitu Melakukan tugas menyelenggarakan upaya-upaya terkait pengembangan kapasitas dan profesionalisme personil Satuan Polisi Pamong Praja dalam menjalankan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja. Satu orang melakukan 1 tugas dalam waktu 7 jam atau 300 menit.

Dapat ditetapkan bahwa rata-rata standar kemampuan seorang Satpol PP dalam bertugas adalah 300 menit menyelesaikan 1 pekerjaan. Beban Tugas (BT) dan Standar Kemampuan Rata-Rata (SKR) waktu penyelesaian setiap elemen tugas diperoleh dari hasil wawancara terhadap semua Kabid yang diteliti. Selanjutnya, beban tugas dikalikan dengan standar kemampuan tugas dan didapatlah waktu penyelesaian tugas (WPT), waktu

penyelesaian tugas dijumlahkan semuanya dalam satu sub bagian/bidang yang akan di dapat $\sum WPT$.

3. Kebutuhan Pegawai

Secara umum tugas pokok dari Satuan Polisi Pamong Praja Pekanbaru salah satunya adalah Pelaksanaan Koordinasi Peraturan Daerah, dan Peraturan Kepala Daerah Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah, atau aparaturnya lainnya.

Analisis beban kerja adalah metode untuk menghitung beban kerja sehingga bisa dihitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja itu. Satuan yang dipakai menghitung kebutuhan tenaga kerja atau orang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sering disebut dengan Full Time Equivalent (FTE). Satu FTE berarti setara dengan satu tenaga kerja penuh waktu dan $\frac{1}{2}$ FTE berarti tenaga kerja itu hanya setengah dari waktu dinas atau kerja. Jadi, FTE adalah suatu angka yang menunjukkan volume beban kerja dari satu unit kerja. Jumlah beban kerja pengawasan dan tindak internal sub bagian bidang adalah 1.516 jam per tahun. Total ini berada diatas waktu produktif untuk PNS yaitu 1.440 jam pertahun. Dari yang peneliti temukan, ketersediaan pegawai di instansi kantor Satuan Pamong Praja Pekanbaru tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. ketersediaan pegawai fungsional di kantor satpol PP Pekanbaru hanya 54 orang saja. selebihnya adalah personil yang bertugas dilapangan sebanyak 310 orang personil dari keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 374, 310 orang personil lapangan tersebut bertugas menjalankan perda di 12 Kecamatan

Pekanbaru dengan pelaksanaan perda yang berbeda-beda. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah personil dengan beban kerja tidak sesuai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Analisis Beban Kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan dan dari hasil penelitian tersebut akan diberikan saran yang sifatnya mendukung dalam memperbaiki ketersediaan pegawai di kantor Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru.

1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa analisis beban kerja satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru meliputi sebagai berikut:

1. Analisis beban kerja Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru, dapat dilihat sebagai berikut:

Jumlah menit efektif bekerja dalam setahun adalah 91.011,2 menit yang didapat dari hasil perkalian 238 hari kerja efektif di kali 382,5 menit kerja efektif dalam satu hari. Maka dapat disimpulkan bahwa Polisi Pamong Praja memiliki jumlah beban kerja 1.516 jam per tahun. Total ini berada diatas waktu produktif untuk PNS yaitu 1.440 jam pertahun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan ditemukan rata-rata standar kemampuan seorang Satpol PP dalam bertugas adalah 300 menit menyelesaikan 1 pekerjaan. Masing-masing tenaga kerja memiliki 6 standar tugas. Dari perhitungan analisis beban kerja melalui metode Full Time Equivalent (FTE) diketahui bahwa Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru memiliki beban kerja yang

berlebihan dibandingkan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru

Dari hasil penelitian dilapangan ditemukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja satuan polisi pamong praja (Satpol PP) Kota Pekanbaru, yaitu: *Motivasi*, Motivasi yang dimiliki personi Satpol PP harus mampu menggerakkan, mengarahkan dan menopang tekad individu untuk memberikan hasil terbaik dari tugas yang diselesaikan. *Anggaran beban kerja*, Sikap yang ditampilkan oleh personil atau sekelompok orang akan mencerminkan persepsi yang mereka miliki. *Kepuasan Kerja*, Penelitian yang dilakukan, rata-rata personil Satpol PP merasa cukup nyaman dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. *Sikap Terhadap Tugas*, Dalam melakukan tugas, hubungan antara sesama personil Satpol PP sangat dijaga. Hal tersebut dikarekan jenis tugas yang diberikan memerlukan teknik berbeda dalam penyelesaiannya. *Organisasi Kerja*, sistem kerja Satpol PP tidak berdasarkan shift, namun beban kerja yang diberikan sering kali menyebabkan kan Satpol PP kekurangan waktu istirahat.

2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan kesimpulan yang didapat, maka saran dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) atau personil Satpol PP Kota Pekanbaru masih sangat kurang. Maka karena itu harus memperhatikan kembali jumlah tenaga kerja yang harus direkrut sehingga menyesuaikan dengan jumlah beban kerja yang ada.

Hal tersebut berguna untuk menjaga efisiensi kerja pegawai kedepannya.

2. Beban kerja dan jumlah pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) atau personil Satpol PP Kota Pekanbaru sangat tidak sesuai dan tidak berimbang. diharapkan dapat lebih memperhatikan organisasi kerja yang berjalan. Terutama dalam pelaksanaan kerja oleh anggota satpol PP.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Arep, I dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- A.M. Sugeng Budiono. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*. Human System Integration Section: Canada.
- Dessler, G. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ilyas, Yaslis. 2004. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*. Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa.
- Lexy J. Moleong. 1993. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Moekijat. 2008. *Analisis Jabatan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Malo, Manase. 1990. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Galia.
- Pranoto, L.Hardi dan Retnowati. 2016. *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan.Ppm Manajemen*. Jakarta.
- Simanjuntak, Risma. 2010. "Analisis beban kerja mental dengan metode Nasa-TLX". *Teknik industri, Institusi sains & Teknologi* Yogyakarta: AKPRIND
- Sutalaksana. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung. ITB.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni. 2006. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sinungan,Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. cetakan ke- 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri*,

Dasar-dasar Pengetahuan dan Aplikasi diTempat Kerja Edisi Ke-1. Surakarta: Harapan Press.

Tetty. 2002. *Puyuh Si Mungil Penuh Potensi.* Jakarta: Agro Media Pustaka..

Jurnal:

Putra. Hamid. 2012. *pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan Sters Kerja Terhadap Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar Jurnal Analisis.* Vol.1, No.1, PP.87-93 ISSN 2303-1001

Setyawan, T. 2008. *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus MDF Bogor Centrum Kantor Daerah Telkom, Bogor).* Jurnal Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.