

**ANALISIS BEBAN KERJA TENAGA HARIAN LEPAS PELAYANAN
PERSAMPAHAN/ KEBERSIHAN DAN PELAYANAN PERTAMANAN
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
ACEH TAMIANG**

TESIS

OLEH

**HENDRA PURNAMA PUTRA S
161801042**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/20

**ANALISIS BEBAN KERJA TENAGA HARIAN LEPAS PELAYANAN
PERSAMPAHAN/ KEBERSIHAN DAN PELAYANAN PERTAMANAN
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
ACEH TAMIANG**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi
Publik dalam Program Studi Magister Administrasi Publik pada Program
Pascasarjana Universitas Medan Area



**OLEH
HENDRA PURNAMA PUTRA S
161801042**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 31/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan
Persampahan/Kebersihan Dan Pelayanan Pertamanan Di
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang

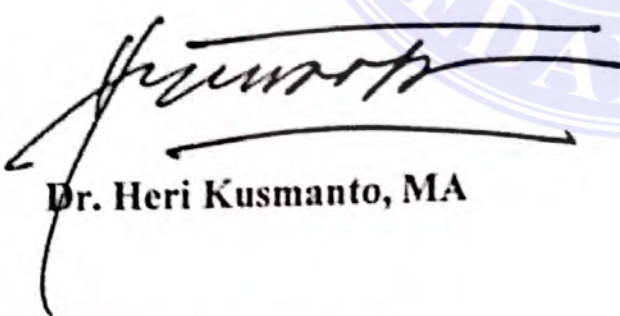
Nama : Hendra Purnama Putra S.


NPM : 161801042

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Heri Kusmanto, MA


Dr. Isnaini, SH, M.Hum

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**

Direktur


Dr. Warjo, MA


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/20

Telah diuji pada tanggal 4 Juni 2018

Nama : Hendra Purnama Putra S.

NPM : 161801042



Panitia Penguji Tesis

Ketua Sidang : Dr. Warjio, MA
Sekretaris : Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum
Penguji Tamu : Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

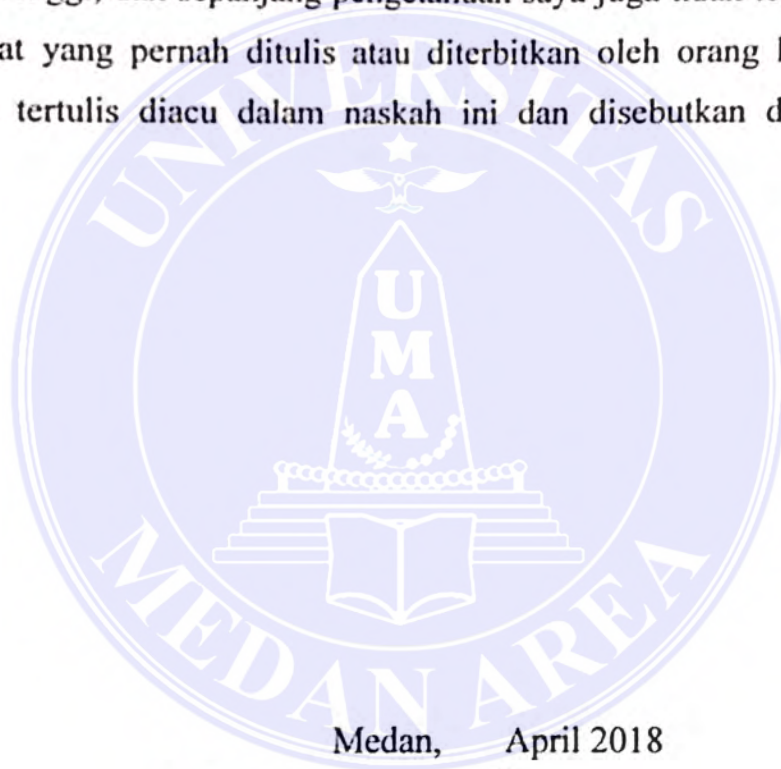
Document Accepted 31/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)31/1/20

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, April 2018

METERAI
TEMPEL
650ADF588018301
6000
ENAM RIBU RUPIAH



(HENDRA PURNAMA PUTRA, S)

A B S T R A K

Analisis Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan Persampahan/ Kebersihan dan Pengelolaan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang

N a m a : Hendra Purnama Putra, S
N I M : 161801042
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Heri Kusmanto, MA
Pembimbing II : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Upaya mewujudkan Kinerja dari Pemerintah dan pandangan masyarakat dengan pelayanan Kebersihan dan Pertamanan yang bermutu berhubungan erat dengan kuantitas dan kualitas petugas THL. Studi ini menganalisis beban kerja dan kebutuhan petugas THL di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang. Metode work sampling digunakan untuk mengukur beban kerja, sedangkan metode *Workload Indicator Staffing Needs* (WISN) digunakan untuk mengukur kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja yang sesungguhnya. *Work sampling* dilaksanakan pada 02-06 April 2018, dan hasilnya digunakan sebagai pokok bahasan dalam *in-depth interview* dengan beberapa informan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa petugas THL yang ada telah menggunakan 98% waktu kerjanya dengan kegiatan produktif. Dari kegiatan produktif dimaksud, sebanyak 89,4% adalah untuk kegiatan produktif langsung, sedangkan sisanya merupakan kegiatan produktif tidak langsung. Sebanyak 7,3% kegiatan produktif tidak langsung adalah kegiatan persiapan pengambilan alat kerja dan kembalikan alat kerja. Dengan demikian dalam studi ini diperoleh ada sebanyak 3,3% merupakan kegiatan non produktif dan kegiatan pribadi. Berdasarkan hasil work sampling tersebut, dengan WISN ternyata jumlah tenaga yang ada saat ini lebih kecil dibandingkan dengan kebutuhan tenaga untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di Kinerja Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang.

Kata Kunci : *Beban Kerja Tenaga Harian Lepas, WISN.*

ABSTRACT

Daily Workload Load Analysis of Waste / Sanitation Services and Gardening Management at Aceh Tamiang Regency Environmental Office

Efforts to realize the Performance of the Government and the public's view with quality Hygiene and Gardening services are closely linked to the quantity and quality of THL officers. This study analyzes the workload and needs of THL officers at the Aceh Tamiang District Environmental Office. Work sampling method is used to measure workload, while Workload Indicator Staffing Needs (WISN) method is used to measure worker's requirement based on actual workload. Work sampling was conducted on 02-06 April 2018, and the result was used as the subject in in-depth interview with some informants. The results of this study indicate that existing THL officers have used 98% of their working time with productive activities. Of the productive activities referred to, as much as 89.4% is for direct productive activities, while the rest is indirect productive activities. A total of 7.3% of indirect productive activities are preparatory activities of retrieval of work tools and return of work equipment. Thus in this study obtained there as much as 3.3% is a non productive activities and personal activities. Based on the results of the work sampling, with WISN, the current number of personnel is smaller than the need for personnel to complete the tasks and functions in Hygiene and Landscape Service Performance of Aceh Tamiang Regency Environment Office.

Keywords: Daily Workload Load, WISN

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Analisis Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan Persampahan/ Kebersihan dan Pengelolaan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sumatera Medan Area .

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan).

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, April 2018

Penulis

Hendra Purnama Putra, S

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Analisis Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan Persampahan/ Kebersihan dan Pengelolaan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang”**

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Unutuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada :

- Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
- Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
- Ketua Program Studi Magister Adminstrasi Publik, Dr. Warjio, MA.
- Komisi Pembimbing : Dr. Heri Kusmanto, MA, Dr. Isnaini, SH, M. Hum.
- Ayah dan Ibunda serta isteri, ananda serta semua saudara/keluarga.
- Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area seangkatan 2016.
- Seluruh staff/ pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang. Khususnya Bapak Syamsul Rizal, S. Ag Selaku Kepala Dinas beserta jajarannya.
- Responden Petugas Tenaga Harian Lepas Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang.

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Umum	7
1.3.2 Tujuan Khusus	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori-teori yang mendukung	9
2.1.1 Definisi Beban Kerja (workload)	9
2.1.1.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Workload	10
2.1.1.2 Analisis Beban Kerja	11
2.1.1.3 Teknik Perhitungan beban Kerja	12
2.1.2 Sistem Manajemen Petugas Kebersihan dan Pertamanan	23
2.1.3 Produktivitas Kerja	24
2.1.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi	

	Produktifitas	25
2.1.4	Sumber Daya Manusia	25
	2.1.4.1 Kebutuhan Sumber Daya Manuasia	26
2.2	Penelitian Terdahulu	27
2.3	Kerangka Pemikiran	29
2.4	Hipotesis	31
BAB III	METODE PENELITIAN	32
3.1	Waktu dan Tempat Penelitian	32
3.2	Bentuk Penelitian	32
3.3	Populasi dan Sampel	33
	3.3.1 Populasi	33
	3.3.2 Sampel	33
3.4	Tekhnik Pengumpulan Data	34
	3.4.1 Instrumen Penelitian	35
	3.4.2 Pengolahan Data	35
3.5	Tekhnik Analisis Data	35
	3.5.1 Penyajian Data	36
3.6	Definisi Konsep dan Definisi Oprasional	37
	3.6.1 Definis Konsep.....	58
	3.6.2 Definisi Oprasional	38
BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN DAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAAN	42
4.1	Hasil Penelitian.....	42
	4.1.1 Geofrafis Kabupaten Aceh Tamiang	42
	4.1.2 Gambaran Umum Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang	44
	4.1.2.1 Fenomena Lingkungan Kabupaten Aceh Tamiang	45
	4.1.2.2 Sumber Daya Manusia Dinas Lingkungan	

	Hidup	45
	4.1.2.3 Sarana dan Prasarana	48
	4.1.2.4 Sumber Daya Keuangan	49
4.1.3	Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan	50
4.1.4	Sumber Daya Petugas Kebersihan Persampahan	51
4.1.5	Sumber Daya Petugas Pertamanan	53
4.1.6	Karakteristik Tenaga Petugas Kebersihan Jalan dan Taman	54
4.1.7	Pendidikan Tenaga Petugas Kebersihan Jalan dan Taman	55
4.1.8	Jenis Kelamin Tenaga Petugas Kebersihan Jalan dan Taman	56
4.1.9	Umur Petugas Kebersihan Jalan dan Taman	57
4.1.10	Status Kepegawaian	58
4.2	Pembahasan	59
4.2.1	Hasil Perhitungan Kebutuhan Tenaga THL	59
4.2.2	Gambaran/ Pemetaan Petugas THL Kebersihan dan Pertamanan	67
BAB V	SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN	74
5.1	Kesimpulan	74
5.2	Implikasi Kebijakan	74
	DAFTAR KEPUSTAKA	77
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
Tabel 3.1 Definisi Oprasional	39
Tabel 4.1 Luas Wilayah di Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2017.....	44
Tabel 4.2 Data Berdasarkan Jabatan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	46
Tabel 4.3 Data Berdasarkan Golongan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	46
Tabel 4.4 Data Berdasarkan Profesi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	47
Tabel 4.5 Data Berdasarkan Sarana dan Prasarana Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	49
Tabel 4.6 Data Anggaran Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	50
Tabel 4.7 Data Timbulan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2017	51
Tabel 4.8 Data Petugas Sapu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	51
Tabel 4.9 Data Titik Wilayah Kerja Petugas Sapu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	52
Tabel 4.10 Data Petugas Pungut Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	52
Tabel 4.11 Data Petugas dan Titik Petugas Taman Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	53
Tabel 4.12 Distribusi Tenaga Petugas Tenaga Harian Lepas Kebersihan Jalan dan Taman Kecamatan Kota Kualasimpang dan Karang Baru Dinas Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018	54
Tabel 4.13 Distribusi Tenaga Petugas Tenaga Harian Lepas Kebersihan Jalan dan Taman Berdasarkan Pendidikan	55

Tabel 4.14	Distribusi Tenaga Petugas Tenaga Harian Lepas Kebersihan Jalan dan Taman Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.15	Distribusi Tenaga Petugas Tenaga Harian Lepas Kebersihan Jalan dan Taman Berdasarkan Status Umur	58
Tabel 4.16	Distribusi Tenaga Petugas Tenaga Harian Lepas Kebersihan Jalan dan Taman Berdasarkan Status Kepegawaian	59
Tabel 4.17	Waktu Kerja Tersedia Tenaga Harian Lepas Tahun 2018	60
Tabel 4.18	Distribusi Waktu Aktifitas THL Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2018	61
Tabel 4.19	Standart Beban Kerja THL Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2018	63
Tabel 4.20	Standart Kelonggaran THL Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2018	65
Tabel 4.21	Standart Kebutuhan SDM THL Berdasarkan Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2018	66



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	30
Gambar 3.1 Definisi Konsep	38
Gambar 4.1 Peta Wilayah Administrasi Kabupaten Aceh Tamiang	43
Gambar 4.2 Pemetaan Petugas Sapu Jalan dan Rawat Taman Kecamatan Kota Kualasimpang (Shift Pagi)	67
Gambar 4.3 Pemetaan Petugas Sapu Jalan Kecamatan Kota Kualasimpang (Shift Siang)	68
Gambar 4.4 Pemetaan Petugas Sapu Dalam Pajak Kecamatan Kota Kualasimpang (Shift Malam)	69
Gambar 4.5 Pemetaan Petugas Sapu Jalan Pasar Upah Kecamatan Karang Baru (Shift Pagi)	70
Gambar 4.6 Pemetaan Petugas Sapu Jalan dan Rawat Taman Jalur 2 Kantor Camat Karang Baru – Kampung Terban (SPBU) Kecamatan Karang Baru (Shift Pagi)	71
Gambar 4.7 Pemetaan Petugas Sapu Jalan dan Rawat Taman Jalur 2 Kapung Tanah Terban (SPBU) – Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang Kecamatan Karang Baru (Shift Pagi) ..	72
Gambar 4.8 Pemetaan Petugas Sapu Jalan dan Rawat Taman Jalur 2 Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang – Jembatan Kecamatan Karang Baru (Shift Pagi)	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.29 Tahun 2009 bahwa Negara berkewajiban melayani setiap warga Negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik.

Untuk meningkatkan kualitas lingkungan perlu adanya pengelolaan dan penanganan persampahan dan pertamanan secara optimal, Apabila hal tersebut tidak tertangani dan dikelola dengan baik, maka akan berpotensi membawa dampak pada pencemaran lingkungan, baik air, tanah, maupun udara. Di samping itu sampah yang dihasilkan suatu Daerah berpotensi menurunkan kualitas sumber daya alam, menyebabkan banjir dan konflik sosial, serta menimbulkan berbagai macam penyakit.

Penanganan sampah harus segera ditanggulangi. Apabila ditangani secara serius dan berkelanjutan, maka sampah bukan lagi musuh bagi kita dan lingkungan sekitar, akan tetapi sampah yang dihasilkan dapat menjadi sahabat, karena bisa didaur ulang, dan dapat dimanfaatkan kembali. Saat ini konsensus internasional telah ditetapkan dengan program 3R yaitu *reduce, reuse, recycle* atau 3M (Mengurangi, Menggunakan kembali, dan Mendaur Ulang) hal ini patut dijadikan sebagai solusi pemecahan masalah persampahan. sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 59 tahun 2016 tentang pedoman pelaksanaan Reduce, Reuse dan Recycle.

Dengan meningkatnya laju pertumbuhan penduduk serta pembangunan yang seiring waktu menjukan semakin bertambah besar dari waktu ke waktu, secara otomatis sampah yang dihasilkan suatu Daerah juga semakin meningkat, apabila hal ini tidak ditangani segera maka lambat laun akan menjadi momok yang sangat menakutkan dengan terjadinya lonjakan sampah yang sangat signifikan.

Pelayanan Persampahan dan pertamanan saat ini pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Dalam kehidupan bernegara, maka pemerintah memiliki fungsi memberikan berbagai pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan atau pun pelayanan-pelayanan lain dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, utilitas, dan lainnya. Berbagai gerakan reformasi publik (*public reform*) yang dialami negara-negara maju pada awal tahun 1990-an banyak diilhami oleh tekanan masyarakat akan perlunya peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah.

Ada banyak bentuk dari hubungan kerja non formal yang dikembangkan pemilik modal dan salah satunya adalah buruh harian lepas. Bentuk dari hubungan kerja non formal itu bertujuan untuk menemukan sistem yang mampu meningkatkan keuntungan perusahaan dengan menekan upah buruh sekaligus menaikkan beban kerjanya. Prinsip mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan biaya sekecil mungkin merupakan prinsip ekonomi kapitalis, dimana buruh hanya dipandang sebagai komoditas, merupakan bagian dari mesin produksi yang produktifitasnya dihitung melalui sejumlah target hasil dan jam kerja. Jika dicari

definisi dari tenaga harian lepas dalam status kepegawaian maka dapat disimpulkan bahwa tenaga harian lepas disebut juga sebagai pegawai harian. Pegawai harian adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan pemerintahan maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Upah pegawai harian dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu atau setiap bulan, tergantung kesepakatan atau peraturan perusahaan yang bersangkutan.

Pegawai harian dapat dibedakan menjadi tiga yaitu pegawai harian lepas, pegawai harian sementara, dan pegawai harian tetap. Memang tidak ada aturan baku yang membahas tentang pelaksanaan pekerjaan dari tenaga kerja harian lepas ini, namun perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Di dalam UUK, kita mengenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat . Lebih lanjut, menurut Pasal 56 ayat (2), pelaksanaan PKWT didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam UUK dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: “Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-

100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“KEPMEN No. 100 Tahun 2004”).

Guna meningkatkan Pelayanan bidang persampahan di kabupaten Aceh Tamiang perlu adanya pengelolaan dan penanganan Persampahan secara optimal, Apabila hal ini tidak tertangani dan dikelola dengan baik, maka yang terjadi adalah meningkatnya volume penumpukan sampah di setiap hari, bulan dan tahunnya dengan signifikan. Bahkan dari data PTMP (Pemetaan Master Plan Persampahan) yang telah dilakukan Kajian pada Tahun 2017, peningkatan sampah di tahun 2017 telah mencapai persentasi yang cukup lumayan tinggi yaitu 25 % dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat mempengaruhi usia maximum Tempat Pengelolaan Akhir (TPA) yang semestinya bisa dioperasikan maximal 10 tahun, akan tetapi dengan meningkatnya volume sampah maka umur operasional TPA hanya dapat bertahan 6 - 7 Tahun, bertambahnya volume sampah juga membawa dampak yang negative bagi lingkungan. Di samping itu, bertambahnya volume sampah juga berpotensi menurunkan kualitas sumber daya alam sehingga dapat menyebabkan banjir serta konflik social.

Seiring dengan meningkatnya laju Pertumbuhan penduduk dan perkembangan pembangunan yang semakin pesat dari waktu ke waktu, sehingga hal ini akan menimbulkan banyak masalah penanganan operasional persampahan seperti sampah yang tidak dapat terangkut semua, fasilitas yang masih kurang dan tidak memenuhi standart pengelolaan sampah, serta semakin penuh lahan Tempat Pembuangan Akhir sampah (CELL TPA).

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang mempunyai salah satu fungsi yaitu melaksanakan Pengelolaan Sampah berdasarkan lampiran Undang-Undang nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang memiliki 3 sub urusan sampah yang dikelola diantaranya :

1. Sampah Rumah Tangga;
2. Sampah Sejenis Sampah Rumah Tangga; dan
3. Sampah spesifik;

Kondisi saat ini telah terjadi permasalahan dalam pelaksanaan pengelolaan sampah yang salah satunya dalam peningkatan timbulan sampah, terdapat beberapa permasalahan lain diantaranya :

1. Prasarana dan Sarana belum memadai secara optimal
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia, banyak daerah timbulan sampah yang belum di sentuh oleh petugas Dinas Lingkungan Hidup.
3. Kurang pedulinya masyarakat untuk berpartisipasi dalam mengurai dan memanfaatkan kembali sampah.

Berdasarkan kondisi saat ini, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Nomor 81 Tahun 2012 Tentang Pengelolaan Sampah Rumah Tangga dan Sampah Sejenis Rumah Tangga dan Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Reduce, Reuse dan Recycle, Maka perlu melakukan inovasi untuk mengurai timbulan sampah yang setiap tahunnya memiliki tren peningkatan yang signifikan.

Salah satu peran Pemerintah dalam bidang pelayanan publik di Kabupaten Aceh Tamiang dapat dilihat pada kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang. Sesuai dengan Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang. Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2016 tentang pengangkatan dan pemberhentian pegawai daerah dengan perjanjian kinerja. Peraturan ini mengatur formasi kebutuhan dalam mendukung pelaksanaan pelayanan public.

Pelayanan publik (public service) adalah suatu pelayanan atau pemberian terhadap masyarakat yang berupa penggunaan fasilitas-fasilitas umum, baik jasa maupun non jasa yang dilakukan oleh organisasi public dalam hal ini adalah suatu pemerintahan. Dalam pemerintahan, pihak yang memberikan pelayanan adalah aparatur pemerintahan beserta segenap kelengkapan kelembagaannya

Responsivitas yang kurang baik terkait dengan daya tanggap yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang terhadap keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa yang membutuhkan pelayanan persampahan dan Pengelolaan Pertamanan menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan Persampahan/Kebersihan dan Pengelolaan Pertamanan Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti menyusun serangkaian rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Tugas yang diberikan pada Tenaga Harian Lepas (THL) dalam menyelesaikan tanggungjawabnya untuk menangani persampahan dan pertamanan sudah optimal terhadap jam kerja dan luas wilayah kerja yang di tentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang..

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Diketuinya gambaran beban kerja dan kebutuhan tenaga Petugas THL kebersihan dan pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Tahun 2018

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui Beban kerja jumlah petugas THL dalam menyelesaikan tugasnya untuk persampahan dan pertamanan sudah optimal secara signifikan terhadap jam kerja dan luas wilayah kerja yang di tentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Akademik

Manfaat akademik yang diharapkan lahir dari penelitian ini adalah dapat menunjang untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang mengenai Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan Persampahan/Kebersihan dan Pengelolaan Pertamanan.

b. Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan lahir dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangsih pemikiran serta masukan bagi Pemerintah khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang dalam hal meningkatkan pelayanan persampahan dan Pengelolaan Pertamanan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori-teori yang mendukung

2.1.1 Definisi Beban Kerja (*Workload*)

Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Arika (2011), Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup.

Di pihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, maupun kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerjaseorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan

sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

2.1.1.1 Faktor yang mempengaruhi *Workload*

Arika (2011), Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Beban Kerja Oleh Karena Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

- Tugas (*task*) Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkat, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- Organisasi Kerja, Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis

2. Beban Kerja Oleh Karena Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi:

- Faktor somatis (kondisi kesehatan).
- Faktor psikis (kepercayaan dan keinginan).

2.1.1.2 Analisis Beban Kerja

Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah waktu kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan 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.

Analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dapat dilimpahkan kepada seorang pegawai, atau dapat pula dikemukakan bahwa analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan beban kerja dalam waktu tertentu.

Dengan cara membagi isi pekerjaan yang mesti diselesaikan oleh hasil kerja rata-rata satu orang, maka akan memperoleh waktu yang dibutuhkan untuk merampungkan pekerjaan tersebut. Atau akan memperoleh jumlah pegawai yang dibutuhkan melalui jumlah jam kerja setiap pegawai tersebut.

Dalam manajemen kepegawaian, kegiatan penerimaan dan penempatan pegawai mutlak harus dilakukan didalam satu unit organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Kegiatan manajemen kepegawaian adalah kegiatan untuk mendapatkan landasan guna penerimaan dan penempatan pegawai yang

pada awalnya dilakukan terlebih dahulu melalui analisis jabatan (*job analysis*), yang berarti suatu kegiatan untuk memberikan gambaran tentang syarat-syarat jabatan (*job specification*) yang diperlukan bagi setiap pegawai yang akan diterima dalam menduduki suatu jabatan didalam suatu organisasi.

Perencanaan kebutuhan pegawai suatu instansi mutlak diperlukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai yang tepat baik jumlah dan waktu, maupun kualitas. Melalui studi analisis beban kerja yang dilakukan akan dapat memberikan gambaran pegawai yang dibutuhkan baik kuantitatif maupun kualitatif yang dirinci menurut jabatan dan unit kerja.

2.1.1.3 Teknik Penghitungan Beban Kerja

Metode perhitungan SDM berdasarkan WISN adalah metode perhitungan SDM berdasarkan pada beban kerja nyata yang dilaksanakan oleh tiap kategori SDM pada tiap unit kerja. Kelebihan metode ini mudah dioperasikan, mudah digunakan, secara teknis mudah diterapkan, komprehensif dan realistis. Kekurangan metode ini adalah karena input data yang dibutuhkan bagi prosedur perhitungan berasal dari rekapitulasi kegiatan unit satuan kerja/institusi dimana tenaga yang dihitung bekerja, maka kelengkapan pencatatan data dan kerapihan penyimpanan data mutlak harus dilaksanakan demi memberi keakuratan/ketepatan hasil perhitungan jumlah tenaga secara maksimal (Shipp, 1998). Ada lima langkah perhitungan SDM berdasar WISN yaitu menetapkan waktu kerja tersedia, menetapkan unit kerja

dan kategori SDM, menyusun standar beban kerja, menyusun standar kelonggaran, dan perhitungan kebutuhan tenaga per unit kerja.

1. Menetapkan waktukerja

Data yang dibutuhkan untuk menetapkan waktu kerja adalah:

- a. Hari kerja, sesuai ketentuan yang berlaku di DLH setempat. Pada umumnya dalam 1 minggu 6 hari kerja ($6 \text{ hari} \times 50 \text{ minggu}$) = A
- b. Cuti tahunan, sesuai ketentuan Pemerintah bahwa setiap Pekerja memiliki hak cuti 12 hari = B
- c. Pendidikan dan pelatihan, sesuai ketentuan yang berlaku di DLH untuk mempertahankan kompetensi/profesionalisme setiap kategori SDM mempunyai hak untuk mengikuti pelatihan/seminar dalam 6 hari kerja = C
- d. Hari libur nasional 15 hari dan cuti bersama 4 hari = D
- e. Ketidakhadiran kerja karena sakit atau tanpa pemberitahuan = E
- f. Waktu kerja, sesuai ketentuan yang berlaku di DLH, atau peraturan daerah, pada umumnya waktu kerja dalam 1 hari adalah 4 jam ($6 \text{ hari kerja} / \text{minggu}$) = F

Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menetapkan waktu dengan

rumus:

$$\text{Waktu Kerja Tersedia} = \{ A - (B + C + D + E) \times F \}$$

2. Menetapkan unit kerja/ kategoriSDM

Berdasarkan fungsi, unit kerja Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi :

- a. Unit kerja fungsional langsung, adalah unit dan sub unit kerja yang langsung terkait dengan penyelenggaraan Kebersihan dan Pertamanan perorangan di dalam dan di luar DLH ; misal Workshop TPA, laboratorium, dll
- b. Unit kerja fungsional penunjang, adalah unit dan sub unit kerja yang tidak langsung berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan
- c. Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan perorangan di DLH
- d. Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan Lingkungan promotif didalam dan di luar DLH.

Setelah unit kerja ditetapkan, tetapkan kategori SDM sesuai kompetensinya. Untuk menghindari kesulitan kebutuhan SDM berdasarkan beban kerja, sebaiknya tidak menggunakan metode analisis jabatan.

3. Menyusun Standar Beban Kerja

Standar beban kerja adalah volume/ kuantitas beban kerja selama 1 tahun perkategori SDM. Standar beban kerja untuk suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata- rata waktu) dan waktu yang tersedia pertahun yang dimiliki oleh masing- masing kategori tenaga. Beban kerja masing-masing kategori

SDM di tiap unit kerja DLH adalah meliputi:

- a. Kegiatan pokok yang dilaksanakan oleh masing-masing kategori SDM. Kegiatan pokok adalah kumpulan berbagai jenis kegiatan sesuai standar pelayanan dan standar prosedur operasional (SPO) untuk menghasilkan pelayanan Kebersihan dan Pertamanan yang dilaksanakan oleh SDM Kebersihan dan Pertamanan dengan kompetensi tertentu. Langkah selanjutnya untuk memudahkan dalam menetapkan beban kerja masing-masing kategori SDM, perlu disusun kegiatan pokok serta jenis kegiatan pelayanan, yang berkaitan langsung atau tidak langsung dengan pelayanan Kebersihan dan Pertamanan perorangan.
- b. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok. Rata-rata waktu adalah suatu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan pokok, oleh masing-masing kategori SDM pada tiap unit kerja. Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan, standar prosedur operasional (SPO), sarana dan prasarana yang tersedia serta kompetensi SDM. Rata-rata waktu ditetapkan berdasarkan pengamatan dan pengalamanselamabekerjadankesepakatanbersama. Agardiperoleh data rata-rata waktu yang cukup akurat dan dapat dijadikan acuan, sebaiknya ditetapkan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok oleh SDM yang memiliki

kompetensi, kegiatan pelaksanaan standar pelayanan, standar operasional prosedur (SOP) dan memiliki etos kerja yang baik.

Standar beban kerja adalah volume atau kuantitas beban kerja selama satu tahun per kategori SDM.

$$\text{Standart beban Kerja} = \frac{\text{Waktu kerja yang tersedia}}{\text{Rata-rata waktu peraturan kegiatan pokok}}$$

4. Menyusun standar kelonggaran

Menyusun standar kelonggaran bertujuan untuk memperoleh faktor kelonggaran tiap kategori SDM meliputi jenis kegiatan dan kebutuhan waktu untuk menyelesaikan suatu kegiatan yang tidak terkait langsung atau dipengaruhi tinggi rendahnya kualitas atau jumlah pelayanan. Penyusunan faktor kelonggaran dapat dilaksanakan melalui pengamatan dan wawancara kepada tiap kategori tentang :

- a. Kegiatan-kegiatan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan pada Masyarakat, misalnya ; rapat, penyusunan laporan kegiatan, menyusun kebutuhan Peralatan habis pakai.
- b. Frekuensi kegiatan dalam suatu hari, minggu, bulan
- c. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan

Selama pengumpulan data kegiatan penyusunan standar beban kerja, sebaiknya mulai dilakukan pencatatan tersendiri apabila ditemukan kegiatan yang tidak dapat dikelompokkan atau sulit dihitung beban

kerjanya karena tidak/kurang berkaitan dengan pelayanan pada masyarakat untuk selanjutnya digunakan sebagai sumber data penyusunan faktor kelonggaran tiap kategori SDM. Setelah faktor kelonggaran tiap kategori SDM diperoleh, langkah selanjutnya adalah menyusun Standar Kelonggaran dengan melakukan perhitungan berdasarkan rumus ini.

$$\text{Standart kelonggaran} = \frac{\text{Rata-rata waktu per faktor kelonggaran}}{\text{Waktu kerja tersedia}}$$

5. Perhitungan kebutuhan tenaga per unitkerja

Perhitungan kebutuhanSDM perunitkerjatujuannyaadalah diperolehnya jumlah dan jenis/kategori SDM per unit kerjasesuaibeban kerja selama setahun. Waktu kerja tersedia, standar beban kerja dan standar kelonggaran merupakan sumber data untuk perhitungan SDM pada setiap Bidang.

$$\text{Kebutuhan SDM} = \frac{\text{Kuantitas Kegiatan Pokok} + \text{Standart Kelonggaran}}{\text{Standart Beban Kerja}}$$

Merujuk pada WISN oleh Shipp (1998), langkah terakhir dalam perhitunganWISNdanberhubungandenganpengambilankeputusan yaitu rasio. Rasio antara kenyataan dan kebutuhan, rasio inilah yang disebut*workloadindicatorstaffingneeds*(WISN)denganketentuan:

a. Jika rasio WISN = 1 artinya SDM cukup dan sesuai beban kerja

berdasarkan SOP yang telah ditetapkan

- b. Jika rasio WISN <1 artinya SDM yang ada belum cukup dan belum sesuai beban kerja. Misal tenaga yang ada 6 sedangkan yang dibutuhkan adalah 8. Maka $6/8=0.75$ atau 75% staf yang dibutuhkan, atau hanya 75% tenaga yang tercapai
- c. Jika rasio WISN >1 maka SDM berlebihan.

Penghitungan beban kerja personel perlu dilakukan dengan teknik atau metode yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan mengetahui secara baik cara penghitungan beban kerja diharapkan perencanaan jumlah dan jenis tenaga kerja dapat dilakukan dengan lebih rasional sesuai yang dibutuhkan. Untuk mengetahui beban kerja perlu diketahui waktu yang dibutuhkan untuk produk atau jasa utama yang dihasilkan unit atau personel. Hasil pengukuran beban kerja akan relatif baik jika dilakukan oleh pakar yang memang mengetahui secara baik jenis dan tingkat kesulitan pekerjaan (Ilyas, 2011).

Metode Ilyas menggunakan pendekatan *demand*. Artinya metode ini menghitung beban kerja yang harus dikerjakan atas dasar permintaan untuk menghasilkan unit produk atau jasa per waktu yang dibutuhkan. Dengan demikian, beban kerja tergantung juga volume transaksi bisnis yang harus dilakukan oleh setiap tenaga kerja atau unit organisasi.

Untuk menghitung beban kerja personel organisasi dibutuhkan informasi yang akurat tentang hal di bawah ini (Ilyas, 2011) :

1. Kejelasan transaksi bisnis utama atau penunjang setiap personel dan unit organisasi
2. Kejelasan waktu yang dibutuhkan untuk setiap transaksi bisnis utama atau penunjang
3. Jenis dan jumlah transaksi bisnis per hari, per minggu, per bulan atau per tahun
4. Jumlah jam kerja efektif (produktif) per hari pada organisasi
5. Jumlah hari kerja efektif dalam setahun organisasi

Formula penghitungan beban kerja unit atau personel per hari menurut Ilyas sebagai berikut (Ilyas, 2011) :

$$\text{Beban kerja / hari} = B.K_{i-j} = J.T \times W.T$$

Keterangan:

- $B.K_{i-j}$ = jenis beban kerja
- $J.T$ = jumlah transaksi per hari
- $W.T$ = waktu (menit atau jam) untuk setiap jenis transaksi

Menurut Ilyas (2011) untuk menghitung beban kerja personel adalah cara yang dapat digunakan yaitu:

1. Worksampling

Liebler, Levine dan Darvitz (1984) menyatakan bahwa *work sampling* adalah teknik pembuatan serangkaian pengamatan pada interval yang acak, berdasarkan prinsip statistika bahwa observasi yang dilakukan secara acak memberikan informasi yang sama lengkapnya dengan informasi yang

diberikan dengan cara pengamatan secara kontinyu. Pada teknik *work sampling* kita dapat mengamati hal-hal yang spesifik tentang pekerjaan sebagai berikut (Ilyas, 2011):

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja
- b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif
- d. Polabeban kerja personel dikaitkan dengan waktu, dan jadwal jam kerja

Work sampling awalnya diterapkan pada industri tekstil Inggris, disebut rasio penundaan. Teknik ini terdiri dari pengecekan titik yang periodik namun sering pada pekerja, alat atau aktivitas, hasil observasi dicatat lalu dianalisa. Kegunaan spesifik sampel ini antara lain (Liebler, Levine, Darvitz, 1984):

- a. Mengetahui waktu mesin tidak terpakai
- b. Mengetahui pola penundaan atau gangguan dalam alur kerja
- c. Memastikan konten pekerjaan, membandingkan tugas yang benar diberikan dengan yang secara asli tercatat dalam daftar konten pekerjaan
- d. Menentukan kesenjangan dalam alur kerja antara apa yang direncanakan dengan apa yang terjadi
- e. Menentukan persentase dari hari kerja yang digunakan setiap pekerjaan atau aktivitas
- f. Menentukan berapa persentase dari keseluruhan pekerjaan yang dilakukan

oleh masing-masing pekerja

g. Menentukan faktor penunda dalam penentuan standar kerja

Menurut Ilyas (2011), terdapat beberapa tahapan dalam melakukan teknik *work sampling*. Pertama, kita harus menentukan jenis personelyang ingin kita teliti. Kedua, bila jenis personel berjumlah banyak maka harus dilakukan pemilihan sampel. Pada tahap ini dapat digunakan metode *simple random sampling* untuk mendapatkan populasi sampel. Ketiga, membuat formulir daftar kegiatan personel yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan kegiatan tidak produktif atau dapat pula dikelompokkan menjadi kegiatan langsung maupun kegiatan tidak langsung. Keempat, melatih pelaksana peneliti tentang cara pengamatan kerja dengan menggunakan teknik *work sampling*. Kelima, dilakukannya pengamatan kegiatan dengan interval 2-15 menit tergantung karakteristik pekerjaan. Pengamatan dilakukan selama jam kerja, jika jam kerja selama 12 jam maka penelitian dilakukan selama 12 jam. Pengamatan dapat dilakukan selama 5 hari

Pada *work sampling* yang dilihat hanya apa yang dilakukan dan waktu kegiatannya, bukan personel yang melakukan. Jadi, personel yang diamati tidaklah penting tapi apa yang dikerjakannya yang penting bagi pengamat, dan pengamatan dilakukan dari jauh. *Work sampling* juga tidak dapat melihat kualitas kerja dari personel.

2. Time and Motion Study

Pada teknik ini pelaksana penelitian mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang diamati. Teknik ini bukan saja akan mendapatkan data mengenai beban kerja personel tapi juga mengetahui dengan baik kualitas kerja personel. Pada teknik ini sampling biasanya dipilih dengan *purposive sampling*, yang kemudian diamati selama jam kerja oleh pelaksana penelitian (Ilyas, 2011).

Pelaksanaan penelitian umumnya dipilih yang memiliki kompetensi yang sama dan yang benar-benar mengerti bagaimana cara menjalankan tugas-tugas yang akan diamati dengan baik, benar dan kompeten agar dapat memberikan penilaian. Pengawasan dilakukan selama 12 jam pada Petugas Kebersihan dan Pertamanan pada (3 shift).

Salah satu perbedaan antara *time and motion study* dengan *work sampling* adalah pada teknik *time and motion study* adalah teknik ini dapat mengevaluasi tingkat kualitas kerja personel. Kekurangannya adalah tingkat kesulitannya serta biaya yang mahal sehingga sangat jarang dilakukan. Bias yang didapatkan sama dengan *work sampling*, yaitu karena sampel telah diamati.

3. Daily Log

Ilyas (2011) menyatakan bahwa Daily Log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, di mana orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Pengguna teknik ini sangat tergantung

an kerjasama dan kejujuran personel yang sedang diteliti.

Dibandingkan time and motion study, pendekatan ini relatif lebih murah dan sederhana. Peneliti biasanya membuat lembar isian dan pedoman pengisian untuk kemudian diisi sendiri oleh personel yang sedang diteliti. Sebelum penelitian, peneliti wajib memberikan penjelasan tentang tujuan dan cara pengisian formulir. Dalam work sampling yang dipentingkan adalah jenis kegiatan, waktu dan lamanya kegiatan sedangkan informasi personal tetap menjadi rahasia. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu dan lamanya kegiatan dilakukan. Hasil analisa daily log akan dapat menunjukkan kapan beban kerja yang juga disertai apa jenis pekerjaan yang membutuhkan waktu banyak.

2.1.2 Sistem Manajemen Petugas Kebersihan Dan Pertamanan

Manajemen adalah usaha atau kegiatan yang dilaksanakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan bantuan orang lain.

Sistem adalah kumpulan bagian-bagian yang berhubungan dan membentuk kesatuan yang kompleks dan masing-masing bagian bekerja sama dan terkait dalam mencapai kesatuan sasaran situasi yang kompleks dan tanda sistem :

1. Ada orientasi atas sasaran berupa tingkah laku yang terarah.
2. Ada rasa kesatuan dan kebersamaan.

3. Adasifat keterbukaan, yaitu kegiatan bagian-bagiannya menghasilkan sesuatu.
4. Ada sifat ketergantungan antar bagian, oleh karena itu masing-masing bagiannya menghasilkan sesuatu.
5. Adamekanisme pengawasan, yaitu adanya kekuatan untuk menjaga system
6. Sebagaimekanisme pengawasan sistem organisasi bertindak sistem manajerial

Jadisistem manajerial bertanggung jawab terhadap pengaturan orang, struktur, teknik dan informasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

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 Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumberdaya yang digunakan.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok lebih baik hari ini. Maka produktivitas dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor- yang dapat mempengaruhi antara lain Sedarmayanti (2011:214) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja.

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja
4. Keterampilan
5. Pendidikan

2.1.4 Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi

sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Hasibuan (2013) mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.1 Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya metode penyusunan rencana kebutuhan Tenaga dapat ditentukan berdasarkan perubahan rencana untuk mencapai kegiatan :

Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat sasaran.
Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip Good Governance
Sumber Daya Manusia Aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional dan berkinerja

Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
Midset dan Budaya	Pelayanan dengan Integritas dan kinerja yang tinggi.

Dalam mencapai pencapaian hasil area perubahan maka ditetapkanlah 7 (tujuh) Program percepatan. Program ini digunakan oleh seluruh Masyarakat Kabupaten Aceh Tamiang untuk mendukung pelaksanaan di instansi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang, 7 Program adalah sebagai berikut :

1. Penataan Struktur Organisasi Pemerintah
2. Penataan Jumlah dan Distribusi Pegawai, Tenaga Kontrak (administrasi dan Tenaga Lapangan)
3. Peningkatan Profesionalisasi Pekerja
4. Pengembangan Sistem Pemerintahan Elektronik yang terintegrasi
5. Peningkatan Integritas dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur
6. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai, Tenaga Kontrak (administrasi dan Tenaga Lapangan)
7. Peningkatan Efisiensi Belanja Aparatur

2.2 Penelitian Terdahulu

Tesis, Melfita Krisna, (Juli 2012)
 AnalisisBebanKerjadanKebutuhanTenagadiInstalasiFarmasiRumahSakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun2012. Upaya mewujudkan tuntutan pasien dan masyarakat terkait denganpelayanan farmasi yangbermutuberhubunganeratdengankuantitasdankualitastenagafarmasi.Studii

ni menganalisis beban kerja dan kebutuhan tenaga farmasi di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung. Metoda work sampling digunakan untuk mengukur beban kerja, sedangkan metode *Workload Indicator Staffing Needs*(WISN) digunakan untuk mengukur kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja yang sesungguhnya. *Work sampling* dilaksanakan pada bulan April 2018, dan hasilnya digunakan sebagai pokok bahasan dalam *in-depth interview* dengan beberapa informan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa tenaga farmasi yang ada telah menggunakan 90,3% waktu kerjanya dengan kegiatan Produktif. Dari kegiatan produktif dimaksud, sebanyak 42,6% adalah untuk kegiatan produktif langsung, sedangkan sisanya merupakan kegiatan produktif tidak langsung. Sebanyak 24,1% kegiatan produktif tidak langsung adalah kegiatan administratif. Dengan demikian dalam studi ini diperoleh ada sebanyak 9,7% merupakan kegiatan non produktif dan kegiatan pribadi. Berdasarkan hasil work sampling tersebut, dengan WISN ternyata jumlah tenaga yang ada saat ini lebih kecil dibandingkan dengan kebutuhan tenaga untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Lampung.

Skripsi, Muhammad Aprizal Nurelsan, (Juni 2016) Responsivitas Pelayanan Persampahan di Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah masalah mengenai belum maksimalnya tingkat responsivitas pelayanan persampahan yang disediakan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar. Kurangnya

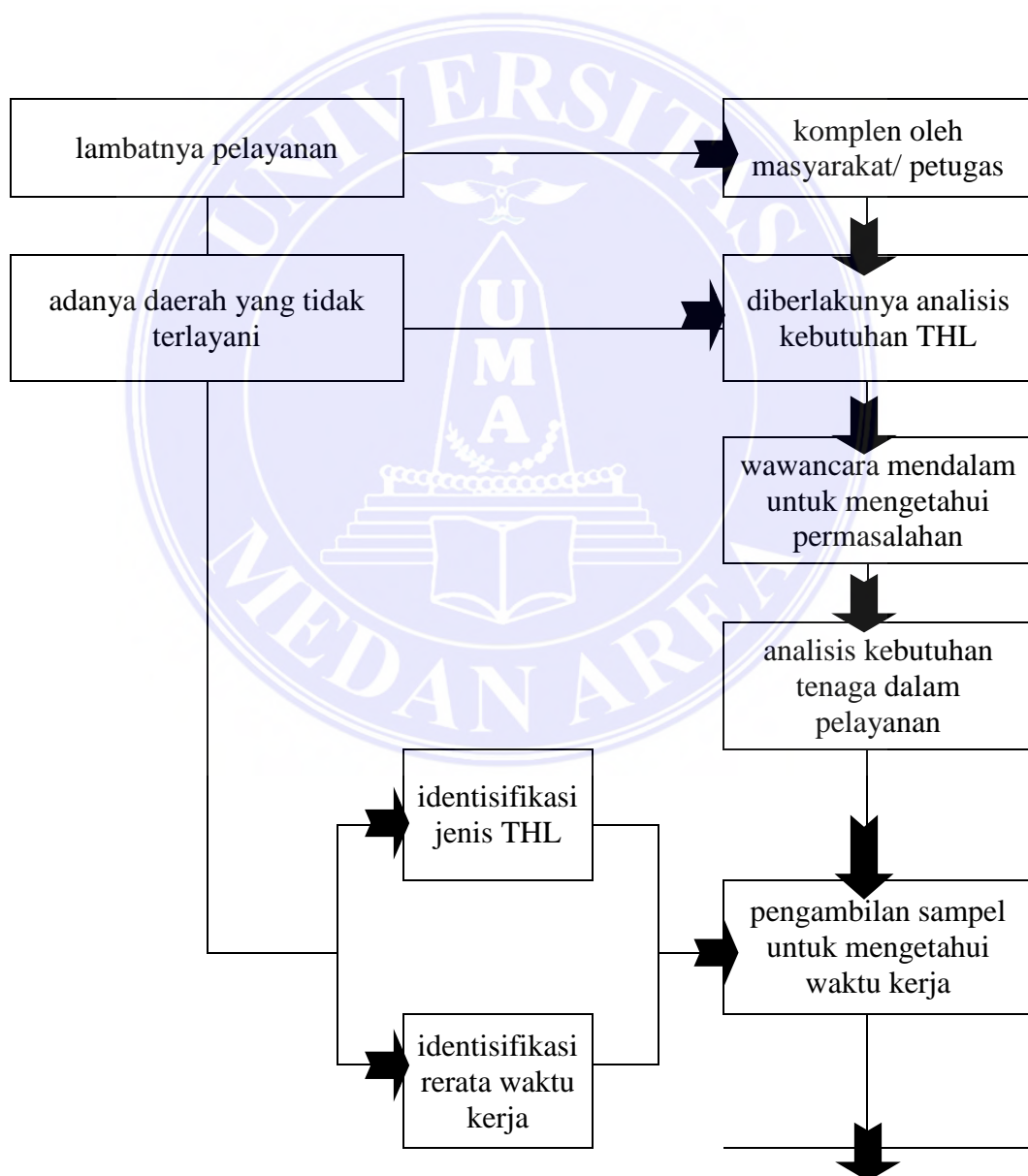
responsivitas pelayanan dikarenakan daya tanggap pemerintah dalam menangani keluhan masyarakat seperti menyediakan sarana dan prasarana sampah serta peningkatan jadwal pengangkutan sampah masih rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan responsivitas pelayanan persampahan di Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar yang diukur melalui 6 (enam) indikator yang berada dalam teori responsivitas Zeithaml, yaitu : merespon setiap pelanggan, kecepatan melayani, ketepatan melayani, kecermatan melayani, ketepatan waktu melayani, dan merespon setiap keluhan. Dasar penelitian ini adalah bersifat kualitatif dengan tipe penelitian secara deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi lapangan, wawancara mendalam, dan studi dokumen. Kemudian data dan hasil wawancara yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa responsivitas pelayanan persampahan yang dilakukan oleh Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar dinilai sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator merespon setiap pelanggan, dan kecermatan melayani yang sudah terpenuhi dengan baik. Namun masih perlu peningkatan dalam keempat indikator lainnya khususnya pada indikator ketepatan melayani dan ketepatan waktu yang dinilai masih belum baik secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu kiranya responsivitas pelayanan persampahan lebih ditingkatkan lagi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari tinjauan pustaka mengenai analisis beban kerja,

maka disusun kerangka Pemikiran menggunakan Pendekatan Proses sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



penghitungan beban kerja dan kebutuhan tenaga

2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam bab sebelumnya serta landasan teori yang ada maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Beban kerja petugas Tenaga Harian Lepas (THL) dalam menyelesaikan kebersihan persampahan dan pertamanan sudah optimal terhadap jam kerja dan luas wilayah kerjanya yang di tentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 30 hari dari tanggal 29 Maret–27 April 2018 dengan 3 pembagian waktu :

- Shift Pagi pukul 06.00-10.00 WIB.
Petugas Supir Pungut sampah, Sapu jalan dan rawat taman Kecamatan kota Kualasimpang dan Karang Baru
- Shift Siang pukul 14.00-18.00 WIB.
Petugas Sapu Jalan Kota Kualasimpang dan Supir Pungut Sampah
- Shift Malam Pukul 18.00-23.25 WIB.
Petugas Sapu dalam Pasar (Pajak pagi) dan Pungut sampah Pasar Pagi.

Penelitian juga dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang dalam pengambilan data dasar.

3.2 Bentuk Penelitian

Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan cara penghitungan beban kerja dengan observasi, *indepth interview* dan telaah dokumen. Observasi dilakukan dengan metode *work sampling* dan daily log untuk mendapatkan pola kegiatan Petugas THL Kebersihan dan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh. Setelahnya dilakukan penghitungan kebutuhan Petugas THL mengikuti formula-formula yang telah ada di kepustakaan. Penelitian dilakukan dengan rancangan *cross sectional* dan pengambilan sample dilakukan dengan cara *total sampling*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah waktu kerja yang digunakan oleh Petugas THL Dinas Lingkungan Hidup yang bertugas di Kecamatan Kota Kualasimpang dan Kecamatan Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang, baik berupa waktu produktif dan non produktif. Dalam menentukan populasi penelitian, data yang digunakan untuk mendapatkan sampel adalah total sampling dengan mengukur jumlah waktu yang digunakan dalam pelayanan Kebersihan dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang.

Untuk penelitian dengan pendekatan kualitatif dilakukan wawancara mendalam dengan kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Mandor yang terkait serta Petugas THL Kebersihan dan Pertamanan masing-masing satu orang. Wawancara mendalam ini ditujukan untuk

menggalikan faktor-faktor yang memperlambat pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup agar dapat dicari sumber masalah utama

3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan kriteria inklusi yaitu waktu produktif dan non produktif yang dilakukan oleh seorang Petugas THL Kebersihan dan Pertamanan dalam memberikan Pelayanan di Kecamatan Kota Kualasimpang dan Karang Baru.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan pendekatan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan layanan. Dilakukan pengambilan sampel dengan teknik total sampling. Dilakukan pengukuran terhadap waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pelayanan Kebersihan dan Pertamanan sampai habis waktu kerja seorang Petugas THL (240 menit pagi, 240 menit sore dan 330 menit malam)

Pengamat melakukan pengamatan langsung di lapangan, pengukuran waktu dilakukan dengan mencatat jam mulai dan jam selesai proses pelayanan untuk kemudian dituliskan dalam formulir pengamatan. Pengamatan dilakukan sesuai jumlah yang telah dihitung pada penghitungan jumlah sampel, selama hari kerja.

Untuk pendekatan kualitatif dilakukan wawancara mendalam oleh peneliti dengan kepalaDinas Lingkungan Hidup,Kepala Bidang, Kepala Seksi, Mandor yang terkait serta Petugas Lapangan Kebersihan dan Pertamanan masing-masing satu orang. Wawancara difokuskan untuk mencari faktor-faktor yang menghambat pelayanan Kebersihan dan Pengelolaan Pertamanan.

3.4.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa formulir hasil pengamatan. Formulir terdiri dari dua jenis, yaitu formulir untuk pengamatan kegiatan pelayanan Kebersihan dan Pertamanan dan catatan kegiatan seorang Petugas Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan. Formulir tersebut berisi nomer urut, hari/tanggal, kegiatan yang dilakukan serta lama pelayanankegiatan. Formulir ini kemudian digunakan untuk pencatatan oleh pengamat. Instrumen lainnya adalah pedoman untuk melakukan wawancaramendalam.

3.4.2 Pengolahan Data

Pengolahandatadilakukandenganprosespunyuntingan,pemasukandatake komputerunkdiolah,sertapembersihandata.Penyuntingandatatilakukansetiap selesaipengamatan,untukmemeriksaadanyakesalahan,kekuranglengkapandan ketidakkonsistenanpengamatan.Padatahappemasukandata,datadimasukkanke komputer dan dilakukan penghitungan. Penghitungan dapat dilakukan berdasarkan jumlah waktu kegiatan. Terakhir tahap pembersihan data dilakukan jika ada kesalahan dalam memasukkandata.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam studi ini analisis data dilakukan untuk mengetahui beban kerja dan kebutuhan tenaga. Untuk mengetahui beban kerja pertama-tama dicari rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kemudian, setelah diketahui rata-rata waktu yang dibutuhkan dapat diketahui berapa beban kerja per shift berdasarkan jumlah waktu. Dari perhitungan itu dapat dicari tahu kebutuhan tenaga per hari, dilakukan dengan metode WISN dengan memperhitungkan waktu memberikan pelayanan petugas per hari, waktu yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan, jam kerja efektif SDM per hari serta jumlah hari kerja pertahun.

Untuk analisis data kualitatif dilakukan proses reduksi, penyajian kemudian penarikan kesimpulan dari data, sesuai langkah analisis data kualitatif Miles dan Huberman (1984). Data yang dituliskan merupakan data yang telah melewati proses reduksi, kemudian dilakukan pembahasan dari data yang berhasil dikumpulkan.

3.5.1 Penyajian Data

Data kuantitatif penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel hasil kesimpulan dari pengamatan yang dilakukan disertai dengan penjelasan deskriptif. Hasil waktu memberikan pelayanan yang didapatkan kemudian dimasukkan dalam rumus untuk penghitungan beban kerja, penghitungan jumlah kebutuhan

tenaga, dan penghitungan jumlah kebutuhan tenaga. Hasil penghitungan kemudian dirangkum dalam table.

3.6 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

3.6.1 Definisi Konsep

Dari uraian teori-teori di atas dapat dibuat suatu Definisi Konsep sebagai berikut:

1. Input

Tenaga Petugas Kebersihan dan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh terdiri dari:

- a. Pendidikan
- b. Etos kerja
- c. Motivasi
- d. Kedisiplinan
- e. Ketrampilan

2. Proses

Beban kerja tenaga Petugas Kebersihan dan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh diukur dengan:

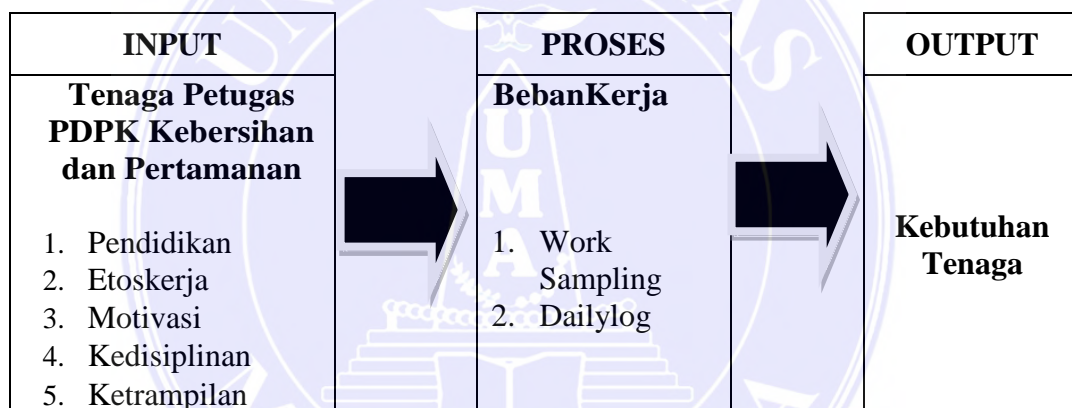
- a. Worksampling

- b. Dailylog
- c. Time and motionstudy

3. Output

KebutuhantenagaPetugas Kebersihan dan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang Provinsi Aceh,sesuai bebankerjamenggunakan*WorkloadIndicatorStaffingNeed(WISN)*.

Gambar 3.1
Definisi Konsep



3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional ialah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan yang lain dan juga pengukurannya. Variabel operasional bermanfaat untuk :

1. Mengidentifikasi kriteria yang dapat diobservasi yang sedang didefinisikan
2. Menunjukkan bahwa suatu konsep atau objek mungkin mempunyai lebih dari satu definisi operasional;
3. Mengetahui bahwa definisi operasional bersifat unik dalam situasi dimana definisi tersebut harus digunakan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Varibel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
1.	Formasi tenaga kerja petugas PDPK kebersihan dan pertamanan	Angka kuantitatif tenaga dan beserta jenisnya	Dengan menggunakan pengumpulan data tentang jumlah dan jenis SDM petugas PDPK kebersihan dan pertamanan	Catatan pemetaan SDM petugas PDPK kebersihan dan pertamanan	Rasio dan Ordinal	Berupa informasi kuantitatif dan kualitatif tentang jumlah dan jenis SDM petugas PDPK kebersihan dan pertamanan
2	Beban Kerja	Jumlah unit kerja yang ditugaskan kepada satu sumber daya dalam periode waktu tertentu (Wideman,	Menggunakan pendekatan lama pelayanan/kegiatan yang dilakukan di Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan sebagai produk jasa utama.	Pengukuran digunakan dengan menggunakan jam dan formulir pengamatan	Rasio	Berupa informasi kuantitatif mengenai rerata waktu yang dibutuhkan untuk pelayanan/kegiatan Kebersihan dan Pertamanan

		2002)	Pengukuran waktu dilakukan menggunakan jam. kegiatan yang dilakukan yang menjadi sampel penelitian. Hasil Pengukuran Sampel kemudian dihitung rata-ratanya dan dijadikan patokan untuk penghitungan beban kerja dan angka kebutuhan kerja			
3	Analisis Kebutuhan Tenaga	Penghitungan kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja mengikuti metode WISN	Menggunakan metode WISN mempertimbangkan beban kerja, jumlah transaksi, waktu yang dibutuhkan tiap kegiatan, jam kerja efektif SDM dan Jumlah hari kerja per tahun	Pengukuran digunakan dengan menggunakan metode WISN	Rasio	Berupa informasi kuantitatif mengenai jumlah tenaga yang dibutuhkan Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan
4	Waktu Kerja	Waktu yang dibutuhkan bagi seorang tenaga Kebersihan dan Pertamanan dalam menyelesaikan kegiatan yang menjadi tugas pokoknya/waktu efektif	Menggunakan penghitungan waktu dalam jam	Pengukuran digunakan dengan menggunakan jam	Rasio	Berapa informasi kuantitatif tentang jumlah waktu yang digunakan untuk pelayanan kebersihan dan pertamanan
5	Analisa hambatan pelayanan	Daftar hambatan dalam pelayanan, hasil wawancara mendalam dengan kasie dan mandor	Dengan melakukan wawancara mendalam terhadap kasie dan mandor	Daftar pedoman wawancara mendalam	-	Berupa informasi kualitatif mengenai hambatan dalam pelayanan kebersihan dan pertamanan dalam mencapai standar mutu pelayanan
6	Pendidikan	Tingkat Pendidikan terakhir dan tertinggi yang dicapai tenaga pelayanan kebersihan dan	Dengan pertanyaan tingkat pendidikan	Lembar kuesioner pedoman wawancara mendalam	Nominal	Berupa informasi kualitatif mengenai hambatan dalam pelayanan dalam mencapai standart mutu pelayanan

7	Kedisiplinan	pertamanan Lembar observasi tentang kehadiran tenaga kebersihan dan pertamanan	Dengan waktu kehadiran dan pulang kerja	Lembar observasi, pedoman wawancara mendalam	-	Berupa informasi tentang kedisiplinan bulan maret 2018 dan berupa informs kualitatif mengenai hambatan dalam pelayanan kebersihan dan pertamanan dalam mencapai standart mutu
8	Etos Kerja	Pandangan untuk menilai sejauh mana tenaga pelayanan melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	Dengan melakukan wawancara mendalam terhadap kbid, kasie dan mandor.	Daftar pedoman wawancara mendalam	-	Berupa informasi kualitatif mengenai etos kerja tenaga pelayanan kebersihan dan pertamanan dalam mencapai standar mutu.
9	Motivasi Kerja	Kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya	Dengan melakukan wawancara mendalam terhadap kbid, kasie dan mandor.	Daftar pedoman wawancara mendalam	-	Berupa informasi kualitatif mengenai etos kerja tenaga pelayanan kebersihan dan pertamanan dalam mencapai standar mutu.
10	Keterampilan Kerja	Daftar keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial tanaga kebersihan dan pertamanan dalam menyelesaikan	Dengan melakukan wawancara mendalam terhadap kbid, kasie dan mandor.	Daftar pedoman wawancara mendalam	-	Berupa informasi kualitatif mengenai etos kerja tenaga pelayanan kebersihan dan pertamanan dalam mencapai standar mutu.

		tugas pokoknya				
--	--	-------------------	--	--	--	--



DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Wahyu Handaru, 2012. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intense Turnover pada di Visi PT Jamsostek*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 3, No. 1, 2012 1.
- Arika, 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.Jurnal artikel.
- Bohlander, George., and Snell, Scott, 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Danang Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Dwiyanto, Agus, 2011. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Ilyas, Yaslis, 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jakarta. BP FKUM UI.
- Ilyas Y, 2011. *Perencanaan SDM Rumah Sakit*, Teori, Metoda dan Formula. Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Depok, Jawa Barat.
- Liebler JG, Levine RE, Darvitz HL, 1984. *Management principles for health professionals*. Aspen publication. Maryland.
- Muhammad Aprizal, Nurelsan, 2016. *Responsivitas Pelayanan Persampahan di Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.
- Melfita Krisna, 2012. *Analisis Beban KerjadanKebutuhanTenagadiInstalasiFarmasiRumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung*. Universitas Indonesia. Depok.S.P,Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Melfita Krisna, 2012. *Analisis Beban KerjadanKebutuhanTenagadiInstalasiFarmasiRumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung*. Universitas Indonesia. Depok.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi danManajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Suharyanto,HadriyanusdanAgusHeruantoHadna, 2005.*ManajemenSumber Daya Manusia*. Media Wacana. Yogyakarta.
- Shipp, P. J., & World Health Organization, 1998. *Workload indicators of staffingneed (WISN)*. a manual for implementation.
- T. Hani Handoko, 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Dokumen-Dokumen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2009 Tentang *Pelayanan Publik*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 Tentang *Pengelolaan Sampah*
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem *Perencanaan Pembangunan Nasional*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.
- Undang-undang Nomor 4 Tahun 2002 tentang *Pembentukan Kabupaten Aceh Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Aceh Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Aceh Tamiang di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*.
- Peraturan Menteri Agama, Ketenagakerjaan dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 707 Tahun 2017, Nomor 256 Tahun 2017 dan Nomor 01/Skb/Menpan-Rb/09/207 tentang *hari libur nasional dan Cuti Bersama Tahun 2018*
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 59 tahun 2016 tentang *Pedoman Pelaksanaan Reduce,Reuse dan Recycle*.
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74/ Menlhk/ Setjen/ Kum.1/2016 tentang *Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Melaksanakan*

Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup dan Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang ***Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.***

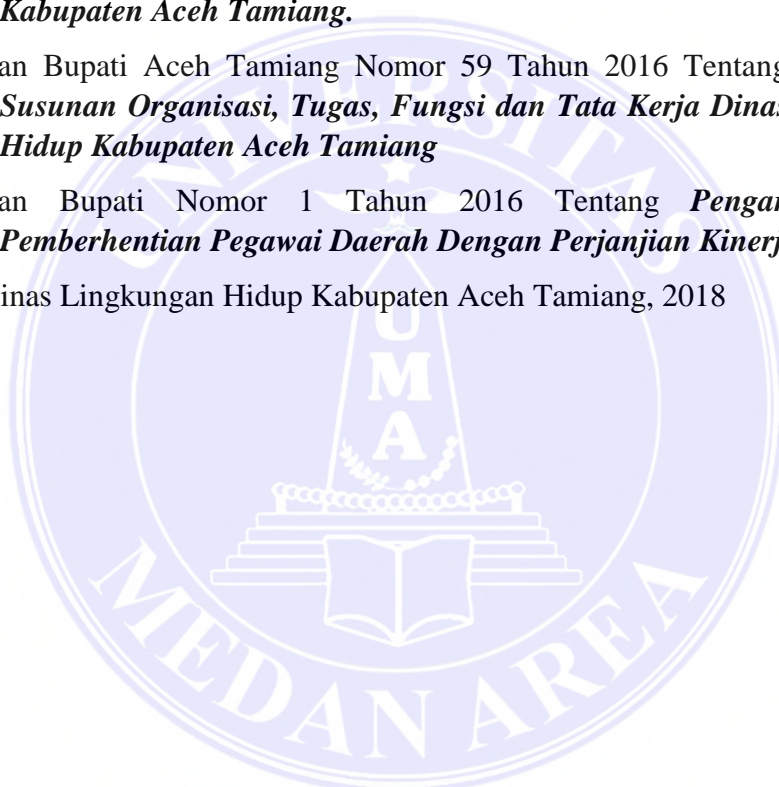
Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang ***Pedoman Pelaksanaan Reduce, Reuse dan Recycle***

Qanun Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Tamiang Nomor 15 Tahun 2014 Tentang ***Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.***

Peraturan Bupati Aceh Tamiang Nomor 59 Tahun 2016 Tentang ***Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang***

Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2016 Tentang ***Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai Daerah Dengan Perjanjian Kinerja.***

DPA Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang, 2018



KUESIONER	
A. IDENTITAS RESPONDEN	
Tanggal Pengambilan Data April 2018	Nomor Kode :
Petunjuk Pengisian :	
1. Isi dengan Lengkap 2. Untuk data yang harus dipilih, beri tanda kali pada kotak yang tersedia dan atau isi sesuai jawaban	
IDENTITAS RESPONDEN	
1. Nama Responden	:
2. Jenis Kelamin	: <input type="checkbox"/> 1. Pria <input type="checkbox"/> 3. Perempuan
4. Usia	: Tahun
5. Pendidikan Terakhir	: <input type="checkbox"/>
a. SD	: <input type="checkbox"/>
b. SLTP	: <input type="checkbox"/>
c. SLTA	: <input type="checkbox"/>
d. D II	: <input type="checkbox"/>
e. D III	: <input type="checkbox"/>
f. S 1	: <input type="checkbox"/>
g. S 2	: <input type="checkbox"/>
6. Status Kepegawaian	: <input type="checkbox"/> 1. PNS <input type="checkbox"/> 2. CPNS <input type="checkbox"/> 3. PDPK

D. PEDOMAN WAWANCARA

Petunjuk Umum Wawancara :

1. Ucapan terima kasih atas kesediaandiwawancarai
2. Lakukanperkenalanduaarah,baikpenelitimaupuninformanmulaidarinama , umur, pendidikan, pekerjaan,jabatan
3. Jelaskan maksud dan tujuanwawancara
4. Wawancara dilakukan olehpeneliti
5. Dalam diskusi informan bebas mengeluarkanpendapat
6. Dijelaskanbahwapendapat,sarandanpengalamansangatberharga
7. DalamWawancaratidakadajawabanyangbenaratausalahsertadijaga kerahasiaannya

Nama	:	
Jabatan	:	
Umur	:	
Pendidikan terakhir	:	
Tempat kerja	:	
Lama bekerja di tempat sekarang	:	
Masa kerja keseluruhan	:	
No. Telpon/HP	:	

KETERANGAN PEWAWANCARA

Nama Pewawancara	:	
Jabatan Pencatat	:	
Tanggal Jam wawancara	:	
Tempat wawancara	:	
Lama Waktu wawancara	:	

MATERI WAWANCARA

- **Kabid Pengelolaan Persampahan dan Limbah B3**
- **Kepala Bidang Pengendalian, Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup**
- **Kasie Pengelolaan Persampahan**
- **Kepala Seksi Pemeliharaan LH dan RTH**

1. Berbicara tentang Pelayanan Kebersihan dan Pertamanan, menurut Bapak/Ibu bagaimana keberadaan Seksi Pengelolaan Persampahan/ Seksi Pemeliharaan LH dan RTH dalam memberikan layanan Kebersihan dan Keindahan?
2. Bagaimana pendapat anda tentang beban kerja yang ada terhadap petugas Lapangan?
3. Bagaimana pendapat anda tentang kecukupan tenaga dilapangan?
4. Bagaimana dengan ketenagaan yang ada, adakah kendala?
5. Bagaimana dengan tingkat pendidikan Petugas THL, adakah kendala?
6. Bagaimana dengan kedisiplinan Petugas THL, adakah kendala?
7. Bagaimana dengan ketrampilan Petugas THL, adakah kendala?
8. Bagaimana dengan etos kerja Petugas THL, adakah kendala?
9. Bagaimana dengan motivasi Petugas THL di, adakah kendala?
10. Apa saja keluhan dari masyarakat atau Pedagang yang sering ditemui dalam pelayanan Kebersihan ?
11. Apa usaha yang telah dilakukan menjawab keluhan dari masyarakat atau Pedagang terhadap pelayanan?
12. Bagaimana kendala-kendala yang ada dan solusi apa yang sudah dilakukan?

MATERI WAWANCARA

- **Petugas Tenaga Harian Lepas**

1. Berbicara tentang Pelayanan Kebersihan/Pertamanan, menurut anda bagaimana keberadaan Petugas THL dalam memberikan layanan?
2. Bagaimana pendapat anda mengenai proses pelayanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Bagaimana pendapat anda tentang beban kerja selama ini, adakah kendala ?
4. Bagaimana dengan ketenagaan yang ada, adakah kendala?
5. Bagaimana menurut anda tentang pelayanan pada saat peak hours?
6. Apa saja kendala yang ditemukan dalam proses pekerjaan?
7. Menurut anda, bagaimana kerjasama antara tenaga yang ada dalam melakukan proses pelayanan Kebersihan dan Pertamanan ?
8. Menurut anda, apa hambatan yang utama dalam proses pelayanan?
9. Menurut anda apa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam proses pelayanan?

**PETUNJUK OPERASIONAL PENGAMATAN AKTIVITAS
DENGAN FORMULIR WORKSAMPLING PADA PETUGAS
TENAGA HARIAN LEPAS DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN ACEH TAMIANG TAHUN 2018**

No	Aktivitas pelayanan Langsung	Aktivitas pelayanan taklang sung	Aktivitas lain yang Produktif	Pribadi
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				

NB: jika ada kegiatan yang kurang pada kegiatan tenaga Pelayanan dapat ditambahkan