

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

TESIS

OLEH

**MUHAMMAD HARMAIN
NPM : 231801021**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/25

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)20/8/25

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

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

MUHAMMAD HARMAIN

NPM : 231801021

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/25

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)20/8/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
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 Langkat**

N a m a : Muhammad Harmain

N P M : 231801021

MENYETUJUI

Pembimbing I



Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

Pembimbing II



Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Yamar Jamaluddin, M.AP

Direktur



Prof. Dr. H. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah diuji pada 15 April 2025

Nama : Muhammad Harmain

NPM : 231801021



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Yanhar Jamaluddin, MAP
Sekretaris : Dr. Walid Musthafa Sembiring, S.Sos, M.IP
Pembimbing I : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si
Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si
Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA

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 20/8/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/8/25

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,
Yang menyatakan,



Muhammad Harmain

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Harmain
NPM : 231801021
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

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

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :
Yang menyatakan



Muhammad Harmain

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Analisis Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan Persampahan/ Kebersihan dan Pelayanan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat”**, Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segalakerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritik 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 pendidikan dan pemerintah.

Medan, April 2025

penulis


Muhammad Harmain

ABSTRAK

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

Nama : Muhammad Harmain
NPM : 231801021
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si
Pembimbing II : Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja tenaga harian lepas dalam pelayanan persampahan/kebersihan dan pelayanan pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat. Tenaga harian lepas memegang peran penting dalam menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan, namun mereka seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi dan kondisi yang menantang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam dan observasi langsung di lapangan untuk mengumpulkan data dari tenaga harian lepas, pengelola, dan pihak terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dihadapi oleh tenaga harian lepas sangat berat, terutama disebabkan oleh volume tugas yang besar, terbatasnya sumber daya manusia, dan kurangnya peralatan yang memadai. Tenaga harian lepas menghadapi tantangan dalam melaksanakan tugas, baik dalam sektor persampahan maupun pertamanan, yang mengarah pada kelelahan fisik dan stres mental. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang belum optimal, dengan pembagian tugas yang tidak merata dan kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pekerja, memperburuk kondisi ini. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan penambahan tenaga kerja, peningkatan fasilitas dan peralatan, serta peninjauan kebijakan pengelolaan beban kerja agar tenaga harian lepas dapat bekerja lebih efisien dan sejahtera, serta pelayanan yang diberikan dapat lebih optimal.

Kata Kunci: Beban kerja, tenaga harian lepas, pelayanan persampahan, pelayanan pertamanan, Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Langkat.

ABSTRACT

WORKLOAD ANALYSIS OF CASUAL DAILY LABOR WASTE/CLEANLINESS SERVICE AND LANDSCAPING SERVICES AT ENVIRONMENT OFFICE LANGKAT DISTRICT

Name : ***Muhammad Harmain***
NPM : ***231801021***
Study Program : ***Magister Ilmu Administrasi Publik***
Supervisor I : ***Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si***
Supervisor II : ***Dr. Rudi Salam Sinaga, S.Sos, M.Si***

This study aims to analyze the workload of casual workers in waste/cleaning services and gardening services at the Langkat Regency Environmental Service. Casual workers play an important role in maintaining the cleanliness and beauty of the environment, but they often face high workloads and challenging conditions. This study uses a qualitative approach with in-depth interview methods and direct field observations to collect data from casual workers, managers, and other related parties. The results of the study indicate that the workload faced by casual workers is very heavy, mainly due to the large volume of tasks, limited human resources, and lack of adequate equipment. Casual workers face challenges in carrying out their duties, both in the waste and gardening sectors, which leads to physical fatigue and mental stress. In addition, suboptimal workload management, with uneven division of tasks and lack of attention to worker welfare, worsens this condition. Based on these findings, this study recommends adding workers, improving facilities and equipment, and reviewing workload management policies so that casual workers can work more efficiently and prosperously, and the services provided can be more optimal.

Keywords: Workload, casual labor, waste management services, park services, Environmental Service, Langkat Regency.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Analisis Beban Kerja.....	11
2.1.1. Pengertian Analisis Beban Kerja.....	11
2.1.2. Beban Kerja.....	13
2.1.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	13
2.1.2.1. Indikator Beban Kerja	14
2.1.3. Sistem Manajemen Petugas Kebersihan Dan Pertamanan.....	15
2.1.4. Produktivitas Kerja.....	16
2.1.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas	17
2.1.5. Sumber Daya Manusia	17
2.2. Penelitian Terdahulu.....	18
2.3. Kerangka Pemikiran	20
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN	22
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	22
3.2. Jenis Penelitian	22
3.3. Tujuan Penelitian Kualitatif	23
3.4. Pendekatan Penelitian Kualitatif	23
3.5. Desain Penelitian Kualitatif.....	24
3.6. Sumber Data Penelitian	25
3.7. Teknik Pengumpulan Data	26
3.8. Teknik Analisis Data	26
3.9. Informan Penelitian	27
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.2. Profil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat.....	43
4.1.1 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat	44
4.1.2. Struktur Organisasi Sekretariat Dinas Kabupaten Langkat.....	44
4.1.3. Tugas dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat	45

4.2	Pembahasan	46
4.2.1	Analisis Beban Kerja Tenaga Harian Lepas Pelayanan Persampahan/ Kebersihan dan Pelayanan Pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat ...	46
BAB V	111
KESIMPULAN DAN SARAN	111
5.1.	Kesimpulan.....	111
5.2.	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	115
	Ketenagakerjaan.....	116
	Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup dan Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan.	117



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Informan Penelitian	28
--	-----------



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 2 Peta Wilayah Kabupaten Langkat.....	43
Gambar 3 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat.....	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Beban kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kesehatan pegawai, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Dalam hal ini, tenaga harian lepas (THL) yang bekerja di sektor pelayanan persampahan/kebersihan dan pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat, memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kebersihan dan keindahan lingkungan. Oleh karena itu, analisis terhadap beban kerja mereka perlu dilakukan untuk memastikan bahwa mereka bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan tugas yang diberikan.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat memiliki tugas pokok dalam mengelola dan merawat kebersihan, persampahan, dan pertamanan di wilayah Kabupaten Langkat. Dalam pelaksanaan tugas ini, tenaga harian lepas (THL) memiliki peran utama dalam melaksanakan kegiatan operasional yang mencakup pengelolaan sampah, pemeliharaan taman, serta pemangkasan dan pemeliharaan vegetasi. Meskipun mereka berstatus sebagai tenaga kontrak atau harian, mereka dihadapkan pada beban kerja yang sangat beragam dan dinamis, yang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti cuaca, volume sampah, dan kondisi fisik taman. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi beban kerja tenaga harian lepas ini untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai tingkat efisiensi dan

efektivitas kinerja mereka.

Beban kerja yang ideal dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap pelayanan publik, khususnya dalam hal kebersihan dan keindahan lingkungan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu berat atau tidak proporsional, maka akan muncul berbagai masalah, seperti stres, penurunan kinerja, atau bahkan ketidakpuasan dari tenaga kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di sektor kebersihan dan pertamanan, perlu adanya analisis beban kerja yang sistematis dan berbasis data.

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 menunjukan 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.

Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode tertentu. Beban kerja ini dapat berupa beban fisik maupun mental yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompleksitas tugas, waktu yang tersedia, dan keterampilan individu. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa beban kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu **beban kerja kuantitatif** dan **beban kerja kualitatif**. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, sedangkan beban kerja kualitatif berkaitan dengan tingkat kesulitan atau kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Beban kerja yang ideal dapat dicapai ketika seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kapasitasnya tanpa menimbulkan tekanan fisik atau mental yang berlebihan. Dalam konteks ini, tenaga harian lepas yang bekerja

di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat harus memiliki beban kerja yang seimbang antara tugas yang diberikan dengan kemampuan fisik dan mental mereka.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam mengelola tenaga kerja, termasuk tenaga harian lepas. Salah satu teori yang relevan dalam konteks ini adalah teori **Manajemen Beban Kerja** yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg dalam teori motivasi dua faktor (two-factor theory) menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan faktor yang menghambat atau menjadi sumber ketidakpuasan (hygiene factors) dapat mencakup kondisi kerja yang buruk, gaji yang tidak memadai, atau beban kerja yang berlebihan. Dalam hal ini, penerapan teori Herzberg pada analisis beban kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat dapat membantu memahami bagaimana kondisi kerja, penghargaan, dan beban kerja mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas.

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 Langkat 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 Langkat mempunyai salah satu fungsi yaitu melaksanakan Pengelolaan Sampah berdasarkan lampiran Undang- Undang nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat 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 mengurangi timbulan sampah yang setiap tahunnya memiliki tren peningkatan yang signifikan.

Salah satu peran Pemerintah dalam bidang pelayanan publik di Kabupaten Langkat dapat dilihat pada kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat. Sesuai dengan Peraturan Bupati Langkat Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat. Peraturan Bupati Nomor 1 Tahun 2016 tentang pengangkatan dan pemberhentian pegawai daerah dengan perjanjian kinerja. Peraturan ini mengatur formasi kebutuhan dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik.

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 Langkat 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 Langkat”.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana beban kerja tenaga harian lepas dalam pelayanan persampahan/kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat?
2. Bagaimana beban kerja tenaga harian lepas dalam pelayanan pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi beban kerja tenaga harian lepas di kedua bidang tersebut?
4. Bagaimana efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga harian lepas dalam menjalankan tugasnya terkait beban kerja yang dihadapi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Masalah Penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis beban kerja tenaga harian lepas dalam pelayanan persampahan/kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat.
2. Menganalisis beban kerja tenaga harian lepas dalam pelayanan pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tenaga harian lepas di kedua sektor tersebut.
4. Menilai tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga harian lepas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diterima.

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 Langkat dalam hal meningkatkan pelayanan persampahan dan Pengelolaan Pertamanan.

c. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat

Sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan manajemen tenaga kerja harian lepas serta pengelolaan beban kerja yang lebih efisien dan efektif di bidang kebersihan dan pertamanan.

d. Bagi tenaga harian lepas

Memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang distribusi beban kerja mereka, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dan kesejahteraan.

e. Bagi pengambil kebijakan

Sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan terkait pengelolaan tenaga harian lepas, termasuk sistem penggajian, distribusi tugas, serta kebijakan pelatihan dan pengembangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Analisis Beban Kerja

2.1.1. Pengertian Analisis Beban Kerja

Analisis 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

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

2.1.2. Beban Kerja

Beban kerja mempunyai beberapa teori atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut: Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Sedangkan, menurut Sutarto dalam Muhammad et al (2017: 46) Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2) dalam Arifin et al (2017: 65) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu..

2.1.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl dalam Antonius Rino Vanchapo (2020: 4) menyatakan bahwa beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, antara lain:

1. Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas-tugas yang bersifat fisik

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Organisasi kerja

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

c. Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.1. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3. 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 kompleksstanda-

tanda sistem :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/25

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)20/8/25

1. Ada orientasi atas sasaran berupa tingkah laku yang terarah.
2. Ada rasa kesatuan dan kebersamaan.
3. Ada sifat keterbukaan, yaitu kegiatan bagian-bagiannya menghasilkan sesuatu.
4. Ada sifat ketergantungan antar bagian, oleh karena itu masing-masing bagiannya menghasilkan sesuatu.
5. Ada mekanisme pengawasan, yaitu adanya kekuatan untuk menjaga sistem
6. Sebagai mekanisme pengawasan sistem organisasi bertindak sistem manajerial
Jadi sistem manajerial bertanggung jawab terhadap pengaturan orang, struktur, teknik dan informasi dalam mencapai tujuan.

2.1.4. 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.

2.1.4.1. 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

2.1.5. 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tesis, Melfita Krisna, (Juli 2012) Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012. Upaya mewujudkan tuntutan pasien dan masyarakat terkait dengan pelayanan farmasi yang bermutu berhubungan erat dengan kuantitas dan kualitas tenaga farmasi. Studi ini 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 *indepth 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.

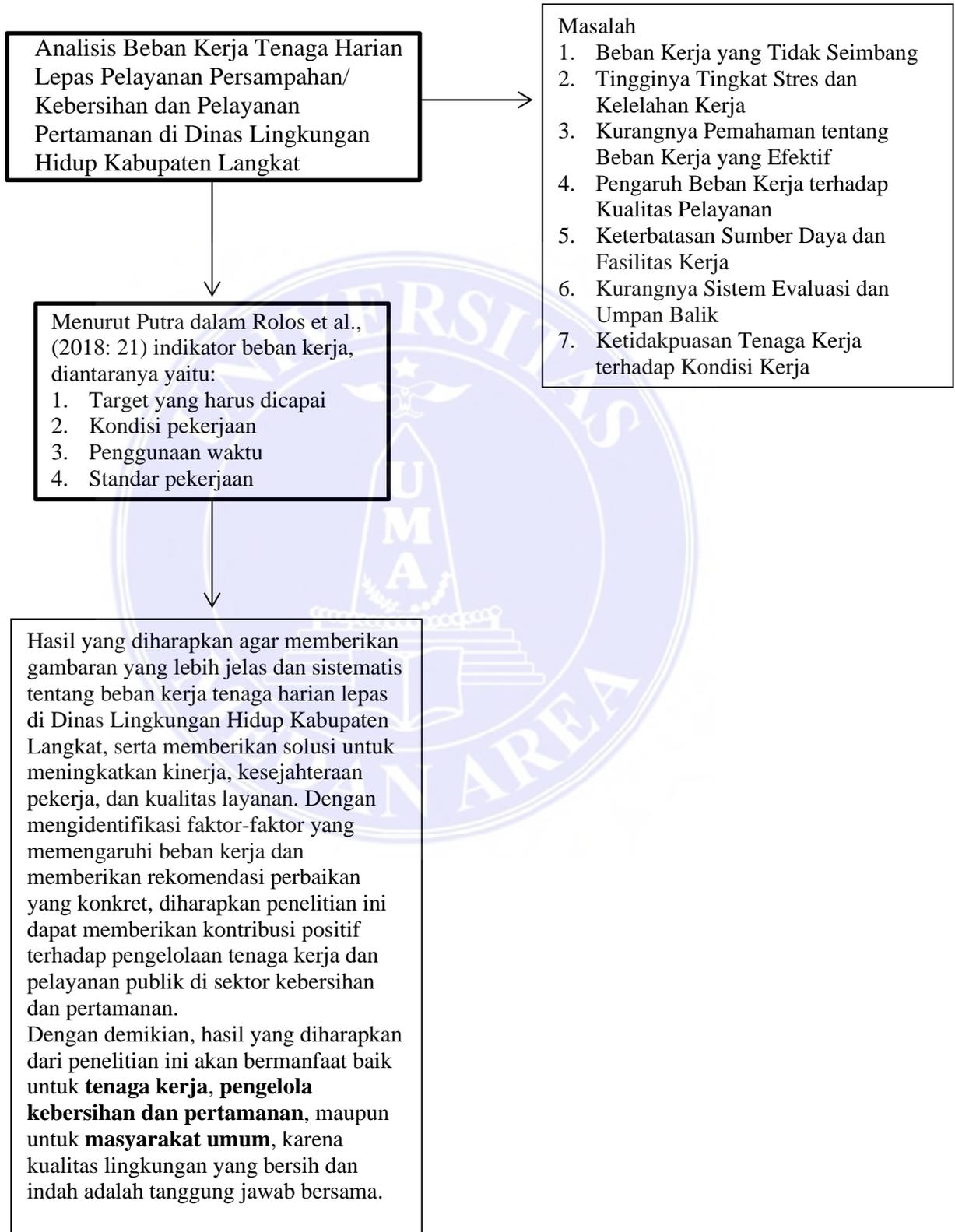
Skripsi, Muhammad Aprizal Nurelsan, (Juni 2016) Responsivitas Pelayanan Persampahan di Dinas Pertamanan dan Kebersihan Kota Makassar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah masalah mengenai belum maksimalnya tingkat responsivitas pelayanan persampahan yang disediakan oleh pemerintah dalam hal ini 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 1 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 30 hari dari tanggal 08 januari – 08 februari 2024 dengan 3

pembagian waktu :

- Shift Pagi pukul 06.00-10.00 WIB.

Petugas Supir Pungut sampah, Sapu jalan dan rawat taman Kecamatan

- Shift Siang pukul 14.00-18.00 WIB.

Petugas Sapu Jalan Kota 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 Langkat dalam pengambilan data dasar.

3.2. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang terjadi secara mendalam dan detail, berdasarkan perspektif subjek yang terlibat dalam permasalahan tersebut. Penelitian ini lebih berfokus pada proses, pengalaman, dan makna yang ada di balik suatu fenomena. Penelitian kualitatif tidak mengandalkan angka atau data numerik, melainkan menggali data dalam bentuk narasi, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3.3. Tujuan Penelitian Kualitatif

Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai **beban kerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat** dalam bidang **pelayanan persampahan/kebersihan dan pelayanan pertamanan**. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. **Mengidentifikasi pengalaman tenaga harian lepas** dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari, termasuk tantangan, hambatan, dan cara mereka mengatasi beban kerja.
2. **Menganalisis persepsi tenaga harian lepas** terhadap beban kerja yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup, serta bagaimana beban tersebut mempengaruhi kesejahteraan dan kualitas pekerjaan mereka.
3. **Menggali faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja**, seperti kondisi cuaca, volume sampah, keterbatasan sumber daya, atau aspek kebijakan yang diterapkan oleh pengelola.
4. **Mengeksplorasi solusi yang dirasakan tepat** oleh tenaga harian lepas untuk mengelola beban kerja mereka agar lebih efisien dan tidak menimbulkan stres atau kelelahan.

3.4. Pendekatan Penelitian Kualitatif

Pendekatan penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah **pendekatan fenomenologi dan studi kasus**.

1. **Pendekatan Fenomenologi:** Pendekatan ini bertujuan untuk memahami **pengalaman subjektif** tenaga harian lepas dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian ini akan mendalami persepsi dan makna yang diberikan oleh tenaga harian lepas terhadap beban kerja mereka. Fokus utama adalah bagaimana mereka

mengalami pekerjaan mereka sehari-hari, tantangan yang dihadapi, serta cara mereka mengelola tekanan fisik dan mental.

2. **Studi Kasus:** Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus untuk menganalisis secara mendalam satu **kasus spesifik**, yaitu beban kerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat. Dalam hal ini, studi kasus memungkinkan peneliti untuk menggali kondisi-kondisi unik yang ada di lapangan serta karakteristik tertentu yang memengaruhi pengelolaan beban kerja.

3.5. Desain Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif ini menggunakan desain studi kasus, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Pemilihan Subjek:** Penelitian ini akan melibatkan **tenaga harian lepas** yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat, yang bekerja di dua sektor utama: pelayanan persampahan/kebersihan dan pelayanan pertamanan. Peneliti juga akan mewawancarai pengelola atau atasan yang memiliki pengetahuan terkait penugasan dan pengelolaan beban kerja tenaga harian lepas.
2. **Pengumpulan Data:** Data akan dikumpulkan melalui beberapa teknik utama dalam penelitian kualitatif:
 - **Wawancara Mendalam:** Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang pengalaman tenaga harian lepas terkait beban kerja mereka. Wawancara ini juga akan mencakup pertanyaan mengenai tantangan yang mereka hadapi dan bagaimana mereka menghadapinya.
 - **Observasi Partisipatif:** Peneliti akan mengamati langsung kegiatan harian tenaga harian lepas di lapangan, untuk mendapatkan gambaran lebih jelas

tentang beban kerja yang mereka hadapi dan bagaimana tugas-tugas mereka dikelola.

- **Dokumentasi:** Pengumpulan data sekunder dari dokumen resmi yang terkait dengan penugasan, jadwal kerja, dan laporan kerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat.

3. **Analisis Data:** Data yang dikumpulkan dari wawancara dan observasi akan dianalisis dengan menggunakan **analisis tematik**. Analisis ini akan mengidentifikasi tema-tema utama terkait pengalaman tenaga harian lepas mengenai beban kerja, tantangan, solusi, serta persepsi mereka terhadap kualitas pekerjaan dan kebijakan pengelolaan beban kerja.

Langkah-langkah analisis tematik meliputi:

- **Pengkodean data:** Mengidentifikasi kategori atau tema utama dari data wawancara dan observasi.
- **Pengelompokan tema:** Mengorganisasi data ke dalam tema yang relevan dengan fokus penelitian.
- **Interpretasi data:** Menganalisis makna dan pola yang muncul dalam data, serta menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan.

3.6. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian kualitatif ini, terdapat dua sumber data utama yang digunakan, yaitu:

1. Sumber Data Primer:

- **Tenaga Harian Lepas:** Sebagai subjek utama penelitian, mereka akan diwawancarai dan diamati untuk memahami pengalaman dan persepsi mereka mengenai beban kerja.

- **Pengelola atau Atasan di Dinas Lingkungan Hidup:** Untuk mendapatkan perspektif dari pihak yang merencanakan dan mengelola beban kerja tenaga harian lepas. Wawancara dengan pengelola akan memberikan pandangan mengenai kebijakan yang diterapkan dan bagaimana beban kerja disusun.

2. Sumber Data Sekunder:

- **Dokumen dan Laporan Tugas:** Data terkait dengan tugas yang diberikan, jadwal kerja, serta laporan kerja yang digunakan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat. Data ini akan memberikan gambaran tentang pengelolaan dan distribusi beban kerja.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini meliputi:

1. Wawancara Semi-Terstruktur: Wawancara dengan tenaga harian lepas dan pengelola untuk menggali informasi tentang pengalaman mereka, tantangan yang dihadapi, dan pandangan mereka mengenai beban kerja yang ada.
2. Observasi Partisipatif: Peneliti akan terlibat langsung dalam kegiatan lapangan untuk memahami konteks pekerjaan yang dijalani oleh tenaga harian lepas dan mengamati bagaimana mereka mengelola beban kerja.
3. Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen terkait dengan tugas, kebijakan, dan laporan kegiatan yang relevan untuk memberikan gambaran lebih lengkap mengenai beban kerja yang dikelola oleh Dinas Lingkungan Hidup.

3.8. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, analisis data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan

dengan langkah-langkah berikut:

1. **Transkripsi Wawancara:** Semua wawancara yang dilakukan akan ditranskripsikan untuk mempermudah analisis.
2. **Pengkodean:** Data wawancara dan observasi akan dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama.
3. **Penyusunan Tema:** Tema-tema yang muncul dari data akan disusun berdasarkan relevansinya dengan fokus penelitian.
4. **Interpretasi:** Data yang sudah terorganisir akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk memberikan pemahaman tentang fenomena beban kerja tenaga harian lepas.

3.9. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi yang melatarbelakangi penelitian. Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui masalah yang akan diteliti.

Informan merupakan salah satu anggota kelompok partisipan yang berperan sebagai pengarah dan penerjemah muatan budaya atau pelaku yang terlibat langsung dengan permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini dipilih karena paling banyak mengetahui atau terlibat langsung (Sugiyono, 2016: 300)

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Informan Kunci

Informan Kunci, merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, tokoh masyarakat maupun akademisi (Sugiyono, 2019: 25), Maka informan yang peneliti jadikan informan kunci adalah Erwin Bachari, SP, M.MA, selaku Sekertaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat.

2. Informan utama

Informan utama merupakan orang yang mengetahui secara teknis dan detail dengan masalah penelitian yang akan dipelajari (Sugiyono, 2019: 25) maka informan utama adalah mereka yang ikut langsung terlibat dalam kegiatan penelitian. Adapun yang menjadi informan utama adalah. Edi Syahputra, S.Si, M.AP selaku Kasubag Umum Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat ,

3. Informan Tambahan

Informan tambahan yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti. (Sugiyono, 2019: 25), Maka informan yang memberikan informasi tambahan bagi peneliti adalah Tenaga Harian Lepas Diantaranya adalah M. Nur Alamsyah dan Dian Kristiani

Tabel 1 Informan Penelitian

No.	NAMA	JABATAN PEKERJAAN
1.	Erwin Bachari, SP, M.MA	Sekertaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat
2.	Edi Syahputra, S.Si, M.AP	Kasubag Umum
3.	M. Nur Alamsyah	Tenaga Harian Lepas
4.	Dian Kristiani	Tenaga Harian Lepas

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis beban kerja tenaga harian lepas dalam pelayanan persampahan/kebersihan dan pelayanan pertamanan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Beban Kerja Tenaga Harian Lepas:** Beban kerja tenaga harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat cukup berat, terutama dalam pelayanan persampahan/kebersihan dan pertamanan. Mereka menghadapi tantangan berupa jam kerja yang panjang, kondisi cuaca yang ekstrem, serta volume tugas yang tidak selalu seimbang dengan jumlah tenaga yang tersedia. Selain itu, faktor fisik dan mental juga menjadi beban tersendiri bagi mereka, yang seringkali merasa kelelahan dan stres akibat tugas yang diberikan.
2. **Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja:** Beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja tenaga harian lepas antara lain adalah:
 - **Volume Sampah:** Di sektor kebersihan, volume sampah yang terus meningkat menjadi tantangan besar, terutama di daerah-daerah padat penduduk.
 - **Keterbatasan Sumber Daya:** Tenaga kerja yang terbatas dibandingkan dengan jumlah tugas yang ada, serta minimnya peralatan dan fasilitas yang memadai, semakin memperberat beban kerja mereka.
 - **Kebijakan Pengelolaan:** Kebijakan yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup dalam pembagian tugas dan pengelolaan beban kerja tenaga harian lepas belum sepenuhnya optimal. Hal ini berpengaruh terhadap distribusi tugas yang tidak merata, serta potensi ketidakadilan dalam pemberian tugas.
3. **Dampak Beban Kerja terhadap Tenaga Harian Lepas:** Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan tenaga harian lepas, baik secara fisik maupun mental. Mereka cenderung mengalami kelelahan, stres, dan berisiko mengalami gangguan kesehatan jika beban

kerja tidak dikelola dengan baik. Selain itu, tingkat kepuasan kerja mereka juga menurun karena ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan rendahnya apresiasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

4. **Solusi dan Rekomendasi:** Berdasarkan hasil penelitian, beberapa solusi yang dapat mengurangi beban kerja tenaga harian lepas adalah:

- **Penambahan Tenaga Kerja:** Menambah jumlah tenaga harian lepas atau pekerja kontrak untuk memastikan distribusi tugas lebih merata dan tidak membebani satu orang.
- **Peningkatan Fasilitas dan Peralatan:** Menyediakan fasilitas dan peralatan yang lebih memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan, seperti alat pengangkut sampah yang efisien dan peralatan pertamanan yang lebih baik.
- **Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan pelatihan berkala untuk tenaga harian lepas agar mereka memiliki keterampilan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan mengelola stres kerja.
- **Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Beban Kerja:** Dinas Lingkungan Hidup perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan pembagian tugas agar lebih adil dan seimbang, serta memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai kepada tenaga harian lepas.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Langkat:

- **Meningkatkan Sistem Manajemen Beban Kerja:** Dinas Lingkungan Hidup diharapkan dapat melakukan penataan kembali sistem pengelolaan beban kerja tenaga harian lepas. Penataan ini mencakup penetapan standar waktu yang jelas untuk setiap tugas, serta evaluasi berkala terhadap kinerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

- Menambah Jumlah Tenaga Kerja: Untuk mengurangi beban kerja tenaga harian lepas, sangat penting bagi Dinas Lingkungan Hidup untuk mempertimbangkan penambahan jumlah tenaga kerja, terutama di sektor yang padat tugasnya seperti kebersihan dan pertamanan.
- Penyediaan Fasilitas yang Memadai: Pemerintah daerah harus memberikan perhatian pada penyediaan alat kerja yang lebih modern dan efisien untuk mendukung kerja para tenaga harian lepas. Hal ini akan membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka.

2. Untuk Tenaga Harian Lepas:

- Peningkatan Kesehatan dan Kesejahteraan: Tenaga harian lepas disarankan untuk memperhatikan kesehatan fisik dan mental mereka, dengan cara menjalani pola hidup sehat, istirahat yang cukup, serta melakukan relaksasi untuk mengurangi stres akibat beban kerja. Mereka juga dapat memanfaatkan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup untuk meningkatkan keterampilan kerja dan mengelola stres secara lebih efektif.
- Komunikasi yang Lebih Baik dengan Atasan: Tenaga harian lepas disarankan untuk menjaga komunikasi yang baik dengan atasan terkait dengan pembagian tugas dan waktu kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa beban kerja yang diterima tetap seimbang dan sesuai dengan kapasitas.

3. Untuk Peneliti dan Pihak Akademik:

- Penelitian Lanjutan: Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai pengelolaan beban kerja tenaga harian lepas di sektor-sektor lain, serta untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai dampak kebijakan pengelolaan beban kerja terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

- Pengembangan Teori: Penelitian ini dapat memperkaya pengembangan teori tentang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks pekerjaan yang bersifat fisik dan melibatkan tenaga harian lepas.



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. Makassar.
- 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 Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah 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 Kerjadan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung*. Universitas Indonesia. Depok.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Suharyanto, Hadriyanus dan Agus Heruanto Hadna, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Wacana. Yogyakarta.
- Shipp, P. J., & World Health Organization, 1998. *Workload indicators of staffing need (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 Langkat Barat Daya, Kabupaten Gayo Lues, Kabupaten Langkat Jaya, Kabupaten Nagan Raya dan Kabupaten Langkat di Provinsi Nanggroe Langkat 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 Langkat Nomor 15 Tahun 2014 Tentang ***Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Langkat .***

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

