

**FUNGSI PENGAWASAN MELEKAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEKERJA HARIAN LEPAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEBERSIHAN KOTA PALEMBANG**

Tri Mulia Franchika¹, Puji Rahman², Muslim³, Boditta Mayseni⁴, Agustin Arimbi⁵

^{1,3,4}STIA Bala Putra Dewa, ²ASMI Sriwijaya, ⁵STIA Satya Negara

trimuliafranchikasipmsi@gmail.com

Dalam melaksanakan pekerjaan demi mewujudkan kota Palembang yang bersih perlu adanya pengawasan melekat atau rutin yang dipimpin langsung oleh atasan, dimana Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dipimpin oleh seorang pengawas lapangan. aspek penelitian yang telah ditentukan, untuk mengetahuinya penulis mencoba menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara untuk mengetahui fungsi pengawasan yang melekat dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas. Dari hasil yang diperoleh berupa observasi, wawancara dan data dari instansi terkait diketahui bahwa peran supervisor sangat penting dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

Kata Kunci : Fungsi Pengawasan Melekat, Pekerja Harian Lepas

In carrying out work for the sake of creating a clean Palembang, it is necessary to have inherent or routine supervision directly led by superiors where the Palembang City Environment and Hygiene Service is led by a field supervisor. The study was conducted to find out with various aspects of the study that had been determined, to find out the author tried to use qualitative methods with data collection techniques in the form of observations and interviews to determine the inherent supervisory function in improving the performance of casual daily workers. From the results obtained in the form of observations, interviews and data from related agencies, it was found that the role of supervisors was very important in improving the performance of casual daily workers at the Palembang City Environment and Hygiene Service.

Keywords: Attached Supervision Function, Casual daily worker

PENDAHULUAN

Pengawasan adalah sebagai salah satu usaha sistematis oleh manajemen untuk membandingkan kinerja standar, rencana atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Pengertian dari pengawasan persediaan bahan adalah suatu fungsi terkoordinasi dalam organisasi yang terus menerus disempurnakan untuk meletakkan pertanggung-jawaban atas pengelolaan bahan baku dan persediaan pada umumnya, serta menyelenggara-rakan suatu pengendalian internal yang menjamin adanya dokumen dasar pembukaan yang mendukung sahnya suatu transaksi yang berhubungan dengan bahan

baku. (Hendawati, 2015:3)

Pengawasan persediaan bahan tidak hanya meliputi pengawasan terhadap fisik bahan tersebut saja, tetapi juga meliputi pengawasan bahan baku serta dapat dipercayanya catatan keuangan yang mendukung kebenaran nilai transaksi tersebut. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya agar tujuan tersebut tercapai, maka akan lebih baik jika tindakan kontrol dilakukan sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga bersifat mencegah (*prefentif control*) dibandingkan dengan tindakan kontrol sesudah terjadi penyimpangan (*repressive control*). Dengan melakukan pengawasan persediaan objek pengawasan dapat diketahui kinerjanya, sehingga

jika terjadi kesalahan dapat diperbaiki dengan segera. (Hendawati, 2015:3)

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian Pekerja/Buruh dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan

dalam bentuk lain. Di sini jelas pengertian-nya terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja. (Abdul Khakim, 2009:3)

Pelaksanaan dari pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri adalah Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan sebagai Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Dapat dikatakan bahwa pengawas Ketenagakerjaan adalah penegak hukum di sektor ketenagakerjaan. Secara sederhana, mungkin pengawas ketenagakerjaan dapat diibaratkan seperti penyidik Pegawai Negeri Sipil dibidang ketenagakerjaan. Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan jabatan dalam melaksanakan salah satu dari fungsi negara, yaitu penyelenggaraan ketenagakerjaan. Hal ini secara implisit tertuang dalam pembukaan Alenia Keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1994. Salah satu tugas pemerintahan Negara Indonesia adalah melindungi seluruh bangsa dan tumpah darah Indonesia. Tugas dan fungsi itulah yang menjadi kewenangan pemerintah, urusan pemerintahan ini yang kemudian diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Pengawasan Ketenagakerjaan masuk dalam kategori Urusan Pemerintahan Konkuren yang dibagi antara Pemerintah Pusat, Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota.

Sebelum memahami pengertian pengawasan Ketenagakerjaan salah satu yang perlu diperhatikan adalah bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari hukum administrasi negara. Dalam hukum administrasi negara hubungan warga masyarakat sebagai subjek yang diperintah. Secara teori hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari bidang hukum administrasi yang meliputi peraturan-peraturan (*regeling*) ketenagakerjaan serta penyelenggaraan (*bestuur*) administrasi yang sama dengan pemerintah (*bestuur*) maka hukum administrasi dinamakan pula hukum tata pemerintahan.

Perkataan pemerintah dapat disamakan dengan kekuasaan eksekutif (*uitvoerende macht*) hal mana berarti bahwa pemerintah merupakan bagian dari badan perlengkapan dan fungsi pemerintahan. Jadi mempunyai tugas menjalankan pemerintahan yang bukan perundang-undangan maupun peradilan.

Demikian pula dengan Hukum Ketenagakerjaan yang berhubungan dengan perjanjian kerja masuk bidang hukum perdata, namun hubungan kerjanya masuk ke dalam bidang administrasi dan memiliki ketentuan yang apabila dilanggar akan berdampak pada timbulnya sanksi.

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka mulai dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Telah kita ketahui bersama bahwa keberadaan manusia dalam manajemen bukan hanya aset biasa. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itulah perusahaan selalu berusaha untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan jalan memberikan kompensasi. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan.

Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sebagai instansi yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan berdasarkan asas otonomi, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang memiliki peran yang cukup penting dalam menjaga kebersihan lingkungan serta keindahan kota Palembang.

Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja dituangkan dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa:

Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi:

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 38 ayat (1), (2), (3) dan (4), yang berbunyi :

- (1) Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
- (2) Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukai dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Persoalan ketenagakerjaan bukan semata-mata soal melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan melainkan juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pada saat ini Kota Palembang dalam tahap melakukan pembangunan, namun tetap mengutamakan kebersihan. Untuk memotivasi agar pekerja harian lepas (PHL) tersebut melaksanakan pekerjaan dengan baik Pemerintah kota Palembang melalui Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan terus berusaha untuk memberikan kompensasi terutama kompensasi dalam bentuk finansial. Kompensasi

finansial merupakan faktor penting yang ingin dicapai bagi pekerja harian lepas dalam melaksanakan pekerjaan. Besar kecilnya kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja harian lepas yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dapat mempengaruhi kinerja PHL tersebut.

Untuk memotivasi agar pekerja harian lepas (PHL) tersebut melaksanakan pekerjaan dengan baik Pemerintah kota Palembang melalui Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan terus berusaha untuk memberikan kompensasi terutama kompensasi dalam bentuk finansial. Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang ingin dicapai bagi pekerja harian lepas dalam melaksanakan pekerjaan. Besar kecilnya kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja harian lepas yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dapat mempengaruhi kinerja PHL tersebut.

Meskipun Kota Palembang merupakan salah satu kota kebersihan dan beberapa kali mendapatkan penghargaan kota kebersihan (ADIPURA) namun diberbagai tempat atau lokasi di Palembang masih banyak sampah-sampah bertebaran di pinggir jalan maupun trotoar penyebrangan serta minimnya waktu kerja penyapuan dan pekerja harian lepas yang terlihat di jalanan sedangkan sampah atau debu di jalanan seharusnya rutin dibersihkan demi kenyamanan pengguna jalan dan masyarakat sekitar.

Dalam pelaksanaan pembinaan kebersihan dan kesehatan lingkungan yang dilakukan ditingkat kecamatan sangat ditentukan oleh peran camat selaku kepala Kecamatan. Dengan kata lain camat merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan dalam mewujudkan kesehatan lingkungan di wilayah kecamatan. Camat dituntut kemampuannya dalam mengendalikan dan menciptakan wilayah yang sehat lingkungannya sehingga pelaksanaan pembangunan diwilayahnya dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang yang berada di Kecamatan Sukarami yang beralamat di jalan Sukarela No. 129A Sukarami, Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah pengawasan kinerja pekerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota

Palembang dan menulisnya ke dalam sebuah penelitian dengan judul **“Fungsi Pengawasan Melekat Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Bagaimanakah fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan KotaPalembang?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menjelaskan pertanyaan fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.
2. Untuk menjelaskan pertanyaan faktor apa yang mempengaruhi fungsi pengawasan dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan KotaPalembang.

Pengertian Fungsi

Pengertian fungsi menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia merupakan kegunaan suatu hal, daya guna serta pekerjaan yang dilakukan. Adapun menurut para ahli, definisi fungsi yaitu menurut The Liang Gie dalam Nining Haslinda Zainal. Fungsi merupakan sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifatnya, pelaksanaan ataupun pertimbangan lainnya. Definisi tersebut memiliki persepsi yang sama dengan definisi fungsi menurut Sutarto dalam Nining Haslinda Zainal (2008:22), yaitu Fungsi adalah rincian tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu yang masing-masing berdasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifat atau pelaksanaannya.

Sedangkan pengertian singkat dari definisi fungsi menurut Moekijat dalam Nining Haslinda Zainal (2008:22), yaitu fungsi adalah sebagai suatu aspek khusus dari suatu tugas tertentu.

Berdasarkan hal diatas maka retribusi mempunyai beberapa fungsi (Waluyo dan Wirawan 2002: 8), yaitu:

1. Fungsi anggaran

Yaitu sebagai sumber penerimaan Negara untuk membiayai pengeluaran pemerintah kaitannya dengan pelayanan publik.

2. Fungsi mengatur

Yaitu alat untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan pemerintah, berfungsi meng-atur perekonomian dalam rangka mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang cepat dan tepat sasaran.

3. Fungsi stabilitas

Yaitu sebagai instrumen untuk menjaga stabilitas suatu daerah, dapat digunakan untuk mengatasi ketidak stabilan ekonomi melalui penentuan jumlah tariff.

Fungsi pengawasan melekat merupakan suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (Nawawi, 2011:8)

Menurut Adrian Sutedi (2009:48), pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dimana waktu dari pekerjaan mereka tidak ditentukan secara pasti. Bentuk dari perjanjian yang diberikan setiap perusahaan kepada pekerja harian lepas adalah perjanjian secara lisan. Untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian ini sebagai salah satu bentuk terpendek dari perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja dengan membuat perjanjian ini dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Apabila pekerja telah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih, selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas harus berubah menjadi perjanjian kerja waktutertentu.

Berdasarkan deskripsi pendapat yang tersaji diperoleh suatu konsep pemahaman bahwa peranan pengawasan melekat dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan, mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Pengawasan bertujuan untuk mencegah sedini mungkin terjadi-nya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Tujuan

pelaksanaan pengawasan juga dapat diartikan sebagai suatu pendekatan manajerial untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, rasionalitas dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas organisasi Victor dan Jusuf (2009:17).

Pengawasan

Adapun pengertian pengawasan adalah sebagai berikut :

Pengertian Pengawasan

Pada umumnya pemakaian pengertian pengawasan lebih sering diperguna-kan dalam hubungannya dengan manajemen, oleh karena itu secara terminologis, istilah pengawasan disebut juga dengan istilah *controlling, evaluating, appraising, corretingh* maupun *control*. Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari seorang pemimpin setelah melaksanakan fungsi-fungsi yang lain (perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian). Pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Satriadi (2016 : 289)

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. (Erlis Milta dkk 2015 : 653)

Untuk mendapatkan suatu sistem pengawasan yang efektif, maka perlu dipenuhi dua prinsip pengawasan yaitu; pertama, adalah adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi-instruksi; kedua, pemberian wewenang yang jelas kepada bawahan. Prinsip pokok pertama merupakan satu keharusan, karena rencana itu merupakan standar, alat ukur dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana menjadi petunjuk apakah suatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak.

Definisi Pengawasan Menurut Para Ahli

Pengawasan merupakan proses untuk untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan perbaikan sedemikian rupa hingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana. (George R. Terry 2005:232)

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan

adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. (T. Hani Handoko 2003:359)

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana sebelumnya. (Siagian 2001:25)

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan intruksi-intruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. (Lubis 1998:153)

Definisi Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat yaitu berupa tindakan atau kegiatan usaha untuk mengawasi dan mengendalikan anak buah secara langsung, yang harus dilakukan sendiri oleh setiap pimpinan organisasi yang bagaimanapun juga. (Situmorang 1998: 71)

Suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (Nawawi, 1994:8)

Istilah pengawasan melekat (Waskat) pertama kali muncul dalam Inpres No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Inpres No. 1 Tahun 1983 tentang Pedoman Pengawasan Melekat yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan melekat ialah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/46/M.PAN/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan bahwa pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian manajemen atau pengendalian intern, selanjutnya disebut Waskat adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan

organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan, dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar, serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku.

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap pendayagunaan semua sumber daya, untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dapat digunakan untuk pengembangan unit/organisasi kerja di masa depan.

Dalam Waskat, pelaku pengawasan adalah atasan yang dianggap memiliki kekuasaan dan setiap pimpinan atau manajer memiliki fungsi yang melekat di dalam jabatannya untuk melaksanakan pekerjaannya atau pada personil yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dalam konsep Waskat, para pelaku pengawasan lainnya seperti bawahan, orang lain, dan masyarakat kurang diperhatikan dengan anggapan atasan dapat menjalankan kekuasaannya sehingga bebas mengawasi bawahannya.

Unsur-unsur Pengawasan Melekat

Syarat keberhasilan pengawasan melekat menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No. KEP/46/M.PAN/4/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian Manajemen Yang Kondusif
Lingkungan pengendalian manajemen adalah unsur-unsur yang terlibat secara langsung terhadap terlaksananya suatu organisasi, yang meliputi antara lain: integritas para pejabat negara dan pemerintah, nilai-nilai etika yang berlaku, kompetensi, filosofi manajemen instansi, gaya operasi, cara pimpinan instansi mengatur/membagi wewenang dan tanggung jawabnya. Seluruh jajaran pimpinan dan pegawai pemerintah harus mewujudkan dan menjaga lingkungan organisasi dengan memberikan sikap positif dan dukungan ke arah berfungsinya Waskat.
2. Kemampuan Memprediksi dan mengantisipasi risiko
Setiap unit organisasi/satuan kerja senantiasa menghadapi risiko yang bersumber dari eksternal dan internal yang harus dinilai. Oleh karenanya manajemen diharapkan mampu membuat penilaian atas resiko yang akan dihadapi, yakni dengan mengidentifikasi dan menganalisis risiko-

risiko yang relevan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Misalnya menaksir risiko yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan instansi karena kondisi perekonomian, peraturan, struktur industri, dan operasi pada skala nasional, regional, maupun global yang terus tumbuh dan berubah. Untuk itu harus dibangun suatu mekanisme guna mengidentifikasi dan mengantisipasi timbulnya risiko-risiko tertentu.

3. Aktivitas Pengendalian yang Memadai
Aktivitas pengendalian dilakukan sesuai dengan kondisi lingkungan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Semakin lemah kondisi lingkungan pengendalian maka semakin besar aktivitas pengendalian yang harus dilakukan. Aktivitas pengendalian dapat berbentuk kebijakan dan prosedur yang mengakomodasi keputusan manajemen yang lebih tinggi guna menghadapi risiko yang mungkin dihadapi dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.
4. Informasi dan Komunikasi yang Efektif
Informasi dan komunikasi merupakan komponen sistem pengendalian karena kelancaran informasi dan komunikasi berkorelasi dengan transparansi/keterbukaan dan kemudahan mendapatkan akses terhadap operasi instansi, dan lancarnya sosialisasi kebijakan manajemen. Komunikasi tidak saja dibutuhkan di lingkungan pegawai dan pimpinan, tetapi juga antara pejabat suatu instansi dengan pejabat instansi lain serta masyarakat. Pengawasan masyarakat merupakan salah satu bentuk komunikasi masyarakat dengan pemerintah/instansi.
5. Adanya Pemantauan, Evaluasi, dan Tindak Lanjut
Pemantauan terhadap efektivitas pengendalian dilakukan secara terus menerus atau melalui evaluasi secara periodik. Pemantauan secara terus menerus dilakukan melalui aktivitas manajemen dan supervisi. Cakupan dan frekuensi pemantauan melalui evaluasi secara periodik sangat tergantung pada efektivitas prosedur pemantauan melalui supervisi dan aktivitas manajemen serta hasil penilaian atas risiko yang dihadapi. Semakin signifikan kemungkinan penyimpangan yang ditemukan semakin tinggi pula jenjang pimpinan yang harus terlibat dan dilaporkan, bila perlu kepada pimpinan tertinggi.
6. Faktor Manusia dan Budaya
Manusia dan budaya memegang peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan Waskat. Komitmen pucuk pimpinan serta seluruh jenjang pimpinan lainnya terhadap Waskat dan pembentukan lingkungan budaya yang kondusif

merupakan prasyarat bagi terselenggaranya Waskat secara konsisten.

Pelaksanaan Waskat yang menyangkut aspek manusia dan budaya meliputi usaha-usaha untuk meningkatkan:

- a. Kemampuan kepemimpinan, keteladanan, disiplin, dedikasi pimpinan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan atau Peraturan Perundang-undangan lainnya yang relevan.
- b. Prestasi pegawai, dengan mengadakan kegiatan pemberian bimbingan, penilaian kinerja pegawai, koreksi, pendelegasian wewenang, pemberian tanggung jawab dan melalui program-program pendidikan dan pelatihan.
- c. Partisipasi pegawai dengan memberikan kesempatan dalam proses perumusan kebijaksanaan dan pengambilan keputusan melalui proses pembudayaan kerja.
- d. Kejujuran dan keteladanan setiap pimpinan untuk dapat bertindak tegas dan lugas serta tidak merusak terselenggaranya Waskat melalui tindakan-tindakan yang kontra produktif.
- e. Kemampuan pimpinan dalam menciptakan perilaku pribadi dan perilaku organisasi aparatur pemerintah yang mempunyai kemampuan pengendalian diri (*self control*) melalui Program Budaya Kerja (PBK) dan pembentukan Kelompok-Kelompok Budaya Kerja (KBK) di setiap instansi/satuan kerja.

Maksud dan Tujuan Pengawasan Melekat

Tujuan pengawasan melekat ini diatur dalam Keputusan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara RI No. KEP/46/M.PAN/2004 yaitu:

1. Untuk memberikan peringatan dini apabila di dalam instansinya terjadi praktek yang tidak sehat, kekeliruan, kelemahan sistem administrasi, dan kesalahan yang dapat membuka terjadinya penyimpangan.
2. Dapat melakukan evaluasi untuk menguji keandalan penerapan pengawasan melekat dilingkungan, serta menjadi pedoman untuk mewujudkan arah dan tindakan yang dilakukan.
3. Untuk menciptakan kondisi yang mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif danefisein.

Kinerja

Adapun pengertian kinerja adalah sebagai berikut :

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting

untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikandanpeningkatan kinerjanya. Menurut Rivai (2005:15) mengatakan ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja. Sedangkan menurut Osborn (1991:79) mengatakan bahwa kinerja adalah: "Sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun perusahaan."

Sedangkan Menurut Tika (2006:153) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar(2000:67) yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Penilaian Kinerja

Menurut Anwar (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Definisi Pekerja Harian Lepas

Pekerja harian lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian. Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Jumlah hari atau orang diperoleh dengan cara mengalikan jumlah hari kerja dengan rata-rata jumlah pekerja per hari kerja (Badan Pusat Statistik Republik Indonesia) *Statistic Indonesia of The Republic Indonesia*.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja/buruh adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dan menerima upah atau imbalan.
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Penghasilan pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas, berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah borongan atau upah yang dibayarkan secara bulanan.
5. Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pekerja yang terutang atau dibayarkan secara harian.
6. Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pekerja yang terutang atau dibayarkan secara harian.
7. Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pekerjaan yang terutang

atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.

8. Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pekerja yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dengan berbagai aspek kajian yang sudah ditentukan, untuk mengetahuinya penulis mencoba menggunakan metode kualitatif.

Penelitian kualitatif menurut Moleong (2011:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:32), konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Penggunaan konsep diharapkan dapat menyederhanakan pemikiran dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian (event) yang berkaitan satu sama lainnya.

Berdasarkan pengertian definisi konsep, konsep penelitian ini adalah:

1. Fungsi pengawasan melekat merupakan suatu proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi kerja terhadap fungsi semua komponen untuk mewujudkan kerja di lingkungan masing-masing agar secara terus menerus berfungsi secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok yang terarah pada pencapaian tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (Nawawi, 2011:8)
2. Kinerja pegawai adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan, dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.

Definisi Operasional

Operasional konsep merupakan penggambaran prosedur untuk memasukan unit-unit ke dalam kategori-kategori untuk memperjelas penelitian ini. Operasionalisasi konsep akan disajikan di

bawah ini sebagai jembatan dalam menghubungkan rangkaian penjelasan teoritis dengan instrument penelitian.

Di dalam penelitian ini akan dilihat proses pengawasan melekat dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

Informan Penelitian

Informan adalah orang pada latar penelitian, fungsinya sebagai orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Basrowi dan Suwandi, 2010:86).

Informan ini diperoleh melalui wawancara langsung (*interview*) dengan pengawas dan pekerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, kemudian melakukan observasi langsung terhadap objek yang akan diteliti sehingga gambaran objek yang diperoleh akan menjadi konkret.

Tabel Data Informan Sumber Informan		
No.	Sumber Informan	Jumlah
1.	Tenaga Fungsional UPTD	1 orang
2.	Pengawas Lapangan	2 orang
3.	Pekerja Harian Lepas	2 orang
Jumlah		5 orang

Data adalah hasil pengukuran atau penghitungan nilai-nilai suatu *variabel*. Data yang sudah diolah dan siap untuk ditaksirkan disebut informasi. Data juga merupakan informasi kejadian atau fakta di lapangan (Basrowi dan Suwandi, 2010:89).

Pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan dan primer untuk kepentingan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam metode ilmiah, karena pada umumnya data yang dikumpulkan digunakan. Data yang dikumpulkan harus cukup valid untuk digunakan. Validitas dari data ditingkatkan jika alat pengukur serta kualitas dari pengambilan datanya sendiri cukup valid.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang dipecahkan. Masalah member arah dan mempengaruhi metode pengumpulan data. Banyak masalah yang dirumuskan tidak akan bisa terpecahkan karena metode untuk memperoleh data yang digunakan tidak memungkinkan ataupun metode yang ada tidak

dapat menghasilkan data seperti yang diinginkan.

Penulis menyusun skripsi menggunakan penelitian kualitatif, oleh karena itu untuk memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, penulis menggunakan alat pengumpulan data penelitian.

Adapun sebagai berikut:

1. Observasi
Observasi adalah cara pengambilan data secara langsung dalam mengamati sesuatu yang akan diteliti oleh peneliti di Kantor dinas lingkungan hidup dan kebersihan kotapalembang.
2. Wawancara
Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan Tanya jawab bertatap muka antara si penanya atau peneliti dengan si penjawab atau responden dengan alat yang dinamakan Panduan Wawancara (*interview guide*).
3. Dokumentasi
Dokumentasi adalah dengan mengumpulkan data dengan cara menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, profil, dokumen, arsip, dan sebagainya. Ini merupakan salah satu tehnik dalam melakukan penelitian yang lebih konkrit sehingga pengguna tehnik dapat menangkap maknanya dan dapat melakukan perbandingan satu denganlainnya.
4. Studi Pustaka
Studi Pustaka menurut M. Nazir dalam bukunya yang berjudul '*Metode Penelitian*' mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan studi pelelahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Nazir, 2009 :111).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh.

Menurut Miles & Huberman (1992:16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama proyek yang berorientasi penelitian kualitatif berlangsung. Antisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan (seringkali tanpa disadari sepenuhnya) kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data mana yang dipilihnya. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadilah tahapan reduksi selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, membuat memo).

Reduksi data/transformasi ini berlanjut terus sesudah penelian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Reduksi data merupakan bagian dari analisis. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi data peneliti tidak perlu mengartikannya sebagai kuantifikasi. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara, yakni: melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Kadangkala dapat juga mengubah data ke dalam angka-angka atau peringkat-peringkat, tetapi tindakan ini tidak selalu bijaksana.

2. Penyajian Data

Miles & Huberman membatasi suatu penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Mereka meyakini bahwa penyajian-penyajian yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid, yang meliputi: berbagai jenis matrik, grafik, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih. Dengan demikian seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi, dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus melangkah melakukan analisis yang menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai sesuatu yang

mungkin berguna.

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan menurut Miles & Huberman hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi itu mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis (peneliti) selama ia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau mungkin menjadi begitu seksama dan menghabiskan tenaga dengan peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif atau juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bab ini berisi pemaparan hasil penelitian mengenai peranan pengawasan melekat dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. Pengkajian bertujuan untuk mendapati gambaran secara mendalam dan menyeluruh. Dalam memperoleh hasil penelitian tentang peranan pengawasan melekat dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, telah dilakukan penelitian dalam upaya menemukan faktor apa saja yang mempengaruhi peranan pengawasan tersebut. Sedangkan cara penulis memperoleh data berdasarkan pada observasi, wawancara dan dokumentasi yang dianggap layak memberikan informasi terkait dengan judul penelitian.

Selanjutnya dari data yang diperoleh tersebut secara otomatis dapat menjadi pembahasan dalam penulisan skripsi ini. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis akan memaparkan hasil wawancara yang digunakan dalam menggali informasi di lapangan kepada narasumber untuk mengetahui dan memahami serta memiliki kemampuan dalam memberikan penjelasan mendasar tentang peranan pengawasan melekat di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

Fungsi Pengawasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan merupakan suatu kegiatan yang

dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah kegiatan-kegiatan yang berada dalam tanggungjawabnya berada dalam keadaan yang sesuai dengan rencana atau tidak. Bila tidak sesuai dengan rencana maka perlu dilakukan tindakan tertentu untuk menanganinya, untuk itu pengawasan perlu disusun atau dipersiapkan terlebih dahulu sistem-sistemnya sehingga sesuai dengan situasi dan kondisi dari pegawainya maupun instansi/organisasi. Penulis melakukan pengamatan langsung dan mewawancarai informan terkait Peranan Pengawasan Melekat Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Harian Lepas Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.

Untuk mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan, sehingga dapat diketahui lebih awal berbagai bentuk penyimpangan dan kesalahan. Sebuah kesalahan terjadi akibat munculnya ketidaksesuaian suatu pekerjaan/tugas yang dikerjakan dengan apa yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu untuk dapat mengetahui adanya suatu kesalahan yang timbul diperlukan suatu tindakan. Tindakan tersebut adalah adanya pengawasan. Dengan adanya pengawasan tersebut sehingga akan lebih mudah untuk mengetahui bahkan dapat mencegah adanya kesalahan atau penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Maka akan lebih mudah usaha untuk mengatasinya atau memperbaikinya. Dengan lebih mudahnya untuk dilakukan tindakan perbaikan maka diharapkan kesalahan yang sama tidak terulang lagi.

Pembahasan

Istilah pengawasan melekat (waskat) pertama kali muncul dalam Inpres No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Inpres No. 1 Tahun 1983 tentang Pedoman Pengawasan Melekat yang menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan melekat ialah serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus, dilakukan langsung terhadap bawahannya, agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan melekat menurut Keputusan Menteri Pndayagunaan Aparatur Negara Nomor : Kep/46/M.Pan/2004 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan adalah :Pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian manajemen atau pengendalian intern, dan selanjutnya disebut WASKAT adalah

segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis, segala sumber daya dimanfaatkan dan dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara Wajar, serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku.

Peranan Pengawasan Melekat Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Harian Lepas Pada Dinas Kebersihan Kota Palembang

Pengawasan melekat merupakan proses pemantauan, memeriksa, dan mengevaluasi yang dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan unit organisasi kecil organisasi kerja terhadap sumber-sumber kerja untuk diperbaiki atau disarankan oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan. (Hadari Nawawi 2012:8).

Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala dinas lingkungan hidup dan kebersihan kota Palembang Pengawasan sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja pekerja harian.

Untuk itu dilaksanakan dengan perencanaan/pedoman yang terstruktur dan penilaian atau koreksi sena mengevaluasi hasil kerja untuk dilakukan perbaikan dengan menempatkan satu UPTD disetiap masing-masing kecamatan dan dibantu pengawas lapangan.

1. Menentukan Pedoman Baku/Standar Pengawasan

Dalam melaksanakan tugas pengawasan dibutuhkan pedoman/rencana agar pengawasan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan tujuan yang akan dicapai. Adapun dari pengamatan langsung penulis, pengawasan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas mempunyai pedoman dalam pengawasan dan mempunyai standar menjadikan kota Palembang kota yang bersih.

2. Mengadakan Penilaian atau Koreksi

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya

tentang bagaimana kinerja pegawai.

Dalam hasil observasi penulis di lapangan dan berdasarkan wawancara kepada informan terkait, pengawas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang mempunyai kewajiban dan tanggungjawab dalam kebersihan unit masing-masing, untuk itu pengawas lapangan wajib mengadakan penilaian atau koreksi dan dipimpin langsung oleh UPTD masing-masing unit. Dimana penilaian pengawas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh pekerja harian lepas.

3. Melakukan Evaluasi dan Perbaikan

Suatu kesalahan yang muncul dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas biasa terjadi. Kesalahan tersebut bisa diakibatkan faktor manusia ataupun dari non manusia. Kesalahan tersebut kadang berupa kesalahan kecil bahkan juga bersifat besar. Apabila kesalahan kesalahan tersebut baik yang kecil ataupun besar tidak tertangani dengan baik dikhawatirkan akan mengganggu kegiatan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu pengawasan diperlukan agar pimpinan tetap dapat memonitor tiap pelaksanaan kegiatan sesuai dengan jalurnya. Apabila dalam pelaksanaan pengawasan ditemukan adanya kesalahan maka dapat segera diperbaiki agar tidak mengakibatkan kesalahan yang lebih fatal bahkan untuk mencegah munculnya kesalahan yang sama.

Dari observasi dan wawancara penulis terhadap informan terkait evaluasi dan perbaikan dilakukan setiap harinya, untuk itu pengawasan sangat diperlukan untuk memperbaiki adanya kesalahan ataupun penyimpangan yang muncul sehubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja Harian Lepas

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot (wikipedia).

Upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan volume/hasil kerja yang dilakukan atau secara

borongan. Jumlah hari-orang diperoleh dengan cara mengalikan jumlah hari kerja dengan rata-rata jumlah pekerja per hari kerja (Badan Pusat Statistik Republik Indonesia) *Statistics Indonesia of The Republic Indonesia*.

1. Disiplin waktu

Disiplin Waktu merupakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menaati peraturan yang sudah ditentukan. Dalam organisasi disiplin waktu sangat penting dalam mencapai tujuan yang dikehendaki suatu organisasi. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang sangat memperhatikan jam kerja para pekerja harian lepas dalam menjalankan tugas penyapuan dan angkutan sampah di masing-masing unit di Kota Palembang.

Dari hasil observasi penulis dan berdasarkan wawancara dengan informan, pengawas maupun pekerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang, disiplin waktu merupakan hal yang penting dikarenakan akan terjadi penumpukan sampah apabila pekerjaan tidak dilakukan setiap harinya.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di suatu institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah melindungi pekerja dan keselamatan di lingkungan pekerjaan.

Kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan memberikan ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Pasal 23, menyebutkan bahwa kesehatan kerja dilaksanakan supaya semua pekerja dapat bekerja dalam kondisi kesehatan yang baik tanpa membahayakan diri mereka sendiri atau masyarakat, dan supaya mereka dapat mengoptimalkan produktivitas kerja mereka sesuai dengan program perlindungan tenaga kerja. Adapun di dinas lingkungan hidup dan kebersihan Kota Palembang memberikan fasilitas kesehatan untuk para pekerja harian penyapuan dan angkutan sampah.

Dari hasil observasi serta uraian Wawancara penulis tentang kesehatan dan keselamatan kerja diatas, maka dapat disimpulkan mengenai pengertian. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(K3) adalah suatu bentuk usaha atau upaya dari instansi bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dan individu sendiri dan lingkungan kerjanya.

3. Produktivitas

Suatu tindak pengawasan sangat penting karena berkaitan erat dengan produktivitas pekerja. Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan (Cahyono, 2011: 281). Dengan kata lain seberapa besar hasil yang dicapai dibanding besarnya pengeluaran tenaga sumber daya manusia maupun biaya secara efektif dan efisien.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang produktivitas pekerja dilihat dari seberapa banyak titik jalan yang dibersihkan oleh pekerja penyapuan.

KESIMPULAN

Pengawasan sangatlah penting dilaksanakan untuk mengetahui kelancaran suatu kegiatan dalam organisasi. Berdasarkan pembahasan yang penulis teliti tentang peranan pengawasan melekat dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengawasan berguna untuk mengetahui lebih awal tentang adanya kesalahan ataupun penyimpangan sedini mungkin. Untuk itu diperlukan pedoman baku/standar dalam pengawasan, mengadakan penilaian atau koreksi serta melakukan evaluasi dan perbaikan. Pengawasan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pekerja harian lepas mempunyai pedoman dalam pengawasan dan mempunyai standar menjadikan kota Palembang kota yang bersih. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang yang mempunyai motto Palembang EMAS dalam menjalankan tugas kebersihan

dipimpin langsung oleh Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) dengan dibantu pengawas lapangan sudah terlihat cukup baik, karena mempunyai perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur.

2. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin waktu, kesehatan dan keselamatan kerja serta produktivitas. Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang mempunyai tingkat kedisiplinan waktu yang baik, tunjangan kesehatan yang cukup terjamin serta produktivitas yang cukup baik terlihat dari hasil yang dikerjakan oleh pekerja setiap harinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita Rahardjo. 2011. Manajemen Pengawasan. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. Statistics Indonesia of The RepublicIndonesia.
- Djarwanto PS. 2010. Dasar-dasar Penelitian Kualitatif
- George R. Terry, Dasar-dasar Manajemen. Bumi Aksara, 2010.
- Griffin. 2010. Kinerja Sumber Daya Pegawai.
- Handoko T. Hani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Instruksi presiden nomor 15 tahun 1983 tentang pedoman pelaksanaan pengawasan presiden republik Indonesia
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomorkep/100/men/vi/2004. Tahun 2004 Tentang Keputusan Pelaksanaan PerjanjianKerja Waktu Tertentu.
- Keputusan MENPAN No kep/46/M PAN/4/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat dalam penyelenggaraan pemerintahan.
- Komarudin. 2010. Ensiklopedia Manajemen.
- Moleong. J. Lexy J. 2011.
- Nawawi. Hadari. 2011. Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah. Jakarta : Erlangga.
- Salindeho. John. 2010. Pengawasan Melekat dan Aspek-aspek Terkait. Bumi Aksara. Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BumiAksara.

Sukama. 2011. TeknikPengawasanPegawai. Jakarta : Jaya Sakti.

Supriyono. 2011. Penentuan Manajemen dan Pengawasan Pemerintahan Indonesia.BPFE. Yogyakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 TentangKetenagakerjaan.

Undang-Undang No. 23 tahun 1992 tentang Keselamatan kerja