

**PERBEDAAN PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA PADA PERSONIL
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BUKITTINGGI
DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh:

ICA ADELITA YUSSYAF

NIM/BP. 15011121/2015

DOSEN PEMBIMBING:

YANLADILA YELTAS PUTRA, S.Psi., M.A

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

PERSETUJUAN SKRIPSI

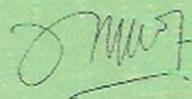
PERBEDAAN PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA PADA SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KOTA BUKITINGGI DITINJAU DARI
JENIS KELAMIN

Nama : Ica Adelita Yussyaf
Nim : 15011121
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Agustus 2019

Diketahui Oleh :

Pembimbing,



Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

NIP : 198306212010121005

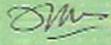
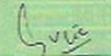
PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Perbedaan Persepsi terhadap Beban Kerja pada Personil
Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ditinjau dari Jenis
Kelamin
Nama : Ica Adelita Yussyaf
Nim : 15011121
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Agustus 2019

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A	1. 
2. Sekretaris	: Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog	2. 
3. Anggota	: Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A	3. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Ica Adelita Yussyaf

ABSTRAK

Judul : **Perbedaan Persepsi terhadap Beban Kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Ditinjau dari Jenis Kelamin**

Nama : Ica Adelita Yussyaf

Pembimbing : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

Melihat tuntutan era globalisasi serta otonomi daerah dalam rangka mengantisipasi perkembangan dan dinamika kegiatan masyarakat. Maka kondisi ketentraman dan ketertiban umum yang kondusif di daerah saat ini menjadi suatu kebutuhan mendasar bagi seluruh masyarakat guna meningkatkan mutu kehidupannya. Salah satu perangkat daerah yang bertugas dalam hal memelihara ketentraman dan ketertiban umum adalah Satuan Polisi Pamong Praja. Personil Satuan Polisi Pamong Praja memiliki beban kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Positif negatifnya atau tinggi rendahnya beban kerja merupakan masalah persepsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi. Sampel ditarik dengan menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* hingga didapatkan subjek penelitian sebanyak 84 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Persepsi terhadap Beban Kerja yang berjumlah 45 butir pernyataan yang disusun berdasarkan skala likert. Data diperoleh dengan analisis uji beda t-test menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi antara laki-laki dan perempuan. Hasil analisis uji beda didapatkan nilai t sebesar 3,409 signifikan pada taraf 0,05. Personil Satuan Polisi Pamong Praja perempuan memiliki tingkat persepsi terhadap beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan personil Satuan Polisi Pamong Praja laki-laki.

Kata kunci : Persepsi terhadap beban kerja, personil Satuan Polisi Pamong Praja, Jenis kelamin

ABSTRACT

Title : *Differences in Perceptions of Workload on Personnel of Bukittinggi Civil Service Police Unit Reviewed from Gender*

Name : Ica Adelita Yussyaf

Adviser : Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A

Seeing the demands of the era of globalization and regional autonomy to anticipate the development and dynamics of society activities. So the conducive conditions of peace and public discipline in the region are now a basic fundamental for all society to improve their quality of life. One of the regional apparatus in charge of maintaining peace and public discipline is the Civil Service Police Unit. Personnel of the Civil Service Police Unit has a workload in carrying out its work. Positive negative or high low workload is a perception problem.

The purpose of this research was to see differences in perceptions of workload on personnel of the Civil Service Police Unit of the city of Bukittinggi in terms of gender. The population in this study were all personnel of the Civil Service Police Unit of the city of Bukittinggi. Samples were drawn using disproportionate stratified random sampling techniques to obtain the subject of research as many as 84 subjects. Data retrieval technique using a scale of Perception on Workload which amounts to 45 items which are arranged based on the Likert scale. Data obtained by analysis variance test t-test using SPSS 16.0 for Windows.

The result of this research that there is a significant difference between perceptions of the workload of personnel of the Bukittinggi City Civil Service Police Unit between men and women. The results of the analysis of different tests obtained t value of 3.409 significant at the 0.05 level. Personnel of the Women's Civil Service Police Unit have a higher level of perception of workload compared to the personnel of the male Civil Service Police Unit.

Keyword : *Perceptions of the Workload, Personnel of the Civil Service Police Unit, Gender*

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala berkat rahmat, hidayah dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perbedaan Persepsi terhadap Beban Kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Ditinjau dari Jenis Kelamin” ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang sangat bermanfaat, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan dorongan, bimbingan, kekuatan dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terwujud. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Ganefri, M.Pd., Ph. D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dr. Solfema, M.Pd selaku ketua Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang

4. Bapak Rinaldi, S.Psi., M.Si selaku sekretaris Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang
5. Bapak Prof. Dr. Mudjiran, M.S., Kons selaku dosen pembimbing akademik yang telah sabar dan bersedia meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan serta motivasi selama melakukan bimbingan akademik
6. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing skripsi yang sudah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, kritik, saran dan motivasi selama proses penulisan skripsi
7. Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan bapak Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A selaku dosen penguji yang sudah meluangkan waktu untuk membaca, menguji dan memberi masukan untuk skripsi peneliti
8. Seluruh staff pengajar dan tata usaha di Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada papa dan mama orang tuaku tercinta terimakasih atas doa yang tiada henti-hentinya, pengorbanan, motivasi, perhatian dan segala hal-hal baik yang selama ini telah diberikan sehingga penyusunan skripsi ini bisa terselesaikan
10. Rekan-rekan angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, dukungan dan masukan yang sangat berguna untuk skripsi ini

11. Seluruh Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian, terimakasih atas segala bentuk partisipasi yang telah diberikan untuk kelancaran penelitian pada skripsi ini

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk segala kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Bukittinggi, Agustus 2019

Ica Adelita Yussyaf

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Persepsi	12
1. Pengertian Persepsi	12
2. Aspek-aspek Persepsi.....	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	14

B. Beban Kerja.....	15
1. Pengertian Beban Kerja.....	15
2. Aspek-aspek Beban Kerja.....	17
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
C. Persepsi terhadap Beban Kerja.....	20
1. Pengertian Persepsi terhadap Beban Kerja.....	20
2. Aspek-aspek Persepsi terhadap Beban Kerja.....	21
D. Jenis Kelamin.....	22
E. Profil Satuan Polisi Pamong Praja.....	23
F. Perbedaan Persepsi terhadap Beban Kerja Ditinjau dari	
.....	Jenis
Kelamin.....	27
G. Kerangka Konseptual.....	29
H. Hipotesis Penelitian.....	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	30
B. Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional.....	31
1. Jenis Kelamin.....	31
2. Persepsi terhadap Beban Kerja.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	33

E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Validitas dan Reliabilitas	39
1. Validitas	40
2. Reliabilitas	45
G. Prosedur Penelitian.....	46
H. Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
1. Deskripsi Data Persepsi terhadap Beban Kerja.....	48
2. Deskripsi Data Jenis Kelamin	52
B. Analisis Data	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Homogenitas	63
3. Uji Hipotesis	64
C. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Personil Lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi	32
2. Pembagian Subjek Secara Proporsional dari Jenis Kelamin.....	33
3. Skor Pilihan Jawaban Skala Persepsi terhadap Beban Kerja.....	35
4. Blueprint Skala Persepsi terhadap Beban Kerja	37
5. Sebaran Hasil Uji Validitas Skala Persepsi terhadap Beban Kerja.....	41
6. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Penelitian.....	45
7. Deskripsi Data Persepsi terhadap Beban Kerja Secara Umum.....	48
8. Kategori Skala Persepsi terhadap Beban Kerja (N = 84).....	49
9. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Skala Persepsi terhadapBeban Kerja Per Aspek	50
10. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek Persepsi terhadapBeban Kerja.....	51
11. Deskripsi Data Persepsi terhadap Beban Kerja BerdasarkanJenis Kelamin.....	52
12. Kategori Skala Persepsi terhadap Beban Kerja Perempuan (N=15).....	53
13. Deskripsi Data Persepsi terhadap Beban Kerja Perempuan Berdasarkan Status Perkawinan	54
14. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Skala Persepsi terhadap Beban Kerja per Aspek Perempuan Belum Menikah	55

15. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Skala Persepsi terhadap Beban Kerja per Aspek Perempuan Sudah Menikah	55
16. Skala Persepsi terhadap Beban Kerja Laki-Laki (N=69).....	56
17. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Skala Persepsi terhadap Beban Kerja Per Aspek Perempuan	56
18. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek Persepsi terhadap Beban Kerja Perempuan.....	58
19. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Skala Persepsi terhadap Beban Kerja Per Aspek Laki-Laki	59
20. Pengkategorian Subjek Berdasarkan Aspek Persepsi terhadap Beban Kerja Laki-Laki.....	61
21. Hasil Uji Normalitas Variabel Persepsi terhadap Beban Kerja (N=84) ...	63
22. Hasil Uji Homogenitas.....	64
23. Rangkuman <i>Independent Sample T-test</i>	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba.....	84
2. Data Uji Coba Skala Persepsi terhadap Beban Kerja	90
3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Beban Kerja.....	92
4. Kuesioner Penelitian	95
5. Data Penelitian Persepsi terhadap Beban Kerja.....	100
6. Hasil Pengolahan Data Penelitian	104
a. Hasil Mean Empiris	104
b. Hasil Uji Normalitas	104
c. Hasil Uji Homogenitas.....	105
d. Hasil Analisis Uji Beda ditinjau dari Jenis Kelamin.....	105
e. Hasil Analisis Uji Beda ditinjau pada Personil Perempuan ditinjau Dari Status Perkawinan	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melihat tuntutan era globalisasi serta otonomi daerah dalam rangka mengantisipasi perkembangan dan dinamika kegiatan masyarakat. Maka kondisi ketentraman dan ketertiban umum yang kondusif di daerah saat ini menjadi suatu kebutuhan mendasar bagi seluruh masyarakat guna meningkatkan mutu kehidupannya. Salah satu perangkat daerah yang bertugas dalam hal memelihara ketentraman dan ketertiban umum adalah Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja telah dijelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu Kepala daerah untuk menciptakan kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur. Sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan aktivitasnya dengan rasa aman. Selain menciptakan kondisi yang tentram, tertib dan teratur, Satuan Polisi Pamong Praja juga ditugaskan untuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) serta menegakkan Peraturan Pemerintah Daerah seperti Perwako dan semua itu demi penyelenggaraan perlindungan masyarakat.

Seluruh kabupaten/kota memiliki organisasi Satuan Polisi Pamong Praja selaku perangkat daerahnya, termasuk kota Bukittinggi. Kota Bukittinggi dengan luas wilayah secara defacto yaitu 25,24 km² dalam (Pamong Praja, 2016) Kota Bukittinggi

memiliki organisasi Satuan Polisi Pamong Praja tipe B yang kemudian direvisi menjadi tipe A karena adanya penambahan personil besar-besaran pada tahun 2017 dan 2018. Seperti yang telah dijelaskan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010, organisasi Satuan Polisi Pamong Praja tipe A ini terdiri atas lebih dari atau sama dengan 60 orang yaitu 1 (satu) kepala, 1 (satu) sekretariat yang terdiri atas paling banyak (tiga) subbagian, bidang paling banyak 4 (empat) dan masing-masingbidang terdiri atas 2 (dua) seksi dankelompok jabatan fungsional.Melihat kondisi Kota Bukittinggi yang padat akan penduduk dan pendatang karena berbagai tittle yang disandang oleh Kota Bukittinggi antara lain Bukittinggi Kota Wisata, Bukittinggi pusat grosir terbesar di pulau Sumatera, dsb seperti yang ditulis Tanjung (dalam PADEK.CO) maka tak heran jika Kota Bukittinggi membutuhkan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Tipe A agar dapat mengcover seluruh wilayah guna menciptakan kondisi ketentraman dan ketertiban umum yang kondusif.

Padatnya kota Bukittinggi akan kunjungan dan aktivitas kota itu sendiri dapat menyebabkan banyaknya timbul pelanggaran Perda. Taufik (dalam KABA12.COM) menjelaskan bahwa pada tahun 2017 ditemukan 760 kasus pelanggaran perda, dimana 50 kasus diantaranya ditindak pidana ringan, 479 kasus ditindak dengan membuat surat pernyataan, dan 231 kasus kainnya berupa tindakan lanjut lainnya. Kasus tertinggi masih didominasi oleh pelanggaran PKL yaitu sebanyak 499 kasus.Agustino (dalam *rri.co.id*) menjelaskan padahal ditahun-tahun sebelumnya Pemerintah Kota Bukittinggi melalui Satuan Polisi

Pamong Praja sudah gencar-gencarnya menghimbau dan mensosialisasikan kepada masyarakat agar konsisten mematuhi peraturan daerah (Perda).

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010, pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2011 dan dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 49 Tahun 2016 telah dijelaskan mengenai wewenang, hak dan kewajiban, SOP, tugas, fungsi serta tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja. Dari berbagai macam peraturan yang menjelaskan mengenai tugas, tanggung jawab dan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh personil Satpol PP maka bisa dikatakan seorang personil Satpol PP memiliki beban kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti yang tertera dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Fadhilah (dalam Kumparan.com) juga menjelaskan bahwa menurut KaSat Polpp Kota Banjarmasin personil Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai beban kerja yang berat.

Manuaba, 2010 (Widiawati, Amboningtyas, Rakanita, & Warso, 2016) menjelaskan bahwa beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja itu sendiri. Dengan tuntutan tugas, tuntutan organisasi dan lingkungan kerja yang kebanyakan kontra akan tugas Satpol PP ini bisa dikatakan bahwa itu semua dapat menimbulkan beban kerja bagi personil Satuan Polisi Pamong Praja. Kemudian menurut Gawron, beban kerja sebagai sebuah tuntutan kerja/ tugas, upaya dan suatu kegiatan/ prestasi. Beban tersebut

dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari aspek seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya dan juga dapat berupa beban kerja mental yang dapat dilihat dari aspek seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Pekerjaan itu merupakan suatu beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. (Tirtaputra, Tjie, & Salim, 2017)

Tuntutan kerja pada Satpol PP bisa dikatakan memiliki beban fisik maupun mental sehingga menimbulkan beban kerja bagi tenaga kerjanya terkhusus personil lapangan. Chairul (dalam rappler.com) menjelaskan bahwa personil Satpol PP perempuan dan laki-laki memiliki beban kerja yang sama. Robbins dan Judge menyatakan bahwa positif atau negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi (Tirtaputra, Tjie, & Salim, 2017). Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan serta menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja merupakan sebuah penilaian seseorang mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan apakah tuntutan tugas atau kegiatan tersebut memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Setiap pekerja dapat merasakan beban kerja yang berbeda-beda, hal ini berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman, penghayatan, pengalaman, serta kemampuan tiap individu terhadap melakoni pekerjaannya. (Tirtaputra, Tjie, & Salim, 2017)

Menurut Walgito, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup apa yang ada dalam diri individu, seperti jenis kelamin, perasaan, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan lain-lain. Faktor eksternal adalah faktor stimulus itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu berlangsung. Kedua faktor eksternal ini berinteraksi dengan faktor internal pada saat individu mempersepsi suatu objek persepsi yang dalam penelitian ini adalah beban kerja. (Walgito, 2003)

Penelitian (Andriani, 2018) menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Satpol PP kabupaten Kediri. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja personil Satpol PP, menurut (Sutrisno, 2009) lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada di dalam organisasi. Saat bekerja, personil Satpol PP sering beraktivitas diluar ruangan, mereka harus menghadapi lingkungan yang terik, berdebu serta menghadapi protes dari masyarakat. Protesnya masyarakat akan tugas Satpol PP menambah besaran beban kerja mental yang harus dipikul sehingga menambah beban kerja bagi para personil. Lingkungan kerja termasuk faktor eksternal yang dapat mempengaruhi persepsi.

Dalam (Ramli, Indar, & Masni, 2010) hasil uji statistik hubungan jenis kelamin dengan kinerja profesi perawat didapatkan tidak adanya hubungan diantara kedua variabel tersebut. Salah satu hal yang menyebabkan tidak terdapatnya hubungan ini karena fungsi dan sistem supervisi belum berjalan dengan baik. Karena keberadaan supervisi yang dianggap tiada membuat para perawat juga tidak terlalu ngotot untuk menampilkan kinerja yang maksimal.

Kondisi ini tidak terjadi pada personil Satpol PP kota Bukittinggi, dimana berdasarkan hasil observasi dan wawancara tugas supervisi yang didalam organisasi ini sama dengan tugas komandan regu telah berjalan dengan baik, komandan regu setiap hari aktif mengatur dan mengontrol tugas anggota regu, menerangkan job deskripsi serta memberikan evaluasi sebelum pengambilan absen pulang di setiap harinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada 20 orang Personil Satpol PP kota Bukittinggi, dari observasi didapatkan bahwa rata-rata personil baik itu laki-laki ataupun perempuan bekerja sesuai SOP yang berlaku. Kemudian setelah dilakukan wawancara, personil perempuan sangat antusias menjabarkan mengenai hal-hal apa saja yang membebani mereka selama bekerja menjadi personil Satpol PP, ada beberapa personil perempuan yang mengaku bahwa setengah hati bekerja di Satpol PP karena dorongan dari orang tua maupun keluarga. Tak sedikit diantara para personil perempuan yang mencoba mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan background pendidikan mereka. Pengakuan SY salah satu personil lapangan perempuan yang sering mendapatkan SP atau surat peringatan karena sering mangkir dari pekerjaannya bahwasanya ia lebih nyaman menjalani pekerjaan lamanya sebagai asistent salah satu penyanyi minang dan sering tidak datang bekerja di Satpol PP karena kurang nyaman dengan resiko pekerjaannya, menurut SY dan beberapa personil wanita lainnya menjadi seorang personil lapangan memiliki tanggung jawab dan tugas yang berat karena kita dituntut untuk menjaga ketentram dan ketertiban umum sedangkan devisi tentran dan tertib sulit untuk dicapai dikota Bukittinggi yang terbilang padat, ia juga

mengaku mendapat banyak pandangan negative dari orang-orang disekitarnya. Tidak hanya SY, ada juga PA dan NP yang pernah mendapatkan SP karena tuntutan pekerjaan dan tuntutan waktu yang menurut pengakuannya antara lain, harus datang apel pagi jam 07.45 dan terkadang harus *stand by* ditempat yang sangat terik dalam jangka waktu yang lama yang membuat mereka menghilang sementara dan sering pulang lebih dulu sebelum waktunya.

Hasil wawancara dengan personil laki-laki, kebanyakan dari mereka memaklumi resiko pekerjaan mereka, menurut I menjadi personil Satpol PP harus berani dalam mengambil resiko, banyaknya perlawanan baik fisik maupun mental dari masyarakat mengharuskan para personil memiliki fisik dan mental yang kuat, personil laki-laki yang terkena SP atau surat peringatan lebih sering karena masalah bertengkar dengan sesama personil atau ketahuan merusak inventaris kantor seperti mobil, kursi, meja dan sebagainya atau personil tersebut merusak citra organisasi seperti membawa pulang BB (barang bukti) atau ketahuan mendatangi club malam atau tempat hiburan malam lainnya serta mempunyai istri gelap. Seperti RR yang telah mendapat SP pertama karena bertengkar dan melawan PTI (petugas tindak internal) dan baru berselang 3 bulan RR mendapatkan SP kembali karena terbukti telah merusak citra organisasi dimata masyarakat dengan mempunyai istri gelap dan sering dijumpai di tempat hiburan malam bersama dengan wanita malam.

Kemudian hasil wawancara dengan VAM (perempuan) yang dulunya adalah personil lapangan yang sekarang sudah menjadi staff kantor, VAM mengatakan sangat perlu kekuatan fisik dan mental yang kuat untuk bekerja

menjadi seorang personil lapangan, ia dipindahkan karena memang kinerjanya dilapangan yang kurang maksimal dan memiliki sedikit trauma karena sempat mengalami berbagai kekerasan fisik dari para pelanggar yang ia amankan dan postur tubuh dari VAM yang dinilai memang mungil dari rata-rata personil perempuan lainnya. VAM pada akhirnya dipindahkan menjadi staff kantor karena beberapa pertimbangan dan ia memiliki latar belakang pendidikan yang dikira lebih baik jika ia menjadi staff kantor dari pada personil lapangan. Kemudian wawancara dengan *expersonil* perempuan Satpol PP yaitu RA yang sekarang bekerja di kantor walikota karena permintaan khusus dari sana yang mengatakan beban kerja menjadi seorang Satpol PP memanglah berat karena banyaknya masyarakat yang kontra akan tugasnya.

Dengan karakteristik individu yang berbeda-beda dari masing-masing personil seperti jenis kelamin, perbedaan persepsi terhadap beban kerja yang nantinya akan ditinjau dari jenis kelamin menjadi salah satu topik yang menarik karena penulis beranggapan bahwa faktor eksternal dari lingkungan yang dihadapkan kepada personil menimbulkan beban kerja yang sama bagi seluruh personil. Positif atau negatifnya beban kerja yang dirasakan itu adalah masalah persepsi masing-masing personil. Perbedaan karakteristik tersebut semakin menarik jika dikaitkan dengan isu tenaga kerja yang melibatkan laki-laki dan perempuan didalamnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang **Perbedaan Persepsi terhadap Beban Kerja Pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Ditinjau Dari Jenis Kelamin.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya beban kerja pada personil Satuan Polisi Pamong Praja
2. Personil Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas berbagai macam karakteristik individu salah satunya adalah jenis kelamin. Namun personil laki-laki dan perempuan memiliki beban kerja yang sama
3. Positif atau negatifnya beban kerja tergantung kepada persepsi. Faktor yang mempengaruhi persepsi berupa faktor internal dalam penelitian ini dikhususkan kepada jenis kelamin dan faktor eksternal atau unsur dari lingkungan sekitar

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Persepsi terhadap beban kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi
2. Perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana persepsi terhadap beban kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi?

2. Bagaimana Perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan persepsi terhadap beban kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi dan mendeskripsikan perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada Personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi ditinjau dari jenis kelaminnya.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat baik itu secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam ilmu psikologi industri dan organisasi itu sendiri, terutama dalam kajian perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada personil satuan polisi pamong praja. Penelitian ini dapat menjadi acuan dan landasan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan persepsi terhadap beban kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dan organisasi-organisasi lain yang serupa dengan organisasi Satuan Polisi Pamong Praja dalam menilai persepsi terhadap beban kerja pada tenaga kerjanya karena tenaga kerjanya dibedakan atas berbagai macam perbedaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Menurut Branca, Woodworth dan Marquis (Walgito, 2010) persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Stimulus yang diinderakan itu kemudian oleh individu diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diinderakan tersebut dan proses ini disebut persepsi. Menurut Moskowitz dan Orgel (Walgito, 2003) persepsi merupakan proses yang integrated dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Menurut (Atkinson, Atkinson, & Hilgard, 1983) Persepsi adalah proses di mana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan.

Persepsi didefinisikan sebagai proses yang menggabungkan dan mengorganisir data-data indra kita (pengindraan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat menyadari disekeliling kita, termasuk itu sadar akan diri kita sendiri. Definisi lain menyebutkan bahwa persepsi adalah kemampuan membedakan, mengelompokkan, memfokuskan perhatian terhadap objek rangsangan (Saleh & Wahab, 2004). Persepsi dapat

diartikan sebagai suatu proses individu dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan (Robbins, 2007)

Menurut (Irwanto, 2002), persepsi merupakan proses diterimanya rangsang (objek, kualitas, hubungan antar gejala, maupun peristiwa) yang kemudian disadari dan dimengerti. Lebih lanjut Irwanto mendefinisikan persepsi sebagai penafsiran dari pengalaman yang terjadi setelah proses penginderaan. Schiffman (Sukmana, 2003) menyatakan bahwa persepsi individu tidak hanya didasarkan pada ingatan tentang pengalaman masa lalu dan kemampuan menghubungkan pengalaman sekarang dengan pengalaman masa lalu (kognisi) saja, akan tetapi melibatkan unsur perasaan (afeksi). Sedangkan Blake (Dewi, 2013), mengungkapkan bahwa persepsi dibentuk oleh pengetahuan dan harapan serta dapat dikuatkan dengan reaksi afeksi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana suatu stimulus yang diterima oleh individu kemudian akan diorganisasikan, diinterpretasikan dan individu dapat mengerti dan memahami stimulus yang telah diterima.

2. Aspek-aspek Persepsi

Branca, Woodworth dan Marquis (Walgito, 2010) mengemukakan tiga aspek dalam persepsi. Ketiga aspek tersebut yaitu aspek kognisi, aspek afeksi dan aspek konasi.

- a. Aspek kognisi, aspek ini berhubungan dengan pengenalan. Aspek ini menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/ mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu pelaku persepsi.
- b. Aspek Afeksi, aspek ini menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang.
- c. Aspek Konasi. Aspek ini menyangkut motivasi, sikap, perilaku atau aktivitas individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi (Walgito, 2003) adalah:

- a. Faktor internal mencakup apa yang ada dalam diri individu, seperti jenis kelamin, perasaan, pengalaman, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan lain-lain,
- b. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi proses persepsi adalah faktor stimulus itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu berlangsung. Kedua faktor eksternal ini berinteraksi dengan faktor internal pada saat individu mempersepsi suatu objek persepsi.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Hart dan Staveland mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbandingan atau perbedaan yang dilihat dari kemampuan para karyawan dengan tugas-tugas yang diberikan. Beban kerja ini terdiri dari beban kerja fisik (beratnya pekerjaan yang dihadapi), beban kerja mental (sejauh mana keahlian, kemampuan dan prestasi kerja dari karyawan) dan yang terakhir adalah beban kerja waktu (target yang akan dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan)(Hart & Staveland, 1988). Suma'mur (Tarwaka, Bakjri, & Sudlajeng, 2004) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja dari seorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan sangat bergantung kepada keterampilan, kesegaran secara jasmani, jenis kelamin, usia, serta keadaan tubuh dan gizi.

Gawron mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: *"Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment"*, yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi (Gawron, 2008)

Menurut Manuaba (Prihatini, 2008) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus

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

Everly (Prihatini, 2008) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental. Menurut Menpan (Dhania, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Dhania beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania, 2010).

Menurut Nurmianto beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya misalnya menjahit, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang

berkaitan dengan pekerjaan. Beban kerja mental yang banyak sering menyebabkan kesalahan, kesalahpahaman, kelalaian dan kesalahan lainnya, misalnya mengingat untuk melakukan sesuatu dan penyusunan dan pelaksanaan rencana tindakan (Nurmianto, 2003).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu perbandingan atau perbedaan keterampilan dan kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan dan keterampilan tenaga kerja akan berbeda-beda dan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beban kerja ini terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja mental dan beban kerja waktu.

2. Aspek-aspek Beban Kerja

Berdasarkan pengertian mengenai beban kerja menurut Hart dan Staveland dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek beban kerja (Hart & Staveland, 1988). Ketiga aspek tersebut adalah:

- a. Aspek beban kerja mental (sejauh mana keahlian, kemampuan dan prestasi kerja)

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan

dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban kerja fisik (beratnya pekerjaan yang dihadapi)

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan seperti menjahit, mengangkat, mengangkat, menggantung dan mendorong.

c. Aspek beban kerja waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang kompleks, baik itu faktor secara eksternal maupun internal (Tarwaka, Bakjri, & Sudlajeng, 2004) sebagai berikut:

1. Beban kerja karena faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh para pekerja. Yang termasuk kedalam faktor beban kerja secara eksternal ini ialah tugas, organisasi, serta lingkungan kerja

a) Tugas-tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik itu secara fisik, seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruangan kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja, beban yang diangkat, alat bantu kerja, dan lain-lainnya. Sedangkan

tugas-tugas yang bersifat mental terdiri dari kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta tingkat kesulitan dari suatu pekerjaan.

b) Organisasi kerja

Organisasi kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja yang diberikan, waktu untuk beristirahat, kerja malam, sistem kerja, pengupahan, struktur dari organisasi serta tugas dan wewenang yang diberikan.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor ketiga yang mempengaruhi beban kerja, yang mana lingkungan kerja ini berupa lingkungan kerja fisik (suhu udara, kelembaban, intensitas penerangan, kebisingan, tekanan udara dan lain-lain), lingkungan kerja kimiawi (debu, pencemaran udara, dan lain-lain), lingkungan kerja biologis (virus, serangga, bakteri, dan lain-lain), serta lingkungan kerja psikologis (hubungan dengan rekan kerja dan atasan, hubungan dengan pekerja dan keluarga, pekerja dengan lingkungan sosialnya, serta pemilihan dan penempatan kerja yang akan berpengaruh terhadap performansi kerja).

2. Beban kerja karena faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang langsung berasal di dalam tubuh individu itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Untuk faktor internal ini terdiri dari:

a) Faktor Somatis

Faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan dan lain-lain

b) Faktor Psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, keinginan, kepuasan, kepercayaan dan lain-lain.

C. Persepsi Terhadap Beban Kerja

1. Pengertian Persepsi Terhadap Beban Kerja

Persepsi pada beban kerja adalah penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas ataupun kegiatan yang dihadapi dan dirasakan sesuai dengan pekerjaannya, dimana tugas-tugas tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Dewi, 2013) Berdasarkan penjelasan sebelumnya, persepsi terhadap beban kerja adalah bagaimana seorang individu menginterpretasikan tentang stimulus berupa tugas atau pekerjaan yang diterima. Tugas-tugas tersebut berkaitan dengan persyaratan suatu jabatan atau posisi yang diduduki (Triana, Rahmi, & Putra, 2015)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja adalah suatu penilaian atau interpretasi suatu stimulus pada tuntutan tugas ataupun kegiatan yang dihadapi dan dirasakan individu sesuai dengan pekerjaannya, dimana tugas-tugas tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Beban Kerja

Berdasarkan aspek-aspek persepsi yang telah dibahas diatas selanjutnya akan dikaitkan dengan aspek-aspek dari beban kerja. Menurut Dewiterdapat beberapa aspek-aspek dalam persepsi terhadap beban kerja diantaranya sebagai berikut (Dewi, 2013):

a. Aspek Kognisi

Aspek kognisi merupakan suatu pandangan, pengetahuan dan penilaian dari individu mengenai tugas-tugas, tanggung jawab, aktivitas mental yang memerlukan konsentrasi tinggi, kekuatan fisik serta hasil kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

b. Aspek Afeksi

Aspek afektif merupakan perasaan, keadaan emosi dan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai tugas, tanggung jawab, aktivitas mental, kekuatan fisik serta waktu yang diberikan.

c. Aspek Konasi

Aspek konasi merupakan perilaku, sikap, motivasi ataupun aktivitas dari individu sesuai dengan persepsinya terhadap tugas-tugas, tanggung jawab, aktivitas mental, kekuatan fisik, serta waktu yang diberikan terhadap pekerjaannya.

D. Jenis Kelamin

Menurut Santrock istilah jenis kelamin atau sex, mengacu pada dimensi biologis seseorang sebagai laki-laki atau perempuan. Ketika menyadari betapa berbedanya antara laki-laki dan perempuan, hal pertama yang bisa muncul dalam pikiran yaitu jenis kelaminnya (Santrock, 2003). Menurut Henslin karakteristik biologi yang membedakan laki-laki dan perempuan yaitu (Henslin, 2008):

- a. Karakteristik seks primer yaitu terdiri dari organ reproduksi
- b. Karakteristik seks sekunder yaitu perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara fisik yang secara langsung tidak berhubungan dengan reproduksi. Karakter ini akan semakin jelas ketika masa pubertas, yaitu ketika laki-laki ototnya mulai berkembang, dan suaranya merendah serta tumbuh rambut di beberapa bagian tubuh. Sedangkan wanita tumbuh payudara dan bentuk pinggul yang lebih jelas.

Perbedaan sifat antara laki-laki dan perempuan tidak hanya mengacu pada perbedaan biologisnya saja namun juga perbedaan emosi dan nilai-nilai sosialnya. Helgeson perkembangan sosial laki-laki lebih baik daripada perkembangan sosial perempuan karena perempuan lebih cenderung mengalami identitas dan keintiman serentak, laki-laki dan perempuan bersosialisasi dengan cara yang sangat berbeda (Helgeson, 2012).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah dimensi biologis, emosional dan sosial seseorang sebagai seorang laki-laki maupun perempuan yang dibedakan menjadi beberapa karakteristik.

E. Profil Satuan Polisi Pamong Praja

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja Bab I mengenai Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 8 dan 9 menjelaskan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja, yang selanjutnya disingkat Satpol PP adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai aparat pemerintah daerah dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan peraturan daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja Bab II Pembentukan, Kedudukan, Tugas, dan Fungsi sebagai berikut

1. Pasal 2

- a. Untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, di setiap provinsi dan kabupaten/kota dibentuk Satpol PP.
- b. Pembentukan organisasi Satpol PP ditetapkan dengan Perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini.

2. Pasal 3

- a. Satpol PP merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

- b. Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

3. Pasal 4

Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

4. Pasal 5

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satpol PP mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.
- b. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah.
- c. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah.
- d. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat.
- e. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya.
- f. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah.

g. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

Di Bukittinggi sendiri, sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 49 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, maka kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketentraman dan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah dan perlindungan masyarakat yang dipimpin oleh Kepala Dinas. Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat.

Berdasarkan pada visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota dalam Evaluasi Restra (Rencana Strategi) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi 2016-2021, Satpol PP akan meningkatkan keamanan/ketentraman dan ketertiban dalam mendukung pelaksanaan misi ke-5 yaitu “Meningkatkan kuantitas pelayanan pariwisata, pendidikan, kesehatan, perdagangan dan jasa serta kesejahteraan sosial masyarakat” sebagai bentuk tanggung jawab mendukung pencapaian Visi dan pelaksanaan misi Walikota dan Wakil Walikota Bukittinggi.

Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja juga telah di atur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2011 telah Memutuskan dan Menetapkan Peraturan Tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Satuan Polisi Pamong Praja yang dipaparkan dalam 4 BAB dan 9 Pasal. Pada BAB II Standar Operasioanl Prosedur Pasal 6 Ayat 2 berbunyi Petunjuk teknis SOP Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten/ kota ditetapkan oleh

Bupati/ Walikota. Dengan artian SOP Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi ditetapkan oleh Kepala daerah yaitu Walikota.

Kemudian di dalam Peraturan Walikota Bukittinggi Nomor 49 Tahun 2016 juga menjelaskan tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Deratan personil operasional (fungsional) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi telah diatur segala sesuatunya yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dilapangan pada Seksi Operasioal dan Pengendalian yang berada dibawah naungan Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum (TRANTIBUM). Seluruh personil operasioal (fungsional) diberikan kesetaraan SOP dalam menjalankan tugas meskipun seluruh personil operasional (fungsional) memiliki banyak perbedaan, diantaranya dari segi usia, status kepegawaian, status marital dan jenis kelamin.

F. Perbedaan Persepsi terhadap Beban Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin

Suatu pekerjaan pastilah tidak luput dari sebuah beban kerja dengan kata lain pekerjaan itu merupakan beban bagi pekerjanya. Nurmianto mengatakan beban kerja bisa berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya (Nurmianto, 2003). Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan. Menurut Menpan (Dhania, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Robbins dan Judge (Tirtaputra, Tjie, & Salim, 2017) menyatakan bahwa positif atau negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Dalam (Atkinson, Atkinson, & Hilgard, 1983) persepsi adalah proses di mana kita mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan. Pendapat lainnya mengenai persepsi yaitu menurut Irwanto, persepsi merupakan proses diterimanya rangsang (objek, kualitas, hubungan antar gejala, maupun peristiwa) yang kemudian disadari dan dimengerti. Lebih lanjut Irwanto mendefinisikan persepsi sebagai penafsiran dari pengalaman yang terjadi setelah proses penginderaan (Irwanto, 2002)

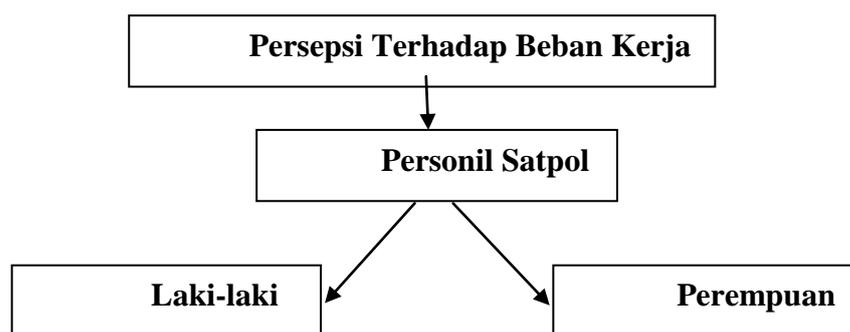
Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa persepsi terhadap beban kerja adalah bagaimana seorang individu menginterpretasikan tentang stimulus berupa tugas atau pekerjaan yang diterima. Tugas-tugas tersebut berkaitan dengan persyaratan suatu jabatan atau posisi yang diduduki (Triana, Rahmi, & Putra, 2015). Pengertian lain dari persepsi terhadap beban kerja adalah penilaian dari individu mengenai sejumlah tuntutan tugas ataupun kegiatan yang dihadapi dan dirasakan sesuai dengan pekerjaannya, dimana tugas-tugas tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Dewi, 2013)

Persepsi menjadi masalah dalam menentukan positif atau negatifnya beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi (Walgito, 2003) adalah faktor internal mencakup apa yang ada dalam diri individu, seperti jenis kelamin, perasaan, pengalaman, kemampuan berpikir, kerangka acuan, dan lain-lain. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi proses persepsi adalah faktor stimulus itu sendiri dan faktor lingkungan di mana persepsi itu berlangsung. Kedua faktor

eksternal ini berinteraksi dengan faktor internal pada saat individu mempersepsi suatu objek persepsi. Jadi, jenis kelamin dan lingkungan sama-sama dapat mempengaruhi persepsi.

Dengan karakteristik individu yang berbeda-beda dari masing-masing personil seperti jenis kelamin, perbedaan persepsi terhadap beban kerja yang nantinya akan ditinjau dari jenis kelamin menjadi salah satu topik yang menarik karena penulis beranggapan bahwa faktor eksternal dari lingkungan yang dihadapkan kepada personil menimbulkan beban kerja yang sama bagi seluruh personil. Positif atau negatifnya beban kerja yang dirasakan itu adalah masalah persepsi masing-masing personil. Perbedaan karakteristik tersebut semakin menarik jika dikaitkan dengan isu tenaga kerja yang melibatkan laki-laki dan perempuan didalamnya.

G. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Skema Kerangka Konseptual Perbedaan Persepsi Terhadap Beban Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi Ditinjau dari Jenis Kelamin

H. Hipotesis Penelitian

Ho : Tidak terdapat perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada personil satuan polisi pamong praja kota bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin

Ha : Terdapat perbedaan persepsi terhadap beban kerja pada personil satuan polisi pamong praja kota bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis mengenai persepsi terhadap beban kerja pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut tentang persepsi terhadap beban kerja personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi ada perbedaan persepsi terhadap beban kerja personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin, dimana secara umum personil Satpol PP laki-laki berada pada tingkat kategorisasi persepsi terhadap beban kerja yang lebih tinggi daripada secara umum personil Satpol PP perempuan berada pada tingkat kategorisasi persepsi terhadap beban kerja positif
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut tentang persepsi terhadap beban kerja personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi, berdasarkan aspek persepsi terhadap beban kerja personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi ditinjau dari jenis kelamin, dimana secara umum personil Satpol PP laki-laki berada pada tingkat kategorisasi persepsi terhadap beban kerja yang lebih tinggi daripada secara umum personil Satpol PP perempuan berada pada tingkat kategorisasi persepsi terhadap beban kerja positif

dapat dilihat bahwa persepsi terhadap beban kerja perempuan dan laki-laki berada pada kategori yang Jadi perbedaan terdapat pada aspek afeksi atau personil terhadap beban kerja, dimana personil perempuan dibanding personil laki-laki.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Polisi Pamong Praja kota Bukittinggi tentang persepsi terhadap yang ditinjau dari jenis kelamin, maka peneliti menyampaikan sebagai berikut:

1. Saran Teoritis

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk terhadap beban kerja diharapkan melakukan olah mendalam agar dapat menganalisis faktor-faktor eks lainnya yang dapat mempengaruhi persepsi dan tic kepada jenis kelamin. Selain itu, penelitian selanjutnya

2. Saran Praktis

- a. Bagi instansi Satuan Polisi Pamong Praja ko
instansi sejenis diharapkan untuk lebih
memperhatikan beban kerja yang akan diberik
karena personil memiliki beragam perbedaan sa
jenis kelamin. Memahami dan kemudian memb
antara laki-laki dan perempuan. Kemudian ins
membuat program baik dari segi fisik maupun n
non materi guna membantu para personil
meminimalisir persepsi mereka terhadap beban l
- b. Bagi para personil diharapkan untuk dapat men
persepsi terhadap beban kerja yang berat yang d
menjadi negatif setelah diberikan interfen
tempatnya bekerja. Seperti mengubah kognisi a
penilaian terhadap tugas-tugas, tanggung jawab
kekuatan fisik serta waktu yang diberikan, ke
afeksi atau perasaan dan keadaan emosi ter
tanggung jawab, aktivitas mental, kekuatan fisi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Y. P. (2016). Satpol PP bukittinggi imbau masyarakat perda ketertiban umum. http://rri.co.id/post/berita/326595/daerah/satpol_pp_bukitsyarakat_konsisten_patuhi_perda_ketertiban_umum.htm (November)
- Andriani, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja Satpol PP kabupaten mandiri. *Artikel S*
- Anwar, F., & Diantina, F. P. (2017). Studi korelasi beban k family conflict pada perawat wanita yang sudah n Psikologi. 3 (1)
- Apperson. (2002). "Women managers and the experienc conflict". *American Journal Undergraduate Research. /*
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., & Hilgard, E. R. (1983). *Peng VIII jilid 1 (Agus Dharma & Michael Adryanto, ter Erlangga.*