

Analisis Beban Kerja Satpol PP Kelurahan Bidara Cina Kota Jakarta Timur

Adela Dwi Mardini, Saut Gracer Sijabat

Politeknik STIA LAN Jakarta

Adeladee1121@gmail.com, saut.s@stialan.ac.id

Abstract

Internal community conflicts, thuggery, street sellers (PKL), persons with social welfare problems (PMKS), and disaster management, which occurs frequently, are common challenges relating to public and social order in Bidara Cina Urban Village. With 8 Satpol PP Bidara Cina Village members, personnel must be able to carry out their principal duties and functions, as well as tasks, orders, and handling other community reports directly or indirectly. The goal of this research is to examine the workload in Satpol PP Bidara Cina Village. This study takes a qualitative approach, with data collected through in-depth interviews, observation, and document analysis. The number of employees is calculated in accordance with the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia (Permenpan RBRI) Number 1 of 2020, which specifies rules for job analysis and workload analysis. Employees and the Head of Satpol PP in the work environment of Bidara Cina Urban Village, Jatinegara District, East Jakarta City participated in this study. According to the findings of this study, the workload of Bidara Cina Village Satpol PP officers surpasses or exceeds the standard workload of each worker. External elements that influence work overload include professional tasks, organizational demands, and work environment, whereas internal factors include physical and psychological concerns. According to the findings of this study, the labor shortage will alleviate the problem of overworked personnel, allowing Satpol PP to perform more optimally.

Keywords: *Workload Analysis, Number of Employees, Police Unit*

Abstrak

Permasalahan umum yang terkait ketertiban umum dan sosial di Kelurahan Bidara Cina adalah konflik internal warga, premanisme, Pedagang Kaki Lima (PKL), Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS), hingga penanggulangan bencana yang sering terjadi yakni banjir. Dengan anggota Satpol PP Kelurahan Bidara Cina yang berjumlah 8 orang, pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sekaligus melaksanakan tugas, perintah, penanganan laporan masyarakat lainnya secara langsung atau tidak langsung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis beban kerja Satpol PP Kelurahan Bidara Cina dengan menggunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yang mendalam, observasi, dan telaah dokumen. Perhitungan jumlah pegawai mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permenpan RBRI) Nomor 1 Tahun 2020 tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai dan Kepala Satpol PP di lingkungan kerja Kelurahan Bidara Cina, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja petugas Satpol PP Kelurahan Bidara Cina melampaui atau melebihi beban kerja standar masing-masing personil. Faktor yang mempengaruhi beban kerja lebih antara lain faktor eksternal yang meliputi tugas-tugas profesional, tuntutan organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan faktor internal yakni faktor somatik dan psikis. Dari hasil penelitian ini diharapkan kesenjangan jumlah pegawai dapat mengatasi permasalahan beban kerja lebih personil agar kinerja Satpol PP menjadi lebih optimal.

Kata kunci: Analisis Beban Kerja, Jumlah Pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja

PENDAHULUAN

Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta saat ini menjadi tolak ukur bagi Provinsi lain di Indonesia, kedudukannya sebagai ibukota negara, membuat Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta dituntut dan tertantang dalam mewujudkan kota impian bagi semua kalangan. Kota yang aman, tertib, tentram, bersih dan nyaman menjadi dambaan setiap warga Jakarta, berbagai kebijakan dan kegiatan menjadi tanggung jawab semua pihak, baik pemerintah maupun masyarakat.

Ketenteraman dan ketertiban umum menjadi kendala utama permasalahan yang ada di DKI Jakarta, kesemrawutan tatanan masyarakat yang ditimbulkan oleh sekelompok masyarakat yang belum tertib dan melakukan pelanggaran semerta – merta mengakibatkan ketidaknyamanan masyarakat lainnya dalam menjalankan aktifitas kesehariannya. Sebagaimana dikemukakan Chazawi (2001) bahwa perbuatan yang dibentuk menjadi kejahatan dan dalam undang – undang perbuatan itu sebagai perbuatan yang membahayakan, maka akibat perbuatan tersebut yang harus diterima adalah pemberlakuan sanksi hukum. Dengan menetapkan larangan untuk melakukan suatu perbuatan dengan disertai sanksi pidana bagi siapa yang melanggarnya, berarti undang – undang telah memberikan perlindungan hukum atas kepentingan hukum tersebut. Pelaksanaan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat ini meliputi kegiatan deteksi dan cegah dini, pembinaan dan penyuluhan, patroli, pengamanan, pengawalan, penertiban dan penanganan unjuk rasa dan kerusuhan massa. Menurut Karunia, (2023) penerapan e-government menjadi sangat relevan untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelaksanaan pelayanan publik seperti Sistem online untuk pelaporan gangguan ketertiban dan pengaduan masyarakat dapat menjadi bagian dari transformasi digital yang mendukung kinerja Satpol PP dalam menjaga keamanan dan ketertiban secara lebih efektif dan responsif. Dalam kegiatan penertiban masyarakat, kita mengenal kehadiran Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan polisi sekilas mereka terlihat mempunyai tugas dan wewenang yang sama, padahal kedua instansi ini jauh berbeda. Satpol PP merupakan perangkat daerah yang bertugas membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

Tabel 1. Laporan Tahunan Satpol PP Kelurahan Bidara Cina

No	Pelanggaran	2020	2021	2021
1	Pedagang Kaki Lima (PKL)	2.880	3.918	4.025
2	Pengamen	2.160	2.367	2.561
3	Manusia <i>silver</i>	1.440	1.671	1.893
4	Pengemis	1.800	1.924	2.087
5	Pedagang Asongan	1.389	1.753	1.943
6	Pak Ogah	1.218	1.398	1.586
7	Bangunan bantaran kali	24	38	46
8	Anak <i>punk</i>	48	57	65
9	Penjual minuman beralkohol	24	41	55
10	Bangunan liar	36	49	57

Sumber: Laporan Tahunan Satpol PP Kelurahan Bidara Cina (2020 – 2022)

Berdasarkan jumlah pelanggaran tahunan pada tabel 1 di atas, jumlah petugas Satpol PP yang ada masih belum optimal menjalankan tugas fungsinya sebagai penegak peraturan daerah. Tugas Satpol PP Kelurahan Bidara Cina saat ini termasuk Kepala Satuan Tugas (Kasatgas) Pol PP tingkat Kelurahan, belum ada kesesuaian beban kerja yang dilakukan dengan jumlah tenaga kerja yang melakukan tugas, ditambah adanya tugas unsur samping yaitu pengawasan penyakit masyarakat yang berkolaborasi dengan unsur samping yakni unsur Polri dan TNI. Satpol PP Kelurahan Bidara Cina saat ini berjumlah 8 (delapan) orang dengan formasi eksisting 1 orang Kepala Satuan Tugas (Kasatgas) Satpol PP, 2 orang anggota Pegawai Negeri Sipil (PNS), 2 orang anggota Pegawai Tidak Tetap (PTT), 3 orang Pegawai jasa lainnya perorangan (PJLP).

Ketimpangan yang paling menonjol adalah ketika setiap tahun peraturan daerah bertambah, namun jumlah petugas Satpol PP tidak mengalami penambahan formasi sejak tahun 2020. Jika dibandingkan dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS, disebutkan bahwa salah satu 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 merupakan bagian dari penataan PNS di Kelurahan Bidara Cina, Kota Jakarta Timur. Selain itu, pengembangan kompetensi PNS harus menjadi prioritas agar petugas Satpol PP mampu menangani semakin banyaknya peraturan dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Upaya pengembangan ini dapat berupa pelatihan teknis dan peningkatan kemampuan manajerial yang terus berkesinambungan (Suryanto et al., 2023).

Beberapa penelitian terdahulu, analisis beban kerja pernah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru Arischa (2019) terkait dengan bidang pengelolaan sampah. Penelitian lain dilakukan oleh Helianty (2013) yang melakukan analisis beban kerja dosen di Institut Teknologi Nasional. Irawan & Leksono (2021) juga melakukan analisis beban kerja pada *Departement Quality Control*. Meskipun penelitian terdahulu terkait analisis beban kerja sudah cukup banyak, namun penelitian terkait analisis beban kerja terhadap Satpol PP khususnya di satu kelurahan di Jakarta belum pernah dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja Satpol PP Kelurahan Bidara Cina agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih optimal, efektif, dan efisien. Dengan diterapkannya analisis beban kerja ini diharapkan dapat terjadi peningkatan hasil kerja pada Satpol PP Kelurahan Bidara Cina.

KAJIAN LITERATUR

Beban kerja adalah beban pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau pun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Selain itu, menurut Karunia et al., (2023) lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, dan hubungan antar rekan kerja yang baik, dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai, dan mengurangi beban kerjanya.

Beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih, seperti yang diterangkan oleh Setyawati (2010) yang ditandai dengan adanya (1) Gejala Fisik berupa sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun, dan lain-lain; (2) Gejala Mental berupa mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa; serta (3) Gejala Sosial berupa perilaku banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar.

Menurut Karunia, (2020) pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, dan budaya organisasi sangat berperan dalam mengatasi dampak beban kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta mendorong keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai. Struktur organisasi yang baik akan memastikan distribusi beban kerja yang merata, menghindari tumpang tindih tugas, dan menciptakan alur kerja yang efisien.

Sementara itu, budaya organisasi yang positif, seperti budaya kolaboratif dan terbuka, dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tekanan yang dirasakan oleh pegawai, sehingga risiko kelebihan beban mental dan fisik dapat diminimalkan.

Menurut Mahawati et al. (2021), faktor - faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor, yang termasuk beban kerja eksternal adalah :

1) Tugas-tugas (*task*).

Tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2) Organisasi kerja.

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, musik kerja, tugas, dan wewenang.

3) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara) lingkungan kerja biologis (bakteri virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain*. Secara ringkas factor internal meliputi:

1) Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

2) Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

Mengutip dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020, Analisis Beban Kerja dilaksanakan mengacu kepada norma waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat efisiensi kerja, dan standar beban kerja dan prestasi kerja, menyusun formasi pegawai, serta penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya. Aspek yang dilibatkan dalam mengukur beban kerja antara lain norma waktu sebagai variabel tetap, volume kerja sebagai variabel tidak tetap, serta jam kerja efektif (Permenpan RB, 2020).

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan dalam gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Diolah oleh Penulis (2023)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif untuk mengungkap dan membahas mengenai beban kerja Satpol PP di Kelurahan Bidara Cina. Menurut Creswell & Creswell (2018) pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada mengeksplorasi dan memahami pengalaman, perspektif, dan makna yang diatribusikan oleh individu atau kelompok pada suatu fenomena tertentu. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang konteks sosial dan budaya tempat fenomena tersebut terjadi. Penelitian kualitatif sering digunakan untuk mengeksplorasi fenomena sosial yang kompleks, pengalaman subjektif, dan makna yang diberikan individu terhadap pengalaman mereka.

Pendekatan penelitian kualitatif dipilih dengan alasan bahwa rumusan dan permasalahan penelitian dapat diteliti secara mendalam dan dinamis untuk mengungkap aspek yang tercakup dalam beban kerja Satpol PP di Kelurahan Bidara Cina. Selain itu penelitian kualitatif dipilih dengan alasan bahwa penelitian kualitatif dapat mengungkap fenomena sosial kemasyarakatan di Kelurahan Bidara Cina, Kota Jakarta Timur yang terbentuk dari situasi dan kondisi tertentu secara mendalam dan dinamis melalui mediasi data primer yang diperoleh dari para pihak yang dipandang sama-sama memahami dan merasakan secara langsung situasi dan kondisi dinamis obyek yang diteliti namun menunjukkan juga perbedaan sudut pandang dan penafsiran terhadap situasi dan kondisi dinamis masalah yang memungkinkan pengungkapan dan pembahasan obyek penelitian menjadi heuristik dan empirik.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain pengumpulan data beban kerja yang berisi tugas pokok dan fungsi, rincian tugas, rincian kegiatan. Kemudian pengumpulan data dilanjutkan dengan menggunakan kuesioner, observasi, serta wawancara yang mendalam kepada pihak yang relevan dengan penelitian ini. Wawancara ini dilakukan dengan Kepala Satpol PP, Anggota PNS, Anggota PTT, dan Anggota PJLP masing-masing 1 orang. Kriteria penetapan obyek penelitian didasarkan pada pelaksana langsung tugas pokok dan fungsi Satpol PP di Kelurahan Bidara Cina, Jakarta Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis beban kerja yang dilakukan, peneliti melakukan analisis jabatan terlebih dahulu dengan mengidentifikasi tugas pokok utama Satpol PP antara lain melaksanakan patroli pencegahan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina; melaksanakan penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina; penanganan laporan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina; serta pengawasan kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina. Dalam konteks ini menurut Dwiputrianti et al., (2023) penerapan manajemen talenta menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap Satpol PP, terlepas dari status kepegawaiannya, memiliki potensi yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan secara optimal dalam menjalankan tugas mereka. Membandingkan antara Satpol PP berdasarkan perbedaan status kepegawaiannya, peneliti menyimpulkan tidak ada perbedaan uraian jabatan baik antara Kasatgas Pol PP, anggota PNS, anggota PTT, dan anggota PJLP; namun demikian, perbedaan dari keempatnya dapat ditemukan pada perbedaan jumlah hasil kerja dalam kurun waktu 1 tahun anggaran yang kemudian berimplikasi terhadap jumlah kebutuhan pegawai masing-masing jabatan.

Tabel 2. Perbedaan Satpol PP Kelurahan Bidara Cina

No	Tugas Pokok dan Fungsi	Kasatgas Pol PP	Anggota PNS	Anggota PTT	Anggota PJLP
1	Pelaksanaan patroli pencegahan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Target 100 laporan/tahun	Target 80 laporan/tahun	Target 80 laporan/tahun	Target 80 laporan/tahun
2	Pelaksanaan penegakan peraturan daerah Provinsi dan Peraturan Gubernur di Wilayah Kelurahan Bidara Cina	Target 80 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun
3	Penanganan laporan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Target 70 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun
4	Pengawasan Kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Target 100 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun	Target 120 laporan/tahun

Sumber: diolah oleh Peneliti (2023)

Perbedaan lain dapat ditemukan pada kualifikasi jabatan, tanggung jawab, wewenang, korelasi jabatan, dan syarat jabatan. Sedangkan kesamaan keempatnya terletak pada hasil kerja, bahan kerja, perangkat kerja, kondisi lingkungan kerja, risiko bahaya kerja, serta prestasi kerja yang diharapkan. Hasil dari analisis beban Satpol PP disajikan dalam Gambar 2 - Gambar 5 sebagai berikut.

Gambar 2. Hasil Analisis Beban Kerja Kepala Satpol PP Kelurahan Bidara Cina

NO	URAIAN	HASIL KERJA	JUMLAH HASIL	WAKTU PENYELESAIA (JAM)	WAKTU EFEKTIF (JAM)	KEBUTUHAN PEGAWAI
1	Pelaksanaan patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	100 laporan	3	1250	0,24
2	Pelaksanaan penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	80 laporan	3	1250	0,192
3	Penanganan laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	70 laporan	3	1250	0,168
4	Pengawasan kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	100 laporan	3	1250	0,24
JUMLAH			350 laporan	12	1250	0,84
JUMLAH PEGAWAI						1,68

Sumber: dioleh oleh Peneliti (2023)

Gambar 3. Hasil Analisis Beban Kerja Anggota Satpol PP (PNS) Kelurahan Bidara Cina

NO	URAIAN	HASIL KERJA	JUMLAH HASIL	WAKTU PENYELESAIA (JAM)	WAKTU EFEKTIF (JAM)	KEBUTUHAN PEGAWAI
1	Pelaksanaan patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	80 laporan	3	1250	0,192
2	Pelaksanaan penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
3	Penanganan laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
4	Pengawasan kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
JUMLAH			440 laporan	12	1250	1,056
JUMLAH PEGAWAI						2,112

Sumber: dioleh oleh Peneliti (2023)

Gambar 4. Hasil Analisis Beban Kerja Anggota Satpol PP (PTT) Kelurahan Bidara Cina

NO	URAIAN	HASIL KERJA	JUMLAH HASIL	WAKTU PENYELESAIA (JAM)	WAKTU EFEKTIF (JAM)	KEBUTUHAN PEGAWAI
1	Pelaksanaan patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	80 laporan	3	1250	0,192
2	Pelaksanaan penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
3	Penanganan laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
4	Pengawasan kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
JUMLAH			440 laporan	12	1250	1,056
JUMLAH PEGAWAI						2,112

Sumber: dioleh oleh Peneliti (2023)

Gambar 5. Hasil Analisis Beban Kerja Anggota Satpol PP (PJLP) Kelurahan Bidara Cina

NO	URAIAN	HASIL KERJA	JUMLAH HASIL	WAKTU PENYELESAIA (JAM)	WAKTU EFEKTIF (JAM)	KEBUTUHAN PEGAWAI
1	Pelaksanaan patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya patroli pencegahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	80 laporan	3	1250	0,192
2	Pelaksanaan penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya penegakan peraturan daerah Provinsi dan peraturan Gubernur di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
3	Penanganan laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya laporan gangguan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
4	Pengawasan kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	Terlaksananya kawasan unggulan tertib PKL di wilayah Kelurahan Bidara Cina	120 laporan	3	1250	0,288
JUMLAH			440 laporan	12	1250	1,056
JUMLAH PEGAWAI						2,112

Sumber: dioleh oleh Peneliti (2023)

Analisis kebutuhan pegawai merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kesesuaian pegawai dengan kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian pegawai dengan kebutuhan dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai di Satpol PP Kelurahan Bidara Cina. Peneliti menggunakan pedoman Permenpan RB Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020, metode yang digunakan dalam perhitungan beban kerja yang diidentifikasi dari tugas per tugas jabatan. Metode ini adalah metode untuk menghitung kebutuhan pegawai pada jabatan yang hasilnya abstrak atau beragam. Hasil beragam artinya hasil kerja dalam jabatan banyak jenisnya.

Tabel 3. Hasil Analisis Kebutuhan Satpol Kelurahan Bidara Cina

Jabatan	Kondisi saat ini	Hasil Analisis Beban Kerja	Kesenjangan
Kasatgas Pol PP	1	2	1
Anggota PNS	2	4	2
Anggota PTT	2	4	2
Anggota PJLP	3	6	3
Jumlah	8 Orang	16 Orang	8 Orang

Sumber: diolah oleh Peneliti (2023)

Dari hasil perhitungan beban kerja yang dilakukan oleh peneliti pada gambar 2 sampai gambar 5 di atas, diperoleh data bahwa terdapat kebutuhan 16 orang pegawai yang ideal untuk menyelesaikan pekerjaan Satpol PP di Kelurahan Bidara Cina dari keseluruhan jenis hubungan kerja baik PNS, PTT, dan PJLP sebagaimana ditampilkan pada tabel 3. Jika dibandingkan dengan kondisi eksisting 8 orang pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan sebanyak 8 orang pegawai. Dengan kata lain maka beban kerja 1 orang anggota Satpol PP Kelurahan Bidara Cina saat ini sama dengan dua kali beban kerja anggota Satpol PP jika menurut rumusan analisis beban kerja permenpan RB Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2020.

Hasil analisis yang dilakukan oleh penulis dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Selain itu, analisis ini juga dapat digunakan sebagai rujukan untuk membuat rencana tindak lanjut lainnya untuk mengembangkan pegawai dengan mendukung layanan pembinaan, penyempurnaan, dan pendayagunaan pegawai dari segi kepegawaian, ketatalaksanaan, maupun kelembagaan.

PENUTUP

Sebagai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), personil mempunyai tugas untuk penyelenggaraan ketenteraman, ketertiban umum, penegakkan peraturan daerah dan peraturan Gubernur serta pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati peraturan daerah. Berdasarkan Analisis Beban Kerja yang diemban petugas Satpol PP Kelurahan Bidara Cina, dinilai melampaui atau melebihi beban kerja yang seharusnya dijalani masing – masing personil. Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal meliputi tugas – tugas, organisasi, dan lingkungan kerja, sedangkan faktor internal yakni faktor somatik dan faktor psikis.

Berdasarkan kesimpulan tersebut disarankan adanya penambahan personil Satpol PP menjadi 16 orang agar personil Satpol PP dapat bekerja semakin maksimal dalam mengemban tugas yang diberikan. Selain itu, mengingat bahwa tidak ada perbedaan tugas pokok, fungsi, target kinerja, dan lingkungan kerja maka sebaiknya tidak ada perbedaan status pendapatan, tunjangan, dan hak-hak lainnya yang melekat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arischa, S. (2019). Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(1), 1–15.
- Chazawi, A. (2001). *Kejahatan terhadap tubuh dan nyawa*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th edition). Sage Publisher.
- Dwiputrianti, S., Sutiyono, W., Suryanto, A., Rachmawati, T., & Octoviandy Purba, C. (2023). Understanding Indicators of Talent Acquisition and Retention of Different Generations in Building Talent Management: A Case Study of DKI Jakarta Provincial Government. *Policy & Governance Review*, 7(1), 86. <https://doi.org/10.30589/pgr.v7i1.646>
- Helianty, Y. (2013). Analisis kebutuhan jumlah pegawai berdasarkan analisis beban kerja. *Reka Integra*, 1(4).
- Irawan, A., & Leksono, E. B. (2021). Analisis Beban Kerja pada Departemen Quality Control. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 7(1), 1–6.
- Karunia, R. L. (2020). The Influence of Leadership, Organisational Structure, and Organisational Culture on the Company Performance of PT NK TBK. *International Journal of Innovation*, 11(2).
- Karunia, R. L. (2023). Analysis of the Factors that Affect the Implementation of EGovernment in Indonesia. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(3), 46–54. <https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i3.1216>
- Karunia, R. L., Darmawansyah, D., Prasetyo, J. H., Triyadi, T., & Ariawan, J. (2023). The effectiveness of career development in mediating the influence of the working environment and training towards the performance of employee. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 17(2), 202–210. <https://doi.org/10.33094/ijaefa.v17i2.1098>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyanur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*.
- Permenpan RB. (2020). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*.
- Setyawati, L. (2010). Selintas tentang kelelahan kerja. *Yogyakarta: Amara Books*, 28–33.
- Suryanto, A., M. Firdaus, A. Aswi, & F. A. Tamsir. (2023). The Challenges and Opportunities in the Implementation of E-learning for Competence Development of State Civil Apparatus. *Information Sciences Letters*, 12(5), 2165–2175. <https://doi.org/10.18576/isl/120551>