

**PENGARUH UPAH KERJA, FASILITAS KERJA  
DAN SISTEM PENGAWASAN TERHADAP IMPLEMENTASI  
PENANGANAN SAMPAH DI DINAS CIPTA KARYA  
KABUPATEN BULELENG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

**Program Pascasarjana Universitas Diponegoro  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi  
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



**Diajukan oleh :**

**I Made Budi Astawa**

**D4E001043**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2002**

**PENGARUH UPAH KERJA, FASILITAS KERJA,  
DAN SISTEM PENGAWASAN TERHADAP IMPLEMENTASI  
PENANGANAN SAMPAH DI DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN BULELENG**

Dipersiapkan dan disusun oleh

I MADE BUDI ASTAWA

D4E001043

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal : 27 September 2002

Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing I,

**Dra. Tri Kadarwati, SU.**

*TKadarwati.*

Sekretaris Penguji/Pembimbing II,

*Dyah Hariani*

**Dra. Dyah Hariani, MM.**

Anggota Dewan Penguji :

*Edi Santoso*

**1. Drs. Edi Santoso, SU.**

*Susi Sulandari*

**2. Dra. Susi Sulandari, MSi**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister Sain.

Tanggal : 27 September 2002



Ketua Program Studi MAP

Universitas Diponegoro Semarang

**Prof. Drs. Y. Warella, MPA., PhD**

## RINGKASAN

Masalah yang dianalisis adalah Implementasi Penanganan Sampah di Pengaruhi oleh Upah Kerja, Fasilitas Kerja, dan Sistem Pengawasan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Dengan mengambil populasi semua pegawai tenaga kebersihan yang ada di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng sejumlah 351 orang, dengan 15 % dari jumlah populasi yaitu 52 orang berfungsi sebagai sampel. Melalui uji statistik Rank Kendall, Konkordasi Kendall dan Determinasi penulis melakukan uji hipotesis baik hipotesis mayor dan hipotesis minor.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah dari 52 kuesioner yang di edarkan ternyata yang terkumpul sebanyak 50 kuesioner. 50 orang pendapat responden yang terkumpul dari jawaban kuesioner, setelah dihitung dan dianalisa dengan rumus Rank Kendall dan Koefisien Determinasi maka ternyata korelasi antara upah kerja ( $X_1$ ) dengan implementasi (Y) adalah 0,202 ada hubungan positif tetapi lemah karena kurang dari 0,5, dan setelah di uji dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut adalah tidak signifikan karena 0,99 lebih besar dari 0,55. Hubungan antara sistem pengawasan ( $X_3$ ) dengan implementasi (Y) berdasarkan korelasi Rank Kendall diperoleh hasil 0,041 lebih kecil dari 0,5 maka korelasinya positif dan lemah. Setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut signifikan karena 0,041 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan korelasi antara fasilitas kerja ( $X_2$ ) dengan implementasi (Y) berdasarkan Rank Kendall diperoleh hasil  $-0,074$  artinya ada korelasi negatif antara fasilitas kerja dengan implementasi, dan setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka hasil korelasi implementasi tidak signifikan karena 0,554 lebih besar dari 0,05. Besarnya pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dengan variabel Y adalah dapat dihitung  $(0,277)^2 \times 100 \% = 7,67 \%$ , Berarti sebanyak 7,67 % upah kerja, fasilitas kerja, dan sistem pengawasan sebagai variabel indeviden dapat mempengaruhi implementasi sebagai variabel devenden. Dari ketiga variabel indeviden yaitu upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan yang paling besar mempengaruhi variabel implementasi yang disebut variabel devenden adalah variabel upah kerja, sedangkan yang terkecil dapat mempengaruhi implementasi adalah variabel fasilitas kerja. Sebesar 92,33 % merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi implementasi yang tidak dianalisa dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang diduga juga mempengaruhi implemmentasi penanganan sampah adalah antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, suasana kerja, efektivitas, efisiensi, dan lain sebagainya.

Implikasi hasil penelitian seperti tersebut diatas minimal akan menjadi bahan pertimbangan baik dari pihak ilmiah akademik maupun dari pengambil kebijakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Artinya, *pertama* untuk mengoptimalkan implementasi penanganan sampah yang dipertimbangkan bukan saja tentang upah kerja harus tinggi, fasilitas kerja harus berteknologi tinggi dan sangat memadai demikian juga sistem pengawasan harus ketat, tetapi yang harus lebih penting di pertimbangkan adalah manusianya karena sebagai pelaku utama dalam implementasi penanganan sampah. *Kedua*, hasil penelitian seperti ini secara perlahan-lahan akan menjadikan pihak masyarakat yang mendapat pelayanan kebersihan akan semakin sadar tentang arti penting kebersihan didalam bermasyarakat dan bernegara, dalam artian bahwa didalam mengimplementasikan penanganan sampah seharusnya semua lapisan masyarakat berpartisipasi dan terlibat langsung sejak mereka baru bangun pagi sampai dengan mau

tidur malam, dan demikian seterusnya. Realita yang terjadi dilapangan selama ini bahwa ada kesan pihak pemerintah dengan segala keterbatasannya harus bertanggungjawab penuh tentang penanganan sampah.

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing maupun secara bersama-sama dan menyeluruh tentang upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan terhadap implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Tipe penelitian adalah bersifat explanatory dan ruang lingkup lokasi penelitiannya dibatasi pada pengaruh upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan terhadap implementasi di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Variabel penelitian terdiri dari variabel berpengaruh yaitu upah kerja, fasilitas kerja, sistem pengawasan, dan variabel terpengaruh yaitu implementasi. Jenis sumber data adalah data primer dan skunder dari pegawai tenaga kebersihan yang menjadi responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner, populasi serta teknik pengambilan sampelnya dari semua pegawai tenaga kebersihan, dengan memakai proporsional random sampling. Teknik analisa data berupa kualitatif dan kuantitatif dengan memakai rumus Koefisien Rank Kendall dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian yang didapatkan korelasi antara upah kerja ( $X_1$ ) dengan implementasi (Y) adalah 0,202 ada hubungan positif tetapi lemah karena kurang dari 0,5 dan setelah di uji dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut adalah tidak signifikan karena 0,99 lebih besar dari 0,55. Hubungan antara sistem pengawasan ( $X_3$ ) dengan implementasi (Y) berdasarkan korelasi Rank Kendall diperoleh hasil 0,041 lebih kecil dari 0,5 maka korelasinya positif dan lemah. Setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut signifikan karena 0,041 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan korelasi antara fasilitas kerja ( $X_2$ ) dengan implementasi (Y) berdasarkan Rank Kendall diperoleh hasil  $-0,074$  artinya ada korelasi negatif antara fasilitas kerja dengan implementasi, dan setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka hasil korelasi implementasi tidak signifikan karena 0,554 lebih besar dari 0,05. Prosentase pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dengan variabel Y adalah dapat dihitung  $(0,277)^2 \times 100 \% = 7,67 \%$ , berarti ada 100 % dikurangi 7,67 % maka sama dengan 92,33 %. artinya ada banyak faktor yang mempengaruhi implementasi penanganan sampah yaitu sebesar 92,33 % yang tidak dianalisa dalam penelitian ini. Sebanyak 7,67 % yang mempengaruhi implementasi penanganan sampah adalah faktor upah kerja, fasilitas kerja, dan sistem pengawasan yang telah di analisa dalam penelitian ini.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the effect by each or even collective and comprehensive about wage, work facility, and controlling system to the garbage handling implementation of Department of Cipta Karya in Buleleng Regency. The type of research is explanatory. The scope of the location of research restricted on the effect of wage, work facility, controlling system to the implementation in Department of Cipta Karya, Buleleng Regency. Hence the variable of research consists of the influential variable, those are wage, work facility, and controlling system, and the influenced variable, the implementation. The sources of the existing data are primary and secondary data from the garbage-cleaning workers as the respondents. While the instrument of research is questionnaire, the population and the sampling technique are directly taken from the garbage-cleaning workers by using the proportional random sampling. The technique in analyzing the data are quantitative and qualitative by using the Theory of Rank Kendall's Coefficient and the Theory Determination Coefficient. The results of research are firstly the correlation between the wage ( $X_1$ ) and the implementation (Y) is 0,202. There is a positive correlation but it is too weak because less than 0,5. After examine it by using 5 % in significant level, that correlation is not significant anymore because 0,99 is bigger than 0,55. Secondly by using the Theory of Rank Kendall's Coefficient, the result of the correlation between the controlling system ( $X_3$ ) and the implementation (Y) is 0,041 lower than 0,05. So the correlation is positive and weak. After examine it by using the 5 % in significant level, that correlation is significant because 0,041 are lower than 0,05. While the correlation between the work facility ( $X_2$ ) and the implementation (Y), based on Rank Kendall's theory, produce the result -0,074. It means there is a negative correlation between the work facility and the implementation. And after examined with the 5 % significant level, the result of the correlation of the implementation is not significant because 0,554 are bigger than 0,05. The percentage of the effect between the variable  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  and the variable Y can be counted by  $(0,277)^2 \times 100 \% = 7,67 \%$ , it means  $100 \% - 7,67 \% = 92,33 \%$ . It means there are many factors that influence the garbage handling implementation that is about 92,33 % and this amount is not analyzed in this research. About 7,67 %, which influences the garbage handling implementation, are wage, work facility, and controlling system, which have been analyzed in this research.

## PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan untuk yang tercinta :*

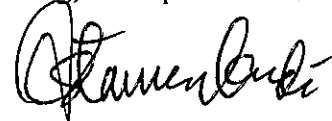
- *Ayahnda dan Ibunda semoga selalu berada dalam lindungan Ida Sanghyang Widi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, sehat sejahtera dan panjang umur.*
- *Istriku Dra. Ketut Sri Darmiadi, yang tercantik dan paling setia baik disaat suka maupun duka, semoga selalu tabah dan berbahagia dalam mendampingi hidupku. Ketahuilah bahwa aku mencintaimu melebihi dari apa yang pernah kau tahu dan kau rasakan, karena tanpamu hidup ini terasa kurang.....*
- *Anak-anakku yang cantik dan ganteng yaitu Luh Gede Mida Adi Setiabudi dan I Made Mada Adi Setiabudi, rajin-rajinlah belajar dan selalu belajar dalam menghadapi hidup ini. Sampai kapanpun kalian tidak boleh bangga menjadi orang penting, sebab menjadi orang baiklah yang terpenting.*
- *Saudara-saudaraku sekandung, senatahi pekarangan dan seleluhur, kupersembahkan semua ini demi kerukunan kita semua. Ingatlah kita terlahir dari satu leluhur yang selalu kita sembah dan kita hormati.*



## PERNYATAAN

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

Semarang, 27 September 2002,



I Made Budi Astawa

## KATA PENGANTAR

Dengan menyembah Tuhan Yang Maha Esa/Ida Sanghyang Widi Wasa, dan rasa bakti saya kepada Nya yang telah melimpahkan anugerah serta atas kehendak Nya, tesis yang berjudul Pengaruh Upah Kerja, Fasilitas Kerja dan Sistem Pengawasan Terhadap Implementasi Penanganan Sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng dapat di selesaikan dengan selamat.

Penulis menyadari karena keterbatasan yang ada pada penulis maka pembuatan tesis ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak. Untuk itu atas terselesaikannya studi dan penulisan tesis ini, penulis menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan berupa bantuan moril maupun materi pada penulis, yaitu Kepada Yang Terhormat :

1. Bapak Drs. Nyoman Sukarma, Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng, atas nama Bupati Kabupaten Buleleng telah mengizinkan untuk mengikuti tugas belajar
2. Bapak Kepala Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian di lingkungan Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng
3. Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA, PhD selaku Ketua Program Studi yang tidak bosan-bosannya dan penuh keramahan serta kasih sayang didalam memberikan bimbingan, arahan, petunjuk, serta saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama mengikuti kuliah maupun dalam penyusunan tesis ini
4. Ibu Dra. Tri Kadarwati, SU dan Ibu Dra. Dyah Hariani, MM selaku pembimbing dalam penulisan tesis ini yang telah banyak mengorbankan tenaga dan pikiran, selalu memotivasi memberikan semangat, baik disaat suka maupun disaat susah.

5. Seluruh Tim Penguji yang terdiri dari Ibu Dra. Tri Kadarwati, SU sebagai Ketua Penguji/Pembimbing I, Ibu Dra. Dyah Hariani, MM, sebagai Sekretaris Penguji/Pembimbing II, Bapak Drs. Edi Santoso, SU sebagai Anggota Dewan Penguji, dan Ibu Dra. Susi Sulandari, Msi, sebagai Anggota Dewan Penguji. Yang telah memberikan masukan yang paling sangat berharga untuk kesempurnaan tesis ini
6. Bapak- Bapak dan Ibu-Ibu selaku dosen pengampu dan semua staf pegawai administrasi di Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro yang semuanya ramah sangat bersahabat dan baik hati.
7. Istriku yang tercinta yaitu Dra. Ketut Sri Darmiadi, yang dengan ikhlas telah mengizinkan mengikuti tugas belajar dan menunggu dirumah dengan setia dan tabah
8. Teman-teman mahasiswa dari angkatan I sampai angkatan VI yang telah memberikan dorongan semangat, khususnya teman-teman angkatan IV yang sangat kompak telah banyak membantu selama mengikuti kuliah bersama dan pembuatan tesis
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu baik langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan tesis ini.

Kepada Bapak dan Ibu yang telah disebutkan diatas semoga selalu berada dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan berbahagia bersama keluarga, penulis yakin bahwa semua bantuan dan kebaikan yang diberikan kepada penulis akan dibalas oleh Nya **dengan mendatangkan keselamatan dan kebahagiaan dari segala penjur.**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan namun penulis sangat berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi yang membaca.

Semarang, September 2002,

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN .....	iii
ABSTRAKSI .....	v
ABSTRACT .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
HALAMAN PERNYATAAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR/SKEMA .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	19
1. Identifikasi Masalah .....	19
2. Peumusan Masalah .....	21
C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian .....	21
1. Tujuan Penelitian .....	21
2. Kegunaan Penelitian .....	22

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>23</b>
A. Landasan Teori .....	23
a. Implementasi Kebijakan .....	23
b. Upah Kerja .....	30
c. Fasilitas Kerja .....	32
d. Sistem Pengawasan .....	38
B. Hubungan Antara Variabel.....	43
C. Pembahasan Penelitian Yang Relevan .....	50
D. Hipotesis .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
A. Rancangan Penelitian .....	54
B. Ruang Lingkup Penelitian .....	55
C. Lokasi Penelitian .....	55
D. Variabel Penelitian .....	56
1. Klasifikasi Variabel .....	56
1.1. Variabel Terpengaruh.....	56
1.2. Variabel Berpengaruh .....	56
2. Definisi Konseptual .....	56
3. Definisi Operasional .....	57
E. Jenis dan Sumber Data ..	62
F. Instrumen Penelitian .....	63
G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	63
H. Teknik Pengumpulan Data .....	66
I. Teknik Analisa Data .....	67

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL</b>	
<b>PENELITIAN .....</b>	<b>72</b>
A. Deskripsi Wilayah Penelitian .....	72
B. Hasil Penelitian .....	78
C. Analisis Hasil Penelitian .....	116
D. Diskusi .....	127
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>133</b>
A. Simpulan .....	132
B. Saran .....	134
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>135</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR/SKEMA

	<b>Halaman</b>
<b>Nomor</b>	
1. Variabel Implementasi Dari George C. Edwards III.....	27
2. Kerangka Pikir Dalam Penelitian .....	49
3. Hipotesis Minor .....	52
4. Hipotesis Mayor .....	53
5. Variabel-Variabel Dalam Penelitian .....	60
6. Bagán Susunan Organisasi Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng .....	74

## DAFTAR TABEL

Nomor	halaman
1. Rekapitulasi Upah Tenaga Kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng .....	7
2. Data Perbandingan Luas Dan Cakupan Wilayah Pelayanan Dan Timbulan Sampah Dengan Peralatan Yang Sudah Dimiliki Di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng 2002 .....	11
3. Data Perbandingan Cakupan Wilayah Pelayanan Dan Timbulan Sampah Dengan Peralatan Yang Dibutuhkan Di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng .....	14
3. Matrik Kuesioner Pengaruh Upah Kerja, Fasilitas Kerja dan Sistem Pengawasan Terhadap Implementasi Penanganan Sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng .....	61
4. Kondisi Tenaga Kebersihan Berdasarkan Tugas Pekerjaan di Lima Cakupan Wilayah Pelayanan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng .....	66
5. Responden Menurut Jenis Kelamin .....	78
6. Responden Menurut Umur .....	79
7. Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	80
8. Dukungan Pegawai Tenaga Kebersihan Terhadap Implementasi/Keijaksanaan .....	81
9. Dukungan Pegawai Tenaga Kebersihan Terhadap Prosedur Kebijakan.....	82
10. Tingkat Ketepatan Prosedur di Dalam Menerapkan Peraturan Pelaksanaan di Lapangan.....	83

11. Tingkat Penyimpangan Yang Terjadi di Lapangan .....	84
12. Tingkat Hasil Yang Didapatkan.....	85
13. Seringnya Timbul Akibat Negatif Setelah Pelaksanaan Program .....	86
14. Tingkat Kebersihan Di Masing-Masing Wilayah Penanganan Pelayanan Sampah .....	88
15. Tingkat Keluhan Masyarakat Yang di Layani.....	89
16. Peran Serta Masyarakat Dalam Penanganan Sampah.....	90
17. Dukungan Kerja Dalam Pelaksanaan Penanganan Sampah .....	92
18. Tingkat Kenyamanan Tempat Kerja .....	93
19. Perhatian Pimpinan Terhadap Pegawai Tenaga Kebersihan .....	94
20. Perhatian Pimpinan Terhadap Tingkat Kesehatan Pegawai .....	95
21. Perhatian Pimpinan Terhadap Uang Insentif Pegawai .....	96
22. Perhatian Pimpinan Untuk memberikan Rekreasi Terhadap Pegawai.....	97
23. Tingkat Dukungan Jumlah Fasilitas Kerja Yang Memadai .....	99
24. Tingkat Manfaat Fasilitas Kerja Yang Ada .....	100
25. Pendapat Responden Tentang Tingkat Kelayakan Fasilitas Kerja Yang Ada .....	101
26. Tersedianya Sarana Prasarana Transportasi .....	102
27. Kondisi Sarana Prasarana Transportasi .....	103
28. Tingkat Pendayagunaan Dana Terhadap Pelaksanaan Tugas .....	104
29. Tingkat Tersedianya Fasilitas Perlengkapan Kerja Lapangan .....	106
30. Tingkat Kelayakan Fasilitas Perlengkapan Kerja Lapangan .....	107
31. Keberadaan Pedoman Kerja Yang Ada .....	108

32. Tingkat Kemangkiran Pegawai .....	110
33. Tingkat Tanggungjawab Pegawai Dengan Pekerjaannya .....	111
34. Tingkat Ketaatan Pegawai Dengan Peraturan Yang Ada .....	112
35. Tingkat Kesesuaian Peraturan Kerja Dengan Kondisi Lingkungan Kerja .....	113
36. Tingkat Kepercayaan Antara Atasan Dengan Bawahan .....	114
37. Terakomodasinya antara Kepentingan Bawahan Dengan Atasan .....	115
38. Kategori Variabel Implementasi Penanganan Sampah .....	116
39. Kategori Variabel Upah Kerja .....	117
40. Kategori Variabel Fasilitas Kerja .....	119
41. Kategori Variabel Sistem Pengawasan .....	120
42. Hubungan Antara Variabel Upah Kerja ( $X_1$ ) Dengan Variabel Implementasi (Y) .....	121
43. Hubungan Antara Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Dengan Variabel Implementasi (Y) .....	123
44. Hubungan Antara Variabel Sistem Pengawasan ( $X_3$ ) Dengan Variabel Implementasi (Y) .....	125
45. Uji Hipotesis Antara Variabel Upah Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Dan Sistem Pengawasan ( $X_3$ ) Dengan Variabel Implementasi (Y) .....	130
46. Tes Koefisien Determinasi Terhadap Pengaruh Secara Bersama-sama Antara Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dengan Variabel Y .....	132

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Pertanyaan
2. Jumlah Penduduk Dan Luas Wilayah Propinsi Bali
3. Peta Propinsi Bali
4. Peta Kabupaten Buleleng
5. Tabel Tunggal Kesimpulan, Tabel Silang, Rumus-rumus
6. Tabel Induk
7. Tabel Total Variant, Range, Dan Scor Dari Total Variant
8. Tabel Tunggal

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah.

Kabupaten Buleleng termasuk wilayah propinsi Bali yang merupakan Kabupaten Bali utara karena wilayahnya berada paling utara pulau Bali. Secara administratif Kabupaten Buleleng dibagi menjadi 9 kecamatan yaitu Kecamatan Gerokgak, Kecamatan Seririt, Kecamatan Busungbiu, Kecamatan Banjar, Kecamatan Sukasada, Kecamatan Buleleng Kecamatan Sawan, Kecamatan Kubutambahan dan Kecamatan Tejakula.

Wilayah Kabupaten Buleleng merupakan paling luas diantara 8 (delapan) kabupaten dan 1 (satu) kota yang ada di Propinsi Bali yakni seluas 1.365,88 Km<sup>2</sup> atau 24,25 % dari luas Propinsi Bali yaitu 5.632,86 Km<sup>2</sup> (Bappeda : Bali Dalam Angka, 1999) Dengan jumlah penduduk pada tahun 1999/2000 sebanyak 3.021.247 jiwa, (Bappeda : Bali Dalam Angka, 1999). Kalau dilihat dari luas wilayah dan jumlah penduduk kabupaten Buleleng yang merupakan paling luas dan paling padat dari kabupaten-kabupaten dan kota yang ada di Propinsi Bali, maka masalah sampah dan kebersihan di kabupaten Buleleng menjadi sangat perlu diperhatikan dan mendapat penanganan secara baik dan optimal. Terutama di sentra-sentra kota yaitu di ibukota kabupaten dan ibu kota kecamatan serta di sentra-sentra permukiman yang mempunyai aktivitas dan jumlah penduduknya yang sangat padat.

Terkait dengan hal yang demikian maka didalam penanganan sampah dan masalah kebersihan di Kabupaten Buleleng, pemerintah kabupaten Buleleng dalam hal ini Dinas Cipta Karya selaku penanggungjawab di dalam penanganan sampah dan masalah kebersihan hanya baru mampu secara rutin melayani di 5 (lima) daerah pelayanan dari luas pelayanan yang ada, diantaranya adalah :

1. Kota Singaraja, meliputi 18 kelurahan dan satu desa, dengan luas wilayah 27,89Km<sup>2</sup>. Luas daerah terbangun yang merupakan luas daerah pelayanan dengan jumlah penduduk 84.518 jiwa yang menghasilkan sampah setiap harinya 351 m<sup>3</sup> per hari yang terdiri dari berbagai macam sumber sampah seperti sampah yang berasal dari permukiman penduduk, sampah pasar, penyapuan jalan, tempat umum , pertokoan dan perkantoran.
2. Kota Seririt, meliputi kota kelurahan seririt yang termasuk wilayah perkotaan dan pasar Seririt (merupakan pasar kedua terbesar setelah Pasar Anyar I di Kota Singaraja). Jumlah penduduk yang dilayani mencapai 5.000 jiwa dengan timbulan sampah mencapai 30 m<sup>3</sup> per hari.
3. Kawasan pariwisata Kalibukbuk (Lovina Bali), kawasan ini dilayani pada daerah yang terbangun sebagai pusat kegiatan hotel dan restoran sebagai penunjang pariwisata, sedangkan daerah permukiman sampai kini belum dilayani. Dan jumlah timbulan sampah mencapai 29 m<sup>3</sup> per hari.
4. Kawasan Kota Kecamatan Sawan di Desa Sangsit, pelayanan ini hanya pada pasar yang timbulan sampahnya mencapai 15 m<sup>3</sup> per hari. Karena tempat pasar berada di pusat kota kecamatan, maka tempat untuk

penimbunan sampah sementara tidak ada, sehingga disediakan satu unit truk container selama dua puluh empat jam penuh.

5. Kawasan Pasar Pancasari, kawasan pelayanan yang tempatnya paling jauh dari kota Singaraja, jarak tempuh kurang lebih 3 jam pulang pergi dimana medan dan letak topografi tempat ini merupakan daerah pegunungan. Sedangkan lintasan jalannya naik turun dengan jarak tempuh hanya sepanjang 20 Km<sup>2</sup>. Timbulan sampah yang dihasilkan 16 m<sup>3</sup> per hari.

Dari timbulan sampah di 5 (lima) daerah pelayanan dan tingkat pelayanan yang telah dijelaskan seperti diatas, maka telah dilakukan pengangkutan sampahnya dengan baik, di bawa ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) yang jaraknya dari pusat kota ke lokasi TPA kurang lebih 20 Km.

Ikhtiar atau usaha dari pemerintah kabupaten Buleleng untuk menanggulangi sampah telah melalui berbagai implementasi kebijaksanaan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1993 Tentang Pengelolaan dan Penanganan Kebersihan di Kabupaten Daerah Tingkat II Buleleng yakni adalah sebagai berikut:

1. Mekanisme Pengelolaan Kebersihan

- a. Kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat

Pengelolaan sampah/kebersihan yang dilakukan oleh masyarakat secara swadaya, seperti menyediakan tong sampah di setiap rumah tangga atau sumber lainnya, dan pengangkutan sampah dari sumbernya

sampai ke tempat pembuangan sementara (TPS) / transfer depo yang di koordinasikan oleh kelurahan. Pengelolaan sampah seperti ini disebut dengan sistem kawasan.

- b. Kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah yaitu :
    - Pengangkutan sampah yang telah terkumpul di TPS/Transfer Depo ke TPA dengan truk angkutan sampah.
    - Penyapuan jalan utama dan jalan lingkungan
    - Pengangkutan sampah pasar
    - Pengangkutan sampah kantor dan sekolah
    - Pengangkutan sampah penyapuan jalan.
2. Teknis Operasional Kebersihan yang meliputi seperti :
- a. Pewadahan yaitu penyediaan tempat sampah berupa bakul, tong, keranjang, yang disediakan secara swadaya oleh setiap rumah tangga atau di tempat sumber sampah lainnya.
  - b. Pengumpulan meliputi seperti :
    - Pada wilayah dengan sistem transfer depo. Pada wilayah dengan sistem ini pengumpulan sampahnya secara door to door ditangani oleh masyarakat dengan sistem kawasan yang dikoordinasikan oleh kelurahan.
    - Pada wilayah dengan sistem tempat pemungutan sementara (TPS), pada wilayah dengan sistem seperti ini penghasil sampah secara langsung dibawa ke TPS oleh pemilik sampah (ini tidak dikelola oleh sistem kawasan).

c. Pengangkutan Sampah.

Pengangkutan sampah merupakan kegiatan pemindahan sampah yang telah terkumpul pada transfer depo atau TPS ke tempat pembuangan akhir (TPA), sepenuhnya menjadi tanggungjawab pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

d. Tempat Pembuangan Akhir (TPA)

TPA adalah merupakan proses akhir dari pengelolaan sampah, dan sampai di TPA sampah tidak langsung dibuang begitu saja, namun dikelola sesuai dengan petunjuk teknis yang ada. Hal tersebut harus dilakukan untuk mencegah timbulnya pencemaran terhadap lingkungan. Teknis pengolahan sampah yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten Buleleng adalah dengan memakai *sistem controlled land fill* yaitu pembuangan sampah yang dikelola dengan baik yang diratakan dan dipadatkan dengan alat berat (bulldozer) kemudian setelah rata dan padat dengan ketebalan tertentu ditutup dengan tanah setebal 30 – 50 Cm. Sehingga sampah menjadi tidak kelihatan. Sistem ini masih ada kelemahannya yaitu bahwa air sampah yang dikenal dengan limbah lindi (lichate) akan meresap kebawah tanah yang bisa mencemari air tanah. Solusi yang telah dilaksanakan selama ini adalah menempatkan TPA di daerah perbukitan yang tandus dan gundul yang jauh dari sntra pemukiman.

Berdasarkan dengan Perda yang ada maka pemerintah bertanggungjawab atas kebersihan dan persampahan walaupun pihak

masyarakat juga diperlukan dalam partisipasinya. Untuk mendukung semua usaha pemerintah tentang penanganan kebersihan dan persampahan maka para pegawai tenaga kebersihan semestinya dapat bekerja secara optimal sehingga sangat dapat diandalkan peranannya, sarana prasarana yang ada seharusnya tersedia dan berfungsi secara optimal, serta sistem pengawasan yang ada dapat dilaksanakan dengan optimal. Dengan harapan bahwa timbulan sampah yang numpuk tiap harinya dapat terangkut dengan baik sehingga kota kabupaten Buleleng menjadi sangat bersih dan asri.

Kondisi riil dan fenomena yang ada di dalam mengimplementasikan kebijaksanaan penanganan sampah di kabupaten Buleleng adalah rendahnya tingkat kebersihan kota, seperti seringnya sampah menumpuk di tempat-tempat yang telah tersedia, bahkan disembarang tempat sampah sering terlihat berserakan. Rendahnya tingkat kemauan para pegawai kebersihan untuk bekerja yang berorientasi pada pelayanan kebersihan untuk masyarakat, seperti penyapuannya tidak optimal, hanya sekedar menyapu. Walaupun sampah sudah ditaruh pada tempat yang telah tersedia, maka sering terjadi keterlambatan pengangkutan bahkan tidak dapat terangkut semua sehingga sampah seolah-olah menumpuk tiap hari. Disamping itu Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng di dalam mengimplementasikan penanganan sampah para pegawai kebersihannya sering mangkir dan jarang mentaati jam kerja yang telah ditentukan, sehingga pada saat aktivitas masyarakat sudah dimulai sampah masih tetap berserakan.

Dari uraian tentang kondisi tersebut di atas maka dapat di duga bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut antara lain rendahnya upah kerja para pegawai kebersihan, kurangnya fasilitas kerja, serta belum optimalnya sistem pengawasan.

Tabel I.1  
**Rekapitulasi Upah Tenaga Kebersihan Di Dinas Cipta Karya  
Kabupaten Buleleng Per Maret 2002**

No.	Jabatan	Besar Upah yang Didapat Per Hari (Rp.)	Standar Upah Minimum Regional Bali (Rp.)	Keterangan
1	2	3	4	5
1.	Tenaga Mandor	8.000	15.000	Sistem pengupahan dengan memakai sistem harian dan cara pembayarannya dengan sistem bulanan
2.	Tenaga Angkut Sampah	7.500	15.000	
3.	Tenaga Penyiram Taman	7.500	15.000	
4.	Tenaga Sapu	7.500	15.000	
5.	Tenaga pembantu Administrasi	7.500	15.000	
6.	Penjaga Malam	7.500	15.000	
7.	Tenaga Mekanik	7.500	15.000	

Sumber : Data Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng 2002

Berdasarkan tabel diatas bahwa upah yang didapatkan antara Rp. 7.500 sampai dengan Rp.8.000 masih dibawah upah minimum regional Bali yaitu sebesar Rp. 15.000, hampir 50 % masih kurang dan masih di bawah UMR Bali, hal ini dapat menunjukkan betapa rendahnya upah kerja yang didapatkan oleh tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng, keadaan seperti ini tidak terlepas dari kemampuan pemerintah daerah untuk membiayai masalah kebersihan, dimana pelayanan penanganan sampah demikian luasnya, sementara retribusi yang didapatkan dari pengelolaan kebersihan jauh dari biaya pengelolaan. Upah kerja pegawai tenaga kebersihan yang di dapatkan dengan memakai sistem harian dan pembayarannya dengan sistem bulanan.

Keadaan upah kerja yang diterima oleh tenaga kebersihan yang rata-rata perharinya sebesar Rp. 7.500,- yang dibayarkan pada setiap awal bulan sangat berpengaruh pada implementasi penanganan sampah. Pemerintah dalam hal ini menganggapnya sebagai beban dan sekaligus dianggap sebagai tantangan didalam mengimplementasikan kebijaksanaan penanganan sampah. Dikatakan sebagai tantangan karena gaji atau upah kerja tenaga kebersihan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan material semata, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya pemerintah Kabupaten Buleleng cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul dalam rangka untuk menunjang keberhasilan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah. Berarti dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem upah kerja tertentu, kepentingan dinas atau unit kerja dan kepentingan para pegawai tenaga kebersihan mutlak perlu diperhitungkan apabila ingin mendapatkan dukungan didalam melaksanakan kebijaksanaan penanganan sampah sehingga pada akhirnya dapat memberikan pelayanan kebersihan kepada masyarakat secara optimal.

Kepentingan para karyawan tenaga kebersihan terutama penghasilan atau upah kerjanya harus mendapatkan perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasanya yang diberikan kepada pemerintah Kabupaten Buleleng, harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat dalam artian dapat meningkatkan tarap hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan kebutuhan pada orang lain. Hal seperti inilah yang akan dapat

mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

Kepentingan pemerintah Kabupaten Buleleng dalam hal melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dibidang kebersihan juga harus terjamin dalam arti bahwa melalui penerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga kerjanya, di Dinas Cipta Karya dapat mencapai tujuan dan sasaran dalam pelayanan masyarakat sehingga pada gilirannya memungkinkan Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga dapat lebih meningkatkan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.

Dengan perkataan lain bahwa suatu sistem upah kerja yang baik, yang merupakan penghasilan karyawan tenaga kebersihan adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota karayawan yang pada gilirannya memungkinkan pihak Dinas Cipta Karya memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawai dan karayawan tenaga kebersihan yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan pihak pemerintah kabupaten Buleleng.

Apabila para karyawan tenaga kebersihan diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya yaitu berupa upah kerja, dampaknya bagi organisasi Dinas Cipta Karya akan sangat bersifat negatif. Dan sangat berpengaruh pada tingkat pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah. Artinya jika ketidakpuasan para karayawan tenaga kebersihan tidak terselesaikan dengan baik maka sesuatu hal yang wajar bahwa para karyawan

tenaga kebersihan yang ada di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng sering mengeluh, seringnya absen, tidak adanya prestasi kerja dan sebagainya, dan bahkan mengarah pada pemogokan sehingga dapat menghambat implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.

Pihak Dinas Cipta Karya apabila tidak mampu mengembangkan dan menerapkan serta memberikan upah kerja yang utuh maka akan kehilangan para tenaga kerja terampil yang bekerja ulet. Keadaan yang ada di Kabupaten Buleleng bahwa sangat susah mencari tenaga kerja dengan memberikan imbalan yang pas-pasan. Apalagi kesan menjadi karyawan tenaga kebersihan sangat negatif. Jika situasi demikian tetap berlanjut sampai sekarang dan tidak mendapatkan penanganan yang serius maka akan dapat membawa ketidakpercayaan masyarakat pada sistem kerja di Dinas Cipta Karya khususnya pada masalah penanganan sampah.

Seperti di sadari bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan serta memberikan upah kerja yang cukup memuaskan kepada karyawan tenaga kebersihan pemerintah Kabupaten Buleleng menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal seperti penyediaan anggaran terbatas, kebutuhan yang sangat kompleks seperti luas cakupan pekerjaan/pelayanan yang ditangani tenaga kebersihan cukup banyak dan kompleks, seperti yang sudah dijelaskan tersebut diatas tentang lima wilayah cakupan pelayanan. Namun dilain pihak sering juga hal-hal yang bersifat eksternal seperti adanya berbagai peraturan perundang-undangan, susahnya

mencari tenaga kerja terutama sebagai tenaga sapu karena mempunyai kesan yang jorok/negatif di mata masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat dikatakan melatarbelakangi pemberian judul makalah ini terutama dari pengaruh upah kerja terhadap implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Dalam artian upah kerja yang didapatkan oleh para karyawan kebersihan sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.

Fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah. Tidak bisa dibayangkan apabila dari sekian luas wilayah kota Singaraja dalam menangani kebersihan tidak ada fasilitas kerja yang memadai. Seperti dijelaskan diatas bahwa dari 5 (lima) daerah pelayanan dan tingkat pelayanan yang secara rutin pengangkutan sampahnya dibawa ke TPA yang bertempat diluar kota Singaraja yaitu di Desa Bungkulan yang jaraknya kurang lebih dari 20 km dari kota, maka dapat dibayangkan betapa pentingnya fasilitas kerja secara mutlak. Sedangkan fasilitas kerja yang ada dan dapat dioperasionalkan sangat minim dan sering tidak optimal. Dikatakan sering tidak optimal adalah karena diantara timbulan sampah yang ada dengan fasilitas kerja yang dimiliki oleh Dinas Cipta Karya dalam menangani persampahan tidak seimbang. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah sebagai berikut.

Tabel I.2

**DATA PERBANDINGAN CAKUPAN WILAYAH PELAYANAN DAN TIMBULAN SAMPAH DENGAN PERALATAN YANG SUDAH DIMILIKI DI DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN BULELENG 2002**

No.	Cakupan Wilayah Pelayanan	Jenis Peralatan/ Sarana Prasarana Yang Sudah Dimiliki dan Dapat Digunakan (Per Unit)															Produksi Sampah atau Timbunan Sampah (M3/Hari)	
		Truk Biasa	Dump Truk	Arm Roll Truk	Tanki Truk	Bulldozer	T. Depo	TPS	TPA	Sapu	Sekop	Keranjang	Cakar	Sabit	Mesin Pemotong Rumpuk	Mesin Pemotong Kayu		Gerobak Sampah
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Kota Singaraja	5	5	3	2	2	5	115	1	250	50	215	20	18	2	2	60	351
2.	Kawasan Pasar Seririt	1	0	1	0	0	1	14	1	45	7	21	7	10	0	0	4	30
3.	Kawasan Lovina	0	0	1	0	0	0	10	0	25	6	4	5	9	0	0	2	24
4.	Pasar Sangsit	0	0	0	0	0	0	5	0	5	1	4	4	4	0	0	1	15
5.	Pasar Pancasari	0	0	0	0	0	0	7	0	7	2	4	4	4	0	0	1	16
	JUMLAH	6	5	6	2	2	6	151	2	332	66	248	40	45	2	2	68	445

Sumber : Diolah dari Data Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng 2002

Berdasarkan data tabel diatas dapat dikatakan bahwa sarana prasarana yang sudah dimiliki masih sangat terbatas yaitu dari lima cakupan wilayah pelayanan baru memiliki truk angkut sampah sebanyak 6 buah , dum truk 5, arm roll truk untuk menarik kontainer sebanyak 6 buah, truk tangki untuk penyiram 2 buah, bulldozer 2 buah dimana yang satunya sudah rusak berat dan tidak bisa dipakai lagi, transfer depo 6 buah, tempat pembuangan sampah sementara 151 buah, tempat pembuangan akhir 2 lokasi, sapu lidi 332 ikat, sekop 66 buah, keranjang 248, cakar 40 buah, sabit 45, mesin pemotong rumput 2 buah, mesin pemotong pohon 2 buah, dan gerobak sampah sebanyak 68 buah. Sarana prasarana ini jauh dari memadai apabila dibandingkan dengan timbulan sampah setiap harinya yaitu sebesar 445 meter kubik. Timbulan sampah sebesar itu hanya baru pada lima cakupan wilayah pelayanan, apabila cakupan wilayah pelayanan dilakukan di seluruh wilayah kabupaten Buleleng maka sangat jelas sarana dan prasarana yang dimiliki tidak memadai.

Berdasarkan dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa betapa tidak seimbangannya antara fasilitas kerja yang dimiliki pemerintah dengan luas dan cakupan pelayanan serta timbulan sampah yang dihasilkan perharinya. Alat-alat berat seperti truk pengangkut sampah, amroll truk, dan dam truk serta keberadaan 2 buah bulldozer sebagian besar kondisinya optimalnya masih 50 %. Dengan kekurangan fasilitas kerja serta kondisinya sudah banyak yang rusak maka sangat mustahil implementasi penanganan sampah dapat berjalan dengan optimal.

Tabel I.3

**DATA PERBANDINGAN CAKUPAN WILAYAH PELAYANAN DAN TIMBULAN SAMPAH DENGAN PERALATAN  
YANG DIBUTUHKAN DI DINAS CIPTA KARYA KABUPATEN BULELENG 2002**

No.	Cakupan Wilayah Pelayanan	Peralatan yang Dibutuhkan Sesuai Dengan Pelayanan yang Ideal (Per Unit)															Produksi Sampah atau Timbunan Sampah (M3/Hari)	
		Truk Biasa	Dump Truk	Arm Roll Truk	Tanki Truk	Bulldozer	T. Depo	TPS	TPA	Sapu	Sekop	Kranjang	Cakar	Sabit	Mesin Pemotong Rumpuk	Mesin Pemotong Kayu		Gerobak Sampah
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	Kota Singaraja	19	8	12	5	3	20	150	3	750	100	365	175	531	5	2	75	351
2.	Kawasan Pasar Setrit	2	3	3	2	1	4	60	1	180	75	121	70	18	2	1	25	30
3.	Kawasan Lovina	1	1	2	1	1	3	75	1	36	60	60	20	10	1	1	20	24
4.	Pasar Sangsit	1	1	1	1	1	1	12	0	20	20	15	16	5	1	1	8	15
5.	Pasar Pancasari	1	1	1	1	1	2	10	1	20	20	9	14	5	3	1	8	16
	JUMLAH	24	14	19	11	7	30	307	6	1006	275	570	295	389	12	6	136	445

Sumber : Diolah dari Data Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng 2002

Berdasarkan data pada tabel tersebut diatas dapat dikatakan bahwa perbandingan cakupan wilayah pelayanan dan timbulan sampah dengan sarana prasarana yang dibutuhkan sesuai dengan pelayanan ideal di lima cakupan wilayah pelayanan maka dibutuhkan 24 buah truk biasa, 14 buah dump truk, 19 buah arm roll truk, 11 buah tanki truk, 7 buah bulldozer, 30 buah transfer depo, tempat pembuangan sampah sementara 307 buah, tempat pembuangan sampah akhir 6 buah, sapu 1006 buah, sekop 275 buah, keranjang 570 buah, cakar 295 buah, sabit 389 buah, mesin pemotong rumput 12 buah, mesin pemotong pohon/kayu 6 buah, dan gerobak sampah dibutuhkan sebanyak 136 buah. Kalau kebutuhan yang ideal seperti ini dapat dipenuhi, maka hanya mampu melayani di lima wilayah pelayanan dengan timbulan sampah per harinya adalah sebesar 445 meter kubik. Sedangkan di wilayah pelayanan lainnya sampai saat ini masih belum terjangkau.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas maka dapat dikomentari bahwa kalau dilihat perbandingan antara tabel I.2 dengan tabel I.3 seperti tersebut diatas tentang kebutuhan sarana prasarana atau fasilitas kerja yang sesuai dengan rasio pelayanan yang ideal masih sangat jauh memadai, dan perbandingan antara fasilitas kerja dengan timbulan sampah seperti tersebut diatas hanya baru di lima cakupan wilayah pelayanan, dan belum mencakup pelayanan di seluruh wilayah kabupaten Buleleng.

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja disini adalah semua sarana dan prasarana yang dipakai untuk mengimplementasikan penanganan sampah seperti sapu, skop, cakar, keranjang, sabit, tempat pembuangan sampah

sementara (TPS), gerobak, tempat pembuangan akhir (TPA), dum truk, truk angkut, becak sampah, arm roll truk, gudang, transfer depo, bulldozer, pemotong rumput, mesin pemotong kayu, serta semua fasilitas yang dapat mendukung penanganan sampah. Fasilitas seperti ini merupakan jalur urat nadi dan tulang punggung dalam sistem penanganan dan pengelolaan sampah. Apabila sebagian alat-alat beratnya mengalami kerusakan atau macet hanya dalam sehari saja maka kota Singaraja dan sekitarnya akan menjadi kotor dan sangat semerawut. Penanganan sampah akan terhambat dan yang paling menakutkan adalah pemogokan kerja karyawan, karena sebagian fasilitas kerja tidak dapat dioperasikan sehingga akan membawa dampak pada para pegawai yang mengoperasionalkannya dan akan membawa dampak sosial yang lebih luas.

Berdasarkan dengan kondisi seperti inilah maka diduga fasilitas kerja dapat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

Pengawasan menjadi sangat penting dan sangat menentukan didalam implementasi kebijaksanaan penanganan sampah. Bagi para karyawan tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupten Buleleng, pengawasan sangat berperan dan penting artinya sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan para karyawan, potensi yang dimiliki karyawan yang pada gilirannya akan bermanfaat pada peningkatan produktivitas kerja di samping juga pengembangan karier para karyawan itu sendiri.

Bagi kepentingan pihak Dinas Cipta Karya pemerintah kabupaten Buleleng bahwa sistem pengawasan yang dilakukan kepada para karyawan

didalam menanggulangi persampahan dilakukan secara terus menerus baik secara formal maupun non formal. Secara formal dapat dilakukan dengan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional dan objektif dan dapat didokumentasikan secara sistematis yang bertujuan untuk bahan laporan untuk pengembangan lebih lanjut. Sedangkan pengawasan secara non formal dapat dilakukan dengan serangkaian pengawasan yang situasional terutama di luar jam-jam kedinasan kantor, dan sistem ini biasanya juga berperan penting untuk mengawasi para karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sistem pengawasan yang dipakai untuk mengawasi para karyawan didalam melaksanakan penanganan dan pengelolaan sampah adalah sistem pengawasan teknis, yaitu bagaimana seorang mandor tenaga kebersihan mengawasi anak buahnya yaitu para karyawan tenaga kebersihan melaksanakan pekerjaannya dengan sangat memahami lingkungan setempat baik pada saat jam kerja kedinasan perkantoran maupun diluar jam kedinasan, karena sampah yang ada atau timbulan sampah yang ada tidak mengenal waktu hari libur, hari raya, bahkan sampah timbul dan ada setiap saat.

Pertama, para pegawai setiap melaksanakan tugas dan kewajibannya selalu diawasi dengan sangat ketat oleh para masing-masing mandornya: Kedua, cakupan wilayah pelayanan yang sangat luas perlu juga mendapat pengawasan terhadap para pegawai di dalam melakukan kebersihan; Ketiga, dari jumlah pegawai/karyawan tenaga kebersihan yang sangat terbatas, yang tersebar dan bertugas diseluruh wilayah pelayanan, perlu juga mendapatkan pengawasan sehingga pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah dapat berjalan dengan optimal. Jadi dari beberapa penjelasan diatas

betapa pentingnya sistem pengawasan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas guna meningkatkan pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah.

Semua pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng yang berkaitan dengan tujuan pengawasan mengarah pada ke hal-hal yang positif. Dalam artian bahwa setiap karyawan yang bekerja agar sesuai dengan program yang ada di masing-masing lokasi yang menjadi tanggungjawab setiap karyawan, sehingga sistem pengawasan disuatu tempat dengan tempat yang lain sangat ditentukan oleh masing-masing lokasi tersebut. Pengawasan yang dilakukan oleh para mandor maupun oleh atasan langsung para mandor, hanya bersifat situasional saja. Dan hal seperti ini sangat terkait dengan kemampuan kabupaten didalam membayar upah tenaga kebersihan itu sendiri.

Bagaimana pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik sementara dari pihak karyawan tenaga kebersihan upah yang di dapatkan belum mencukupi serta memenuhi standar yang ada. Kendala seperti inilah yang sangat menjadi tantangan bagi Dinas Cipta Karya. Pengawasan juga belum bisa dilaksanakan dengan baik karena mencari dan mendapatkan karyawan tenaga kebersihan sangat susah karena upahnya dibawah standar yang ada disamping kesannya sebagai tukang sapu sangat negatif dan jorok. Maka dari pada itulah pengawasan yang sangat situasional dapat diperankan disini secara optimal. Sering sekali pada saat Dinas Cipta Karya akan memberlakukan dan mengadakan pengawasan yang ketat sesuai dengan standar kebijakan

pemerintah, maka para karyawan tenaga kebersihan banyak akan mengancam untuk berhenti dan mogok kerja.

Suatu dilema yang ada bahwa apabila pengawasan tidak dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah, sedangkan apabila pengawasan dilakukan sesuai dengan standar maka akan justru mengganggu pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah, karena upah yang didapatkan oleh para karyawan masih rendah.

Keadaan yang telah dijelaskan diatas, tentang sistem pengawasan, maka di duga sangat menentukan dan sangat mempengaruhi pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah. Kendala dan dilema apapun yang terdapat didalam melaksanakan kebersihan khususnya dibidang penanganan sampah yang berkaitan dengan para pegawai/karyawannya maka sistem pengawasan memang sangat diperlukan khususnya didalam peningkatan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.

## **B. Identifikasi dan Rumusan masalah**

### **1. Identifikasi Masalah.**

Dari uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah diatas, maka Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng di dalam mengimplementasikan penanganan sampah dapat di duga bahwa sangat di pengaruhi oleh upah kerja, fasilitas kerja, sistem pengawasan. Jadi ketiga variabel inilah yang diduga dapat mempengaruhi implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

Untuk dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang berpengaruh ini maka dapat dirinci dibawah ini adalah sebagai berikut :

- a. Upah Kerja sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Jadi keberadaan upah kerja karyawan tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng mempunyai peranan penting didalam implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.
- b. Fasilitas Kerja sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan didalam penanganan sampah di Dinas Cipta Karya. Mengingat luas cakupan pelayanan sangat luas dan timbulan sampah setiap harinya di kota Singaraja dan sekitarnya cukup banyak, maka fasilitas kerja yang ada yang dimiliki oleh Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.
- c. Sistem pengawasan sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Dalam artian betapa pentingnya Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng dalam hal ini para mandornya di dalam melakukan pengawasan. Mengingat sistem penggajian karyawan dengan memakai sistem harian maka pengawasan terhadap para karyawan sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Disamping itu seringkali karyawan mangkir dan seringkali karyawan absen sehingga wilayah penyapuan yang menjadi tanggungjawabnya sering tidak dapat dibersihkan secara optimal. Hal seperti inilah sangat

mendapat pengawasan dari para masing-masing mandornya dengan tujuan agar dapat mensukseskan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

## 2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas baik pada latar belakang masalah maupun pada uraian identifikasi maka dapat dirumuskan masalahnya adalah sebagai berikut : **“Apakah implementasi penanganan sampah di pengaruhi oleh upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng” ?**

## C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitian

### 1. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengawasan terhadap implementasi kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

d. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan secara menyeluruh terhadap implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

2. Kegunaan Penelitian.

- a. *Kegunaan Teoritis* yaitu pertama, mengetahui pengaruh upah kerja terhadap implementasi, pengaruh fasilitas kerja terhadap implementasi, pengaruh sistem pengawasan terhadap implementasi; kedua, untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan terhadap implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya kabupaten Buleleng. Selain itu juga menambah pengetahuan dan pengalaman praktek dalam menerapkan teori-teori yang diperlukan dengan praktek yang terjadi dalam masyarakat.
- b. *Kegunaan Praktis* yaitu :
- Bermanfaat untuk memperbaiki kondisi yang kurang baik terutama pada saat mengimplementasikan kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori.

Untuk memahami permasalahan secara jelas dan tuntas, sehingga tercapai sasaran penelitian, yaitu menemukan dan mewujudkan jawaban ilmiah atas permasalahan yang diajukan, maka diperlukan beberapa teori sebagai landasan berpikir yang digunakan untuk mengajukan kejelasan masing-masing variabel. Teori-teori yang digunakan haruslah berhubungan dengan gejala-gejala yang diteliti sehingga dapat mewujudkan logika yang rasional terhadap hubungan fungsional masing-masing variabel yaitu variabel berpengaruh antara lain upah kerja, fasilitas kerja, serta sistem pengawasan dengan variabel terpengaruh yaitu implementasi kebijaksanaan penanganan sampah Implementasi Kebijakan.

Kebijaksanaan dikeluarkan untuk mengatasi setiap permasalahan yang timbul disamping yang lebih utama sebagai sasaran untuk mengatur masyarakat agar menjadi tertib yang membawa keamanan.

Sementara Thomas R. Dye (Islamy, Irvan, 1980:17), mendefinisikan kebijaksanaan publik sebagai "*whater government choose to do or not to do*" yang berarti kebijaksanaan merupakan segala sesuatu yang dipilih oleh pemerintah baik yang dilakukannya maupun yang tidak dilakukannya.

Kebijaksanaan lebih sering dan secara luas dipergunakan dalam kaitannya dengan tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan pemerintah serta perilaku negara pada umumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Carl

Friedrich (Solichin, 1997 : 3), bahwa kebijaksanaan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Mirip dengan definisi Friedrich diatas, Anderson (1978 : 18) merumuskan kebijaksanaan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Kalau teori ini kita perhatikan maka dalam melihat kebijaksanaan yang dilakukan oleh suatu pemerintahan atau negara bukan sekedar apa yang ingin dilakukan namun dapat diarahkan pada apa yang senyatanya harus dilakukan. Disamping itu kebijaksanaan yang dilakukan oleh pemerintah sebagai penguasa baik yang dipilih maupun tidak dipilih, sehingga banyak hal yang dilakukan atas kesepakatan individu tetapi tidak dianggap sebagai persoalan kebijaksanaan.

Definisi kebijaksanaan yang dikemukakan oleh W. I. Jenkins (1978:15) bahwa :

*“ a set of interrelated decisions taken by a political actor or group of actors concerning the selection of goals and the means of achieving them within a specified situation where these decisions should, in principle, be within the power of these actors to achieve”* yaitu serangkaian keputusan yang saling berkait yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor politik berkenaan dengan tujuan yang dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi dimana keputusan-

keputusan itu pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari pada aktor tersebut.

Suatu kebijaksanaan haruslah melewati tahapan implementasi kebijaksanaan. Sehingga konsep implementasi dipergunakan untuk menggambarkan tahapan-tahapan pelaksanaan kebijaksanaan publik setelah dipormulasikan pemerintah. Implementasi kebijaksanaan sebagai sebuah proses sering diibaratkan sebagai black box yang menjadi variabel antara yang menentukan proses transformasi dari tujuan dan target kebijaksanaan ke hasil-hasil kebijaksanaan.

Menurut Van Horn dan Van Meter (1975:447) mengatakan bahwa :

“Implementasi kebijaksanaan meliputi tindakan-tindakan yang dilakukan oleh publik dan individu-individu pribadi atau kelompok yang ditujukan untuk pencapaian sasaran yang sebelumnya telah lebih dahulu ditetapkan. Termasuk dalam aktivitas ini adalah usaha untuk mentransformasikan keputusan kebijaksanaan ketahap operasional dan usaha untuk mencapai perubahan besar maupun kecil”.

Teori ini menekankan pada tahap implementasi tidak dimulai pada saat tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh keputusan kebijakan sebelumnya tetapi setelah proses legislasi dilalui dan pengalokasian sumber daya dan dana telah disepakati. Sehingga implementasi berdasarkan pada definisi tersebut mencakup dua kegiatan pokok yaitu penetapan tujuan atau sasaran sebelum kebijakan dioperasionalkan. Studi implementasi lebih menekankan pada pengujian faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian sasaran kebijaksanaan.

Sedangkan konsep implementasi menurut George C. Edwards III (Purnaweni, 1994 : 1) adalah :

“Penetapan kebijaksanaan merupakan tahap diantara diputuskannya suatu kebijakan publik dengan munculnya konsekuensi diantara orang-orang yang terkena kebijaksanaan tersebut”

Sama dengan definisi Horn dan Meter, di mana Edward menekankan pada urutan tahap implementasi dimana penerapan yang dimaksud dilaksanakan setelah terdapat suatu pengesahan dan kemudian akan menimbulkan konsekuensi implementasi. Bisa berupa out come dan impact yang dirasakan oleh sasaran program.

Penelitian implementasi pada dasarnya adalah untuk mengetahui bagaimana sebenarnya suatu kebijakan itu dioperasikan dan mempermasalahkan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan kebijaksanaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

George C. Edward III (Purnaweni, 1991 : 59) mengemukakan adanya empat macam variabel dasar yang berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses implementasi yaitu :

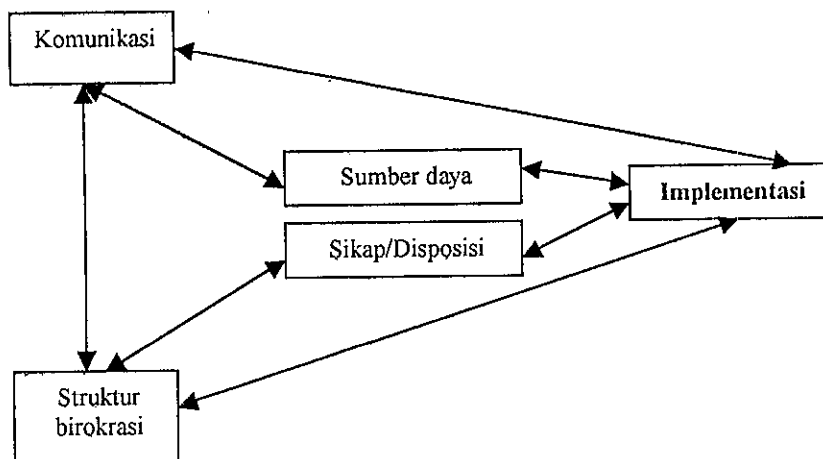
1. Komunikasi
2. Sumber daya
3. Sikap-sikap/Disposisi
4. Struktur birokrasi

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas tentang implementasi kebijaksanaan maka penulis mengadopsi pendapatnya George C. Edward III yakni dari komunikasi di turunkan sebagai sistem pengawasan, karena sistem komunikasi merupakan hal yang sangat penting dan merupakan faktor dasar keberhasilan dalam melakukan sistem pengawasan. Sedangkan sumber daya diturunkan sebagai upah kerja dan fasilitas kerja, karena sumber daya itu dasarnya menyangkut *money, man, method,*

*market, mazine*, atau yang disebut dengan 5 M. Dalam penelitian ini sumber daya juga diasumsikan sebagai para pegawai tenaga kebersihan dan masyarakat, yang terlibat langsung dengan masalah kebersihan, serta para perencana dan pelaksana di dalam mengimplementasikan kebijaksanaan penanganan sampah.

Penjelasan teori dari George C. Edwards III yang telah disebutkan diatas maka dapat tersaji dalam gambar dibawah ini sebagai berikut :

**Gambar : II - 1**  
**Variabel Implementasi Dari George C. Edwards III**



Pendapat lain yang terkait dengan penjelasan teori tersebut diatas dikemukakan oleh Brian W Hoog Wood dan Lewis A. Gunn (Solichin, 1991 :57-64) mereka menjelaskan suatu model kebijaksanaan yang bersifat top down, yang mensyaratkan beberapa hal untuk dapat mengimplementasikan program secara sempurna adalah sebagai berikut :

1. Kondisi eksternal yang dihadapi badan atau instansi pelaksana tidak akan mengalami gangguan yang serius.

2. Untuk pelaksanaan program tersedia waktu dan sumber daya yang memadai.
3. Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar tersedia.
4. Kebijakan yang akan diimplementasikan di dasari oleh suatu hubungan-kualitas yang andal.
5. Hubungan kualitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai perhubungan.
6. Hubungan saling ketergantungan sangat kecil.
7. Pemahaman yang mendalam, kesepakatan terhadap tujuan.
8. Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat.
9. Komunikasi dan koordinasi yang sempurna.
10. Pihak-pihak yang memilih wewenang kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna.

Sedangkan Grindle (1980 : 58-60) mendefinisikan proses implementasi sebagai suatu proses politik dan administrasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa keberhasilan maupun kegagalan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dua hal yaitu *content of policy* dan *context of policy*. *Content of policy* berisi enam variabel yakni : 1) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, 2) tipe-tipe keuntungan atau jenis manfaat yang dihasilkan, 3) tingkat perubahan yang diharapkan, 4) kedudukan pembuat kebijakan, 5) implementasi program, 6) sumber daya yang dikerahkan. Tingkatan atau derajat dalam perubahan tingkah laku yang tercakup dalam program adalah salah satu cara lain isi kebijakan berpengaruh terhadap implementasinya.

Isi dari beberapa kebijaksanaan yang beragam juga mencerminkan ruang cakupan dari implementasi. Semakin luas cakupan dari implementasi baik secara geografis dan organisasi, tugas untuk melaksanakan suatu program secara khusus akan semakin sulit karena akan menyebabkan semakin banyaknya keterlibatan untuk pembuat kebijakan.

Keputusan-keputusan yang dibuat ketika formulasi kebijaksanaan juga mengindikasikan kedudukan aktor yang bertanggungjawab untuk melaksanakan bermacam-macam program. Posisi pembuat kebijaksanaan mempengaruhi bagaimana implementasi kebijaksanaannya. Isi kebijaksanaan program publik dan kebijaksanaan adalah faktor yang penting dalam menentukan *out come* dari kegiatan implementasi.

Selanjutnya Edward ( Purnaweni, 1991 : 78) juga mengemukakan mengenai keberhasilan pelaksanaan suatu kebijaksanaan adalah sebagai berikut :

“ Jika suatu kebijaksanaan tidak tepat dalam arti tidak dapat memecahkan masalah untuk mana kebijaksanaan tersebut telah dirancang, maka hal itu merupakan suatu kegagalan, tidak peduli seberapa baik kebijaksanaan itu telah dilaksanakan. Namun sebaliknya suatu kebijaksanaan yang cemerlang yang dilaksanakan dengan buruk akan gagal mencapai tujuan-tujuan yang telah dilaksanakan”.

Jika keberhasilan pelaksanaan program atau kebijaksanaan dapat dinilai dari baik buruknya pelaksanaan kebijaksanaan dan dapat diketahui dari kesesuaian pelaksanaan kebijaksanaan tersebut dengan ketentuan pelaksanaan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijaksanaan.

Dari uraian tersebut diatas maka ukuran keberhasilan dari implementasi kebijaksanaan penanganan sampah dapat dilihat dari

kebijaksanaan dan sikap pelaksana terhadap kebijaksanaan, sehingga kebijaksanaan tersebut dapat diterima oleh masyarakat yang pada akhirnya akan tercipta sikap mendukung dari semua pihak. Maka indikator dalam implementasi kebijaksanaan penanganan sampah ini adalah :

1. Tingkat dukungan masyarakat terhadap kebijaksanaan, yang terdiri dari tingkat dukungan masyarakat terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan prosedur kebijakannya.
2. Tingkat kesesuaian antara pelaksana dengan petunjuk pelaksanaan dilapangan, yakni terdiri dari tingkat ketetapan prosedur dan tingkat penyimpangan yang terjadi dilapangan.
3. Konsekuensi-konsekuensi yang timbul setelah program dilaksanakan, yakni merupakan hasil dan akibat dari adanya program

**a. Upah Kerja**

Menurut Gary Dessler (1998 : 178) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah kerja adalah suatu kompensasi karyawan yang berbentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya itu. Dari penjelasan teori diatas ada 2 (dua) sistem dalam pembayaran upah terhadap karyawan bahwa ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dan ada pembayaran yang tidak langsung yaitu dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh atasan karyawan.

Pendapatnya EE. Lawler (1987 : 128) juga mengatakan bahwa upah kerja merupakan suatu imbalan bagi karyawan yang berupaya memadukan

kompensasi dengan tujuan, nilai-nilai dan kultur organisasi, dan dengan tantangan-tantangan perekonomian global

Berdasarkan pendapat EE. Lamler maka dapat disimpulkan bahwa upah kerja merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja diantara para karyawan dipihak manajer atau perkantoran. Jadi sistem upah kerja yang sesuai dengan standar kesepakatan antara karyawan dengan pihak kantor kerap menyajikan suatu hubungan kerja dimana manajer atau pihak kantor dan karyawan saling termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat memajukan organisasi. Dengan perkataan lain suatu sistem upah kerja yang lebih baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan anggota karyawan suatu organisasi yang pada gilirannya memungkinkan suatu organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Prof. Sondang P. Siagian, MPA, (1999 : 18) dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa upah kerja merupakan suatu sistem imbalan yang dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas sumbangan yang diberikannya.

Berdasarkan uraian beberapa teori diatas tentang upah kerja maka menurut hemat penulis bahwa yang dimaksud dengan upah kerja adalah “suatu hak karyawan yang diperoleh pada suatu organisasi atau perusahaan di tempat karyawan bekerja akibat dari kewajiban yang ditimbulkan sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi atau perusahaan”.

Dalam artian upah kerja dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah. Pada saat kinerja karyawan tenaga kebersihan dikaitkan dengan upah kerja maka karyawan tenaga kebersihan akan termotivasi untuk bekerja dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Kewajiban yang ditimbulkan oleh karyawan sesuai dengan tujuan Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng yaitu penanganan masalah sampah selalu merupakan tantangan untuk memastikan bahwa semua karyawan tenaga kebersihan memahami betul tujuan-tujuan Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng didalam mengimplementasi kebijaksanaan penanganan sampah.

#### **c. Fasilitas Kerja.**

Faktor lain yang dapat juga mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah adalah sejumlah sumber-sumber yang meliputi informasi, berbagai sumber daya (sumber daya manusia yakni para staf atau para karyawan tenaga kebersihan), kewenangan, dan beberapa fasilitas kerja lainnya yang dimiliki oleh Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Menurut Milton J. Easman (1988 : 14), sumber daya adalah masukan yang oleh organisasi diubah menjadi produk-produk atau jasa atau yang digunakan untuk menambahkan kemampuan dirinya. Sedangkan menurut George C.E. (2000 : 48) mengemukakan bahwa :

Urut-urutan implementasi mungkin dapat dilakukan dengan cermat, akurat, jelas dan konsisten. Tetapi implementasi sumber-sumber daya yang penting atau yang diperlukan untuk menyelenggarakan kebijakan tidak tepat maka implementasinya juga dapat tidak efektif.

Sumber-sumber yang penting meliputi staf yang berukuran tepat yang dilengkapi dengan keahlian yang dibutuhkan, informasi yang relevan dan cukup tentang bagaimana cara melaksanakan kebijaksanaan, wewenang untuk menjamin kebijaksanaan sesuai dengan rencana, serta tersedianya fasilitas termasuk bangunan gedung, serta peralatan yang menyangkut dan berhubungan dengan penanganan dan pengelolaan untuk pengangkutan sampah

A.S. Moenir (2000 : 182) mendefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Lebih jauh dikatakan bahwa fungsi dari pada fasilitas kerja adalah antara lain :

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu;
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa;
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin;
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin;
- e. Lebih mudah/ sederhana dalam gerak para pelakunya;
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan;
- g. Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Berdasarkan pengertian diatas, maka fasilitas kerja di tinjau dari segi kegunaannya dapat dibagi atas tiga golongan besar yaitu :

1. Fasilitas Alat Kerja.

Seorang pegawai dan karyawan tenaga kebersihan tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai adanya alat kerja. Yang dimaksud dengan alat kerja ini dapat dibagi atas dua jenis yaitu alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan fungsinya untuk pelaksanaan kebijaksanaan pengelolaan sampah. Sedangkan alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang berfungsi sebagai alat yang langsung dapat digunakan dalam penanganan sampah. Yang dimaksud dengan peralatan kerja disini adalah seperti semua jenis peralatan sapu, skop, cakar, keranjang sabit, tempat pembuangan sampah sementara(TPS), gerobak, truk sampah Bulldozer, mesin pemotong rumput, mesin pemotong kayu, cakar, cangkul, dan lain sejenisnya.

## 2. Fasilitas Perlengkapan Kerja.

Yang dimaksud dengan fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai memperlancar dan penyegar dalam pekerjaan. Seperti antara lain adalah : *gedung*, dengan segala sarana yang diperlukan untuk menerima informasi atau masukan dari masyarakat dalam berupa saran atau dialog; *ruangan kerja*, dalam ruangan kerja yang memadai dengan lay out yang efisien; *penerangan yang cukup*, dapat memudahkan dalam memperlancar pekerjaan; *mebel*, dengan segala bentuk ukuran dan keperluan sebagai sarana penunjang dalam

menyampaikan informasi yang masuk; *sarana komunikasi*, yang memudahkan bagi masyarakat untuk menghubungi kantor Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng dan demikian sebaliknya serta penilaian bagi masyarakat atas pelayanan yang diberikan.

### 3. Fasilitas Sosial.

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan karyawan tenaga kebersihan dan berfungsi sosial. Penyediaan dan penggunaan fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak memperlancar kegiatan.

Satu hal penting yang harus diperhatikan dan disadari oleh semua pihak dalam hal ini fasilitas kerja adalah, bahwa jenis dan bentuk fasilitas yang dapat disediakan biasanya sangat terbatas, tidak memadai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai karyawan tenaga kebersihan. Dalam hal ini aturan yang dirasakan adil sangat membantu tumbuhnya pengertian dan kesadaran sehingga dapat menghindari adanya perselisihan. Terutama dalam hal menyangkut tentang fasilitas sosial, harus benar-benar diatur secara seadil-adilnya sebab hal ini menyangkut sarat dengan kesejahteraan pegawai karyawan tenaga kebersihan dalam jangka panjang.

Agus Ahyari dalam bukunya berjudul *Manajemen Produksi ; Pengendalian Produksi* (1987 : 78) mengatakan bahwa peralatan kerja atau fasilitas kerja adalah suatu sarana yang dipakai dalam memproduksi barang dengan harapan akan dapat mempertinggi produktivitas kerja dari

perusahaan yang bersangkutan. Lebih lanjut dikatakan bahwa didalam pelaksanaan proses produksi, manajemen perusahaan tidak dapat menghindarkan diri dari persoalan peralatan kerja di dalam berproduksi. Apapun fasilitas atau peralatan yang digunakan maka manajemen perusahaan sebaiknya mempertimbangkan apakah fasilitas kerja tersebut sudah tepat bagi perusahaannya ataukah perlu diadakan pergantian sehingga proses produksi dapat akan berjalan lebih baik lagi.

Dari uraian teori tersebut diatas maka penulis dapat melihat bahwa betapa pentingnya peralatan kerja di dalam meningkatkan produksi di dalam suatu perusahaan. Sekalipun sumber daya manusianya sangat handal dan profesional apabila tidak ada fasilitas kerja maka proses produksi akan terganggu. Fasilitas kerja juga sangat penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar sedapat mungkin sesuai dengan kepentingan perusahaan di dalam berproduksi. Karena fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan proses produksi perusahaan malah akan sebaliknya menghambat produksi sehingga sasaran perusahaan untuk meningkatkan produktivitas di dalam berproduksi akan tidak tercapai.

Fasilitas kerja juga dijelaskan oleh Koentjaraningrat seorang ahli antropologi dalam bukunya yang berjudul Etos Kerja Manusia Indonesia (1987 : 112) dikatakan bahwa :

Secanggih apapun fasilitas kerja yang dipakai didalam bekerja apabila tidak diimbangi dengan etos kerja yang tinggi maka fasilitas kerja akan tidak ada gunanya, sebaliknya etos kerja yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan fasilitas kerja yang memadai maka akan tidak akan menghasilkan manfaat.

Yang menarik dalam buku ini adalah bahwa Koentjaraningrat membandingkan etos kerja orang Jepang dengan etos kerja orang Indonesia, bahwa etos kerja orang Indonesia adalah sangat rendah bila dibandingkan dengan etos kerja orang Jepang, maka fasilitas kerja bagi persepsi orang Indonesia tidak dianggap terlalu penting bila dibandingkan dengan orang Jepang, sehingga secanggih apapun fasilitas kerja yang ada di anggap seolah-olah tidak ada gunanya. Ini berarti fasilitas kerja yang ada harus didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi. Sehingga fasilitas kerja yang ada akan dapat membantu manusia didalam berkarya dan memudahkan manusia dalam mencapai tujuan. Dalam artian fasilitas kerja akan dapat berfungsi apabila ada aktivitas manusia untuk berkarya sehingga fasilitas kerja akan sangat tergantung pada siapa yang akan mempergunakannya. Jadi rendahnya etos kerja didalam bekerja akan menyebabkan fasilitas kerja tidak berfungsi sesuai dengan yang diharapkan, sehingga Koentjaraningrat mendefinisikan fasilitas kerja adalah sebagai suatu alat yang dapat membantu aktivitas manusia di dalam berkarya.

Berdasarkan penjelasan beberapa teori tersebut diatas, maka penulis dapat mendefinisikan bahwa fasilitas kerja adalah *semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, dinikmati oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional pengelolaan sampah, sehingga dapat memperlancar implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.*

#### d. Sistem Pengawasan

Selanjutnya pengertian dan hakekat tentang pengawasan dapat diuraikan dengan acuan beberapa teori adalah sebagai berikut :

Menurut pendapat prof. Dr. H. Handani Nawawi ( 1989 : 4 ) yang dimaksud dengan pengawasan dalam lingkungan kontek aparatur pemerintah dikatakan bahwa :

pengawasan merupakan fungsi pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan langsung terhadap bawahannya dalam mewujudkan manajemen yang sehat di lingkungan organisasi/unit kerja masing-masing. Pengawasan ini disebut sebagai pengawasan atasan langsung sebagai fungsi pengawasan melekat atau pengawasan intern.

Dari pendapat tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pengawasan kalau dikaitkan dengan pengawasan para pimpinan pegawai di lingkungan Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng maka dapat juga disebut dengan pengawasan yang intern, yakni antara masing-masing atasan dengan para bawahannya, dan setiap komponen dalam masing-masing pegawai melakukan kewajiban sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

Mamduh M. Hanafi ( 1987 : 452 ), mengatakan bahwa pengawasan juga termasuk pengendalian yang pada dasarnya ada 3 (tiga) tipe pengawasan yaitu : pengawasan pendahuluan, Pengawasan ya/tidak, dan pengawasan umpan balik. Dikatakan lebih lanjut bahwa pengawasan pendahuluan didesain untuk mendeteksi penyimpangan dari standar tertentu dan memungkinkan perbaikan dilakukan sebelum seluruh tahap kegiatan tertentu di selesaikan. Pengawasan ya/tidak adalah pengawasan dilakukan selama kegiatan masih berlangsung, jadi tipe ini merupakan

pengawasan dimana suatu kegiatan akan terus dilanjutkan atau tidak apabila persetujuan atau ada kondisi tertentu yang harus dipenuhi. Sedangkan pengawasan umpan balik mengevaluasi hasil-hasil yang telah setelah suatu kegiatan selesai, penyebab penyimpangan kemudian ditentukan yang dapat digunakan untuk perencanaan dimasa yang akan datang serta untuk kegiatan yang serupa.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka ada dua metode pengawasan yang dapat dikelompokkan yaitu pengawasan kualitatif dan pengawasan kuantitatif.

Pengawasan Kualitatif yaitu :

1. Pengamatan (pengendalian dengan observasi) pengamatan ditujukan untuk mengendalikan kegiatan atau produk yang dapat diobservasi.
2. Inspeksi teratur dan langsung, inspeksi teratur dilakukan secara periodik dengan mengamati kegiatan atau produk yang dapat diobservasi.
3. Laporan lisan dan tertulis, laporan lisan atau tertulis dapat menjanjikan informasi yang dibutuhkan dengan cepat disertai dengan feed back dari bawahan yang relatif lebih cepat.
4. Evaluasi pelaksanaan.
5. Diskusi antara manajer dengan bawahan tentang pelaksanaan atau kegiatan. Cara ini dapat menjadi alat pengendalian karena masalah yang mungkin ada dapat di diagnosis dan dipecahkan bersama.
6. *Management by Exception (MBE)* dilakukan dengan memperhatikan perbedaan yang signifikan antara rencana dan realisasi. Teknik tersebut

didasarkan pada prinsip pengecualian. Prinsip tersebut mengatakan bahwa bawahan mengerjakan semua kegiatan rutin sementara manajer hanya mengerjakan kegiatan yang tidak rutin.

Pengawasan yang Kuantitatif :

Pengawasan yang melibatkan angka-angka untuk menilai suatu prestasi. Beberapa teknik yang dapat dipakai dalam pengawasan kuantitatif adalah : anggaran, audit, analisa, break-event, analisa ratio beberapa bagan dan teknik perencanaan seperti bagan *GANT* (*Gant Chart*), *PERT* (*Program Evaluation and Review Technique*) dan *CPM* (*Critical Path Method*).

Mamduh M. Hanafi (1987 : 454) dalam teorinya juga mengatakan bahwa pengawasan yang efektif merupakan pengawasan yang situasional yaitu yang memperhatikan situasi. Pengawasan yang baik harus disesuaikan dengan rencana dan struktur organisasi, keperibadian atau karakteristik individu manajer dan kebutuhan untuk efisiensi dan efektivitas. Disamping itu pengawasan harus mampu memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu serta mengarah pada perbaikan.

Pengawasan yang efektif juga dikatakan secara rinci oleh Mamduh, adalah *Pertama*, yaitu disesuaikan dengan rencana dan struktur organisasi. Dengan demikian pengawasan yang akan dilakukan harus mengikuti sesuai dengan rencana yang telah ada. Rencana untuk kegiatan pengawasan ditempat tertentu akan berbeda dengan rencana kegiatan pengawasan ditempat lain yang sesuai dengan kondisi lokasi pengawasannya. Rencana kegiatan pengawasan yang demikian terkait dengan luas wilayah cakupan pelayanan yang sangat luas sehingga sangat memungkinkan pengawasan yang demikian bersifat pengawasan yang

situasional. *Kedua*, disesuaikan dengan para pengawasan yaitu para atasan masing-masing pegawai di masing-masing lokasi pengawasan. Jadi pengawasan ini ditujukan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada dimasing-masing wilayah tanggungjawab para atasan sebagai pengawas. *Ketiga*, sistem pengawasan harus memperhitungkan biaya yang dikeluarkan. Jadi pengawasan yang dilakukan tidak sampai mengeluarkan biaya tambahan dari kantong pengawas sendiri. *Keempat*, pengawasan yang efektif yang dilakukan dengan informasi yang akurat, jadi informasi yang didapatkan dari informasi informal dan formal, informasi yang informal yaitu informasi yang diperoleh dari masyarakat yang mendapatkan pelayanan penanganan sampah, sedangkan informasi formal yaitu informasi yang didapat melalui keluhan masyarakat yang mendapatkan pelayanan kurang dan disampaikan lewat radio, mas media, surat resmi yang ditujukan kepada pihak pelaksanaan kebersihan. *Kelima*, tepat waktu, fleksibel, objektif, dan bisa dipahami oleh semua pegawai pelaku penanganan sampah, mengarah pada perbaikan serta memfokuskan pada titik strategis di tempat-tempat pelayanan, dan ini merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas Cipta Karya sebagai pihak penanganan kebersihan.

Teori yang ketiga adalah dari Henri Simamora (1987 : 217), yaitu tentang Penilaian Kinerja yang juga ada kaitannya dengan pengawasan kerja. Dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah alat yang berfungsi tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memasuki kalangan karyawan. Jadi pengawasan kerja yang di istilahkan dengan penilaian kinerja oleh Henri bahwa pada

intinya dapat dianggap sebagai alat untuk memperifikasi dimana individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan didalam meningkatkan dan mengoptimalkan hasil kerja.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai menganggap sistem pengawasan yang ada tidak saja bertujuan mengevaluasi kerja para pegawai melainkan untuk mengembangkan dan memotivasi para karyawan tenaga kebersihan. Sehingga para pegawai juga akan dapat memiliki motivasi untuk bekerja yang lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan status golongan tingkat yang lebih tinggi, dalam artian sistem pengawasan yang bersifat mengembangkan dan memotivasi pegawai akan selalu membantu para pegawai dalam rangka peningkatan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan ketiga teori yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa pengawasan adalah : “suatu tindakan individu yang terpola, berlangsung pada periode waktu tertentu dan berfungsi sebagai alat pengendalian organisasi di dalam mencapai tujuan”.

Tindakan individu yang terpola dimaksud adalah para masing-masing atasan pegawai di Dinas Cipta Karya yang melaksanakan pengawasan disesuaikan dengan pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah yang telah tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1993, tetapi selalu berorientasi dengan situasi dan kondisi pada masing-masing lokasi pengawasan. Disamping itu pengawasan juga memiliki fungsi sebagai pengendalian di dalam meningkatkan dan mengoptimalkan pelaksanaan

kebijaksanaan penanganan sampah, serta sebagai alat untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Apabila pengawasan dilakukan secara baik dan benar yaitu segala sesuatunya “terpola” maka para pegawai tenaga kebersihan akan merasa sangat diuntungkan oleh tindakan-tindakan yang terpola dalam pengawasan, bahwa upaya-upaya setiap individu untuk mengembangkan diri sebagai pegawai kebersihan dapat terjamin.

## **B. Hubungan Antara Variabel Dalam Penelitian.**

Dari uraian yang telah dipaparkan pada landasan teori, maka hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya yang termasuk dalam variabel berpengaruh, serta hubungannya terhadap variabel terpengaruh, maka dapat memunculkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai :

### **1. Hubungan Upah Kerja dengan Implementasi**

Upah Kerja yang disebut variabel berpengaruh sebagai  $X_1$  sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah yang disebut variabel terpengaruh sebagai Y di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Yang termasuk dengan upah kerja disini adalah hak pegawai kebersihan yang didapatkan secara langsung yakni berupa gaji, uang insentif, uang komisi, dan bonus serta yang termasuk dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan dan hari raya yang dibayarkan langsung melalui atasan para pegawai.

Berdasarkan dengan uraian diatas maka suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar pegawai kebersihan untuk bekerja di

Dinas Cipta Karya adalah untuk mencari nafkah sehingga akan dapat berpengaruh pada tujuan dinas tersebut yaitu di dalam mengimplementasikan kebijaksanaan penanganan sampah. Dalam artian bahwa suatu sistem upah kerja yang baik yang merupakan penghasilan pegawai kebersihan adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota karyawan yang pada gilirannya memungkinkan pihak pemerintah memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah pegawai kebersihan yang dengan sangat produktif sehingga dapat mendukung implementasi kebijaksanaan penanganan sampah. Demikian juga sebaliknya apabila pihak pemerintah tidak mampu mengembangkan dan menerapkan serta memberikan upah kerja yang utuh maka akan kehilangan para pegawai yang terampil, dan untuk mencari pegawai kebersihan di Kabupaten Buleleng cukup sulit, akan dapat mempengaruhi kebijakan penanganan sampah. Jika situasi demikian tetap berlanjut terlalu lama dan tidak mendapatkan penanganan kepercayaan masyarakat pada pemerintah dalam penanganan sampah akan semakin berkurang.

## 2. Hubungan Fasilitas Kerja dengan Implementasi

Fasilitas kerja yang disebut variabel berpengaruh sebagai  $X_2$  sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan didalam penanganan sampah yang disebut variabel terpengaruh adalah sebagai  $Y$  di Dinas Cipta Karya. Mengingat luas cakupan pelayanan sangat luas dan timbulan sampah setiap harinya di kota Singaraja dan sekitarnya cukup banyak, maka fasilitas kerja yang ada yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Buleleng sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja disini adalah :

- a. Fasilitas alat kerja yaitu semua jenis peralatan sapu, sekop, cakar, keranjang, sabit, tempat pembuangan sampah sementara (TPS), gerobak, truk sampah, bulldoser, mesin pemotong rumput, mesin pemotong kayu, cangkul, dan alat-alat sejenisnya yang berhubungan dengan alat-alat penanganan sampah baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Fasilitas Perlengkapan Kerja yaitu semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan penanganan sampah tetapi tidak langsung dapat dipakai untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai memperlancar dan penyegar dalam bekerja seperti antara lain, gedung, ruangan kerja yang memadai, penerangan yang cukup mebel atau tempat duduk, sarana komunikasi.
- c. Fasilitas Sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan karyawan tenaga kebersihan dan berfungsi sosial, misalnya udara sejuk, teduh dan nyaman.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka fasilitas kerja sebagai variabel berpengaruh kaitannya dengan dalam penelitian ini adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempai, dinikmati oleh para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan pekerjaan untuk pencapaian kelancaran produksi baik langsung maupun tak langsung. Dengan fasilitas kerja yang ada, penulis akan melihat sejauh mana implementasi kebijaksanaan penanganan sampah dapat dilaksanakan.

Fasilitas kerja juga sangat mempengaruhi pelaksanaan kebijaksanaan penanganan sampah. Tidak dapat dibayangkan apabila dari sekian luas wilayah kota Singaraja dalam menangani kebersihan tidak ada fasilitas kerja yang memadai. Seperti penjelasan pada bab pendahuluan bahwa fasilitas kerja yang ada di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng sangat sederhana dan sering kondisinya dalam keadaan rusak karena umurnya sudah setengah tua dan untuk mengoperasionalkannya sering tidak pernah optimal. Dikatakan sering tidak optimal adalah karena diantara timbulan sampah yang ada dengan fasilitas kerja yang ada tidak seimbang, hal seperti inilah yang dapat mempengaruhi kebijaksanaan penanganan sampah.

### 3. Hubungan Sistem Pengawasan dengan Implementasi

Sistem pengawasan yang disebut variabel berpengaruh sebagai  $X_3$  sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah yang disebut variabel terpengaruh sebagai Y. Mengingat sistem penggajian karyawan dengan memakai sistem harian maka pengawasan terhadap para karyawan sangat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah. Disamping itu seringkali karyawan mangkir dan seringkali karyawan absen. Hal seperti inilah sangat mendapat pengawasan dengan tujuan agar dapat mensukseskan implementasi kebijaksanaan.

Konsep pengawasan dalam penelitian ini adalah suatu tindakan individu yang terpola, berlangsung pada periode waktu tertentu dan berfungsi sebagai alat pengendalian didalam mencapai tujuan. Jenis pengawasan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan

Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1993 Tentang Pelaksanaan dan Pengelolaan Kebersihan antara lain : *Pengawasan atasan langsung dan pengawasan melekat, pengawasan pendahuluan, pengawasan ya/tidak, serta pengawasan umpan balik; Pengawasan kuantitatif dan pengawasan kualitatif; Pengawasan situasional; Pengawasan yang memverifikasi.* Penulis akan melihat hubungannya serta sejauh mana tipe-tipe pengawasan seperti tersebut diatas dapat meningkatkan keberhasilan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah yang disebut sebagai variabel Y.

Pengawasan menjadi sangat penting dan sangat menentukan di dalam mengimplementasikan kebijaksanaan penanganan sampah. Pengawasan juga berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan para pegawai, potensi yang dimiliki para pegawai yang pada gilirannya akan bermanfaat pada peningkatan produktivitas kerja disamping juga pengembangan karier para karyawan itu sendiri. Sistem seperti inilah yang akan dapat mempengaruhi implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.

4. Hubungan Variabel Upah Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) dan Sistem Pengawasan ( $X_3$ ) dengan Implementasi (Y).

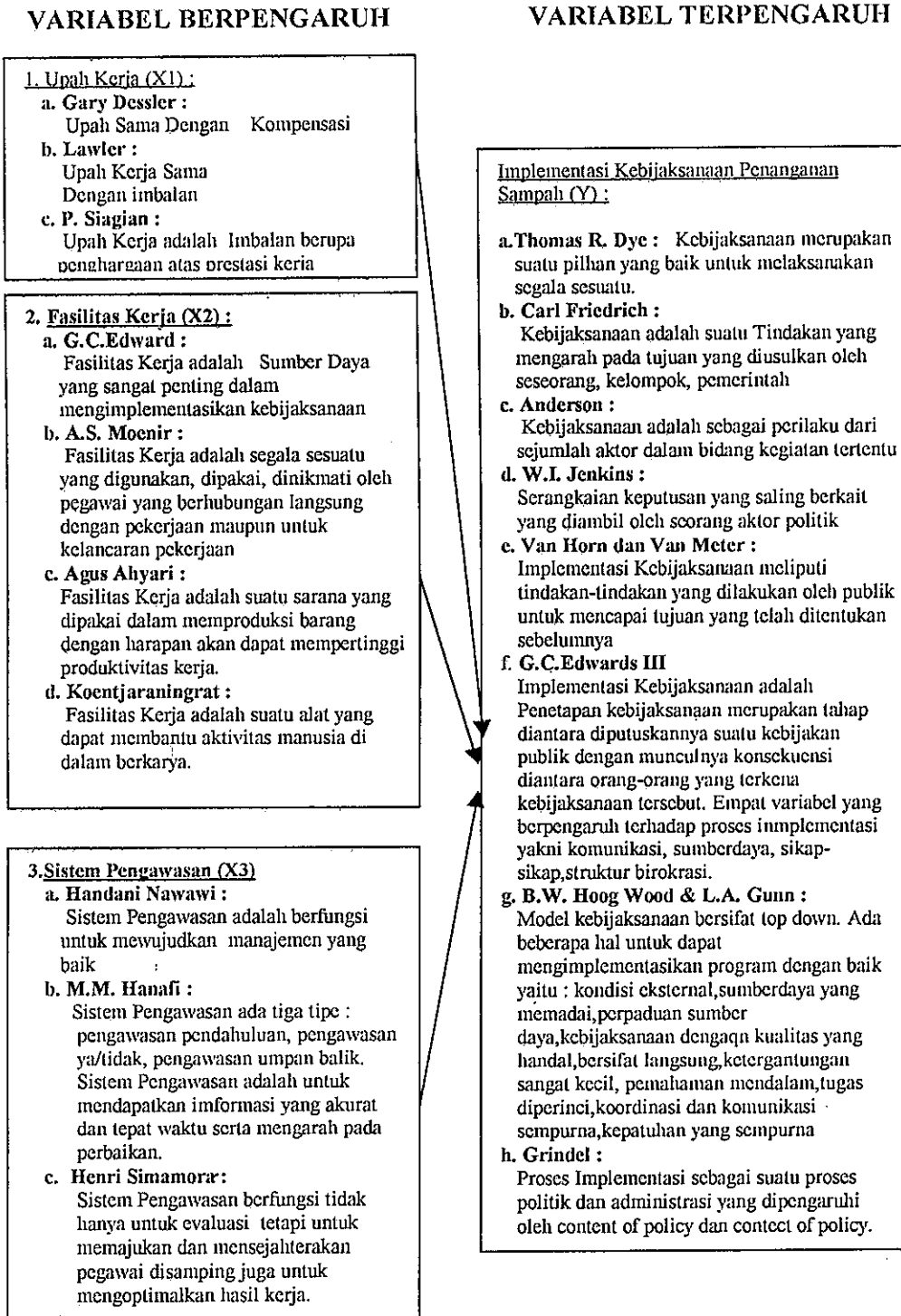
Implementasi Kebijakan Penanganan Sampah yang disebut dengan variabel Y keberhasilannya sangat tergantung dengan Upah Kerja yang disebut dengan variabel  $X_1$ , Fasilitas Kerja yang disebut dengan variabel  $X_2$ , dan fasilitas Kerja yang disebut dengan variabel  $X_3$ .

Keberhasilan dari implementasi kebijaksanaan penanganan sampah dapat dilihat dari kebijakan dan sikap pelaksana terhadap kebijaksanaan itu sehingga kebijaksanaan dapat diterima oleh masyarakat yang pada akhirnya

akan tercipta sikap yang mendukung. Dukungan masyarakat terhadap implementasi kebijaksanaan penanganan sampah dapat dilihat dari tingkat dukungan masyarakat terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan prosedur kebijakannya, tingkat kesesuaian antara pelaksana dengan petunjuk pelaksana dilapangan yang terdiri dari tingkat ketetapan prosedur dan tingkat penyimpangan yang terjadi di lapangan, konsekuensi-konsekuensi yang timbul setelah program dilaksanakan yang terdiri dari tingkat hasil dari program yang ada dan akibat atau dampak dari setelah adanya program.

Berdasarkan uraian tersebut diatas yakni hubungan antara variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini maka akan dapat memunculkan kerangka pikir yang melandasi penelitian ini, seperti dapat ditampilkan dalam bentuk gambar di bawah ini adalah sebagai berikut :

**Gambar II – 2**  
**Kerangka Pikir Dalam Penelitian**



### C. Pembahasan Penelitian yang Relevan

Ada beberapa temuan-temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dalam lingkungan sejenis. Dalam temuan-temuan tersebut dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut akan mendukung penelitian berikutnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhani Eklefina Manuputty, penelitian dilakukan pada tahun 2000 dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dan Tersedianya Fasilitas Terhadap Pelaksanaan Kebijakan Pengelolaan Sampah pada Kantor Dinas Kebersihan Kota Madya Daerah Tingkat II Semarang. Penelitian dapat disimpulkan dengan hasil pengujian datanya adalah sebagai berikut:

Untuk menumbuh kembangkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan sampah diperlukan persyaratan: *pertama*, Program yang dilaksanakan secara intensif dan berorientasi kepada penyebarluasan, penanaman kesadaran dan pembentukan sikap, pembentukan perilaku serta produk perencanaan program seperti pemeliharaan lingkungan; *kedua*, Dengan menyampaikan informasi untuk mempengaruhi pihak-pihak yang diajak komunikasi dan mengadakan dialog yang merupakan cara tepat untuk menumbuhkan perubahan bersama; *ketiga*, Komunikasi yang menumbuhkan pengertian, perubahan sikap dan tingkah laku yang diakibatkan oleh pengertian yang menumbuhkan kesadaran yang didasarkan kepada pertimbangan dan adanya rasa tanggungjawab terhadap kepentingan bersama.

#### D. Hipotesis.

Dalam penelitian terutama dengan menggunakan data kuantitatif perumusan hipotesis memegang peranan sangat penting karena dari hipotesis dapat diperoleh jawaban dari persoalan yang diajukan. Tetapi jawaban yang diperoleh masih bersifat sementara, yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui penelitian.

Menurut Kartini Kartono (1990 : 78), hipotesis dapat diartikan sebagai stelling, patokan, pendirian, dalil yang dianggap benar juga berarti onderstelling, persangkaan, dugaan yang dianggap benar untuk sementara waktu dan perlu dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis sangat mempunyai arti penting dalam penelitian ilmiah karena merupakan suatu jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang hendak dibahas dan disamping itu perlu juga dilakukan pengujian akan kebenarannya sehingga benar-benar mampu membahas yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Menurut Suharsimi Arikunto (1990 : 57) hipotesis adalah kebenaran yang masih belum tentu benar dan baru dapat diangkat jika memang telah disertai dengan bukti-bukti.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara dengan beberapa variabel yang perlu dibuktikan dengan penelitian mengenai kebenarannya.

Dengan pengertian tersebut diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

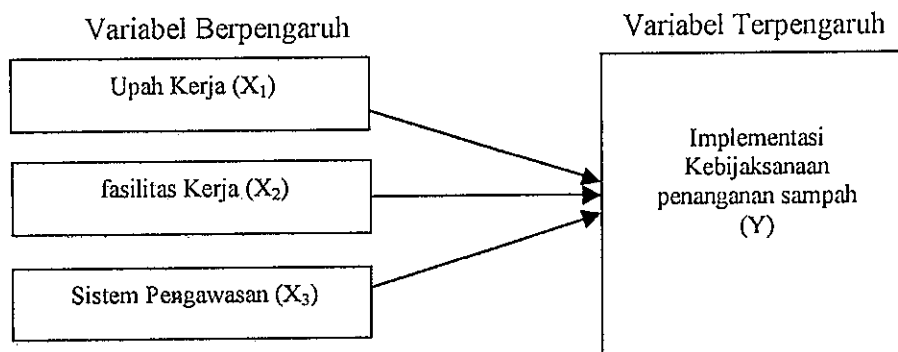
Hipotesis Verbal, adalah terdiri dari hipotesis minor dan hipotesis mayor.

A. Hipotesis minor melibatkan tiga variabel yang dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut :

- a). Ada pengaruh positif antara upah kerja dengan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah yaitu dengan semakin besar upah kerja maka akan semakin berhasil implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.
- b). Ada pengaruh positif antara fasilitas kerja dengan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah yaitu dengan semakin tersedianya fasilitas kerja secara lengkap maka akan dapat diikuti dengan semakin tingginya keberhasilan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah.
- c). Ada pengaruh positif antara sistem pengawasan dengan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah yaitu dengan semakin baik sistem pengawasan dilakukan maka dalam penanganan sampah akan semakin bersih.

**Gambar : II – 3**

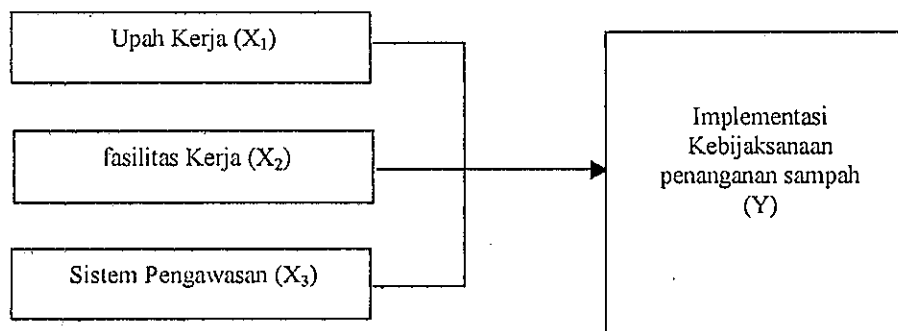
**Hipotesis Minor**



## B. Hipotesis Mayor

Ada hubungan yang positif antara upah kerja, fasilitas kerja serta sistem pengawasan secara bersama-sama dan saling terkait terhadap implementasi kebijakan penanganan sampah. Semakin tinggi upah kerja, fasilitas kerja yang memadai serta sistem pengawasan yang baik maka akan diikuti dengan keberhasilan implementasi kebijakan penanganan sampah.

**Gambar : II – 4**  
**Hipotesis Mayor**



Hipotesis tersebut di atas selanjutnya akan di uji berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dengan menggunakan alat uji hipotesis. Dan hasil pengujian hipotesis akan dapat menentukan diterima atau tidaknya hipotesis.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Rancangan Penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian di lapangan dengan menggunakan hipotesis hubungan antar variabel, dengan populasi semua pegawai tenaga kebersihan yang berjumlah 351 orang, dan sampel yang diambil sebanyak 15 % dari jumlah populasi yaitu 52 orang untuk mewakili semua populasi yang ada. Untuk mendapatkan data pokok dan informasi yang didapatkan dari responden maka dipergunakan kuesioner. Data yang didapatkan kemudian di hitung dan di analisis dengan uji hipotesis, yaitu untuk mengetahui hubungan masing-masing antara upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan dengan implementasi maka digunakan rumus Rank Kendall; untuk mengetahui seberapa jauh upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan secara bersama-sama mempengaruhi implementasi maka digunakan Determinasi.

##### Tipe Penelitian.

Dalam penelitian dikenal adanya beberapa tipe penelitian mempunyai tujuan yang berbeda. Sehubungan dengan rancangan penelitian ini, maka diperlukan tipe penelitian yang cocok. Menurut Masri Singarimbun dalam penelitian digolongkan 3 (tiga) tipe yaitu:

- a. Penelitian eksploratif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperdalam pengetahuan mengenai gejala tertentu dengan maksud untuk merumuskan masalahnya secara lebih terperinci.

- b. Penelitian deskriptif yaitu pemecahan masalah dengan cara membandingkan gejala-gejala yang ditemukan, mengadakan klasifikasi gejala dan menetapkan hubungan gejala yang ditemukan.
- c. Penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antara variabel yang diteliti dari hipotesis yang dirumuskan.

Berdasarkan pengertian diatas maka tipe penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yang bersifat explanatory yaitu menerangkan atau menjelaskan. Dalam hal ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara upah kerja, fasilitas kerja serta sistem pengawasan terhadap implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

## **B. Ruang Lingkup Penelitian.**

1. Meneliti implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng, yang diidentifikasi kemungkinan memiliki pengaruh yakni upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan terhadap implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

## **C. Lokasi Penelitian.**

Penelitian yang akan dilaksanakan mengambil lokasi di lingkungan Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng Propinsi Bali.

#### D. Variabel Penelitian.

##### 1. Klasifikasi Variabel.

###### a. Variabel Terpengaruh / Dependen.

Yang termasuk variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah Implementasi Kebijakan Penanganan Sampah yang disebut variabel (Y).

###### b. Variabel Berpengaruh / Independen.

Variabel berpengaruh dalam penelitian ini adalah Upah Kerja ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), serta Sistem Pengawasan ( $X_3$ ).

##### 2. Definisi Konseptual.

###### a. Implementasi Kebijakan.

Adalah suatu upaya pelaksanaan untuk pencapaian hasil atau tujuan tertentu dengan sasaran-sasaran tertentu dan urutan waktu tertentu, yang telah ditetapkan sebelumnya atau dalam pelaksanaan tugas pegawai di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 02 Tahun 1993.

###### b. Upah Kerja.

Adalah suatu hak pegawai tenaga kebersihan yang berupa imbalan yang diperoleh dari pemerintah kabupaten Buleleng akibat dari tugas dan kewajiban yang ditimbulkan sesuai dengan aturan dan tujuan dari kebijakan pemerintah kabupaten Buleleng, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 02 Tahun 1993.

c. Fasilitas Kerja.

Adalah segala sarana dan prasarana yang digunakan, di tempati dan di nikmati oleh para pegawai baik dalam hubungannya secara langsung maupun secara tidak langsung dengan pekerjaan dalam rangka kelancaran implementasi penanganan sampah, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 02 Tahun 1993.

d. Sistem Pengawasan.

Adalah suatu sistem berupa suatu tindakan individu yang terpola, berlangsung pada periode waktu tertentu dan berfungsi sebagai bagian dari alat pengendali organisasi di dalam mencapai tujuan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 02 Tahun 1993.

e. Penanganan Sampah.

Yang dimaksud dengan penanganan sampah yang terkait dengan penelitian ini adalah penanganan sampah yang sesuai dengan kebijakan pemerintah kabupaten Buleleng yang mengacu pada Perda Nomor 02 Tahun 1993 Tentang Pengelolaan Kebersihan di Kabupaten Buleleng.

3. Definisi Operasional.

Untuk mengukur suatu variabel perlu diketahui indikator dari variabel-variabel tersebut antara lain :

1). Implementasi Penanganan Sampah (Y) dengan indikator :

(a) Tingkat dukungan pegawai terhadap implementasi diukur dengan :

- Dukungan pegawai terhadap implementasi kebijakan
- Dukungan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan kebijakan

- (b) Tingkat kesesuaian antara implementasi kebijaksanaan yang ada dengan petunjuk pelaksana di lapangan, diukur dengan :
- Tingkat ketepatan prosedur yang berlaku
  - Tingkat penyimpangan yang terjadi dilapangan
- (c) Konsekuensi-konsekuensi yang timbul setelah implementasi kebijaksanaan dilaksanakan, diukur dengan :
- Tingkat hasil dari program yang ada
  - Tingkat akibat atau dampak dari setelah adanya program
- 2). Upah Kerja (  $X_1$  ), dengan indikator :
- (a) Hasil Kerja, diukur dengan :
- Tingkat kebersihan dalam masing-masing wilayah pelayanan penanganan sampah.
  - Tingkat keluhan masyarakat yang dilayani.
  - Peran serta masyarakat dalam penanganan sampah.
- (b) Suasana Kerja, diukur dengan :
- Dukungan kerja dalam pelaksanaan penanganan sampah.
  - Tingkat kenyamanan tempat kerja.
  - Perhatian Pimpinan.
- (c) Kesejahteraan pegawai, diukur dengan :
- Tingkat kesehatan pegawai.
  - Insentif yang didapat pegawai.
  - Intensitas rekreasi pegawai.
- (3). Fasilitas Kerja (  $X_2$  ), dengan indikator :
- (a) Tersedianya Fasilitas Kerja, diukur dengan :
- Tingkat jumlah fasilitas kerja.

- Tingkat kemanfaatan fasilitas kerja yang ada.
  - Tingkat kelayakan fasilitas kerja yang ada.
- (b) Tersedianya Fasilitas Sosial, diukur dengan :
- Tersedianya sarana dan prasarana transportasi.
  - Kondisi sarana prasarana transportasi.
  - Tingkat pendayagunaan dana untuk pelaksanaan tugas.
- (c) Tersedianya Fasilitas Perlengkapan Kerja, diukur dengan :
- Tersedianya fasilitas kerja lapangan.
  - Tingkat kelayakan fasilitas kerja yang ada dilapangan.
  - Tingkat keberadaan pedoman kerja.
- 4). Sistem Pengawasan (  $X_3$  ), dengan indikator :
- (a) Disiplin Pegawai, diukur dengan :
- Tingkat kemangkiran pegawai.
  - Tingkat tanggungjawab pegawai dengan pekerjaannya
  - Tingkat ketaatan dengan peraturan yang ada.
- (b) Peraturan Kerja, diukur dengan :
- Kesesuaian dengan kondisi lingkungan kerja.
  - Tingkat kepercayaan antara atasan dengan bawahan.
  - Terakomodasinya antara kepentingan bawahan dengan atasan.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas maka variabel dalam penelitian ini dapat disajikan dalam gambar adalah sebagai berikut :

Gambar : III - 6

Variabel-Variabel Dalam Penelitian

VARIABEL BERPENGARUH

- a).  $X_1$  = Upah Kerja, Indikatornya adalah :
1. Hasil Kerja di ukur dengan:
    - Tingkat kebersihan di wilayah pelayanan.
    - Tingkat keluhan masyarakat
    - Peran serta masyarakat dalam penanganan sampah
  2. Suasana Kerja di ukur dengan:
    - Tingkat dukungan kerja
    - Tingkat kenyamanan kerja
    - Perhatian pimpinan
  3. Kesejahteraan Pegawai di ukur dengan :
    - Tingkat kesehatan pegawai
    - Insentif pegawai
    - Tingkat intensitas rekreasi pegawai

- b).  $X_2$  = Fasilitas Kerja, Indikatornya adalah :
1. Tersedianya Fasilitas Kerja di ukur dengan :
    - Jumlah fasilitas kerja
    - Tingkat pemanfaatan fasilitas kerja
    - Tingkat kelayakan fasilitas kerja
  2. Tersedianya Fasilitas Sosial diukur dengan :
    - Tersedianya sarana transportasi
    - Tingkat kelayakan sarana transportasi
    - Tingkat dayaguna dana untuk pelaksanaan tugas
  3. Tersedianya Fasilitas Perlengkapan Kerja di ukur dengan :
    - Tersedianya fasilitas kerja lapangan
    - Tingkat kelayakan fasilitas kerja lapangan
    - Tingkat keberadaan pedoman kerja di lapangan

- c).  $X_3$  = Sistem pengawasan, Indikatornya adalah :
1. Disiplin Pegawai di ukur dengan :
    - Tingkat kemangkiran pegawai
    - Tingkat tanggungjawab pegawai dg. Pekerjaan.
    - Tingkat ketaatan pegawai dengan peraturan
  2. Peraturan kerja di ukur dengan :
    - Tingkat kesesuaian peraturan dengan kondisi di lingkungan kerja
    - Tingkat kepercayaan antara atasan dengan bawahan
    - Terakomodasinya antara kepentingan bawahan dengan atasan

VARIABEL TERPENGARUH

- $Y$  = Implementasi Penanganan Sampah, Indikatornya adalah :
- a. Tingkat dukungan pegawai terhadap implementasi kebijaksanaan di ukur dengan :
    - Dukungan pegawai terhadap implementasi kebijakan
    - Dukungan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan kebijakan
  - b. Tingkat kesesuaian antara pelaksana dengan petunjuk di lapangan, di ukur dengan :
    - Tingkat ketepatan prosedur yang berjalan.
    - Tingkat penyimpangan yang terjadi dilapangan
  - c. Konsekuensi yang timbul setelah kebijaksanaan dilaksanakan, di ukur dengan :
    - Tingkat keluhan masyarakat dan para pegawai kebersihan.
    - Tingkat partisipasi masyarakat dan pegawai kebersihan dalam kebijaksanaan penanganan kebersihan

Setelah penjelasan variabel disajikan dalam bentuk gambar seperti diatas maka matrik kuesioner dapat dijelaskan dalam bentuk tabel seperti sebagai berikut di bawah ini :

Tabel : III - 3

**Matrik Kuesioner Pengaruh Upah Kerja, Fasilitas Kerja, dan Sistem Pengawasan Terhadap Implementasi Kebijakan Penanganan Sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng**

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	NOMOR KUES
01	02	03	04	05
01.	Implementasi Kebijakan Penanganan Sampah	Tingkat Dukukungan pegawai Terhadap Kebijakan	1. Dukungan pegawai tenaga kebersihan terhadap implementasi kebijakan 2. Dukungan pegawai terhadap prosedur pelaksanaan kebijakan	1 2
		Tingkat Kesesuaian antara Pelaksana dengan Petunjuk Pelaksanaan	1. Tingkat ketetapan prosedur 2. Tingkat penyimpangan yang terjadi dilapangan	3 4
		Konsekuensi- Konsekuensi yang Timbul Setelah Program Dilaksanakan	1. Tingkat hasil yang didapatkan 2. Akibat dari setelah adanya program	5 6
02	Upah Kerja	Hasil Kerja	1. Tingkat kebersihan dalam masing-masing wilayah pelayanan penanganan sampah 2. Tingkat keluhan masyarakat yang dilayani 3. Peran serta masyarakat dalam penanganan sampah	7 8 9
		Suasana Kerja	1. Dukungan kerja dalam pelaksanaan penanganan sampah 2. Tingkat kenyamanan tempat kerja 3. Perhatian pimpinan	10 11 12
		Kesejahteraan Pegawai	1. Tingkat kesehatan pegawai 2. Insentif pegawai 3. Intensitas rekreasi pegawai	13 14 15
03	Fasilitas Kerja	Tersedianya	1. Tingkat jumlah fasilitas kerja	16

		Fasilitas Kerja	2. Tingkat kemanfaatan fasilitas kerja yang ada	17
			3. Tingkat kelayakan fasilitas kerja yang ada	18
		Tersedianya Fasilitas sosial	1. Tersedianya sarana prasarana transportasi	19
			2. Kondisi sarana dan prasarana transportasi	20
			3. Tingkat pendayaangunaan dana untuk pelaksanaan tugas	21
		Tersedianya Fasilitas Perlengkapan Kerja	1. Tersedianya fasilitas kerja lapangan	22
			2. Tingkat kelayakan fasilitas kerja yang ada dilapangan	23
			3. Tingkat keberadaan pedoman kerja	24
04	Sistem Pengawasan	Disiplin Pegawai	1. Tingkat kemangkiran pegawai	25
			2. Tingkat tanggungjawab pegawai dengan pekerjaannya	26
			3. Tingkat ketaatan dengan peratryan yang ada	27
		Peraturan Kerja	1. Kesesuaian dengan kondisi lingkungan kerja	28
			2. Tingkat kepercayaan antara atasan dengan bawahan	29
			3. Terakomodasinya antara kepentingan bawahan dengan atasan	30

#### E. Jenis Dan Sumber Data.

Untuk mendukung penelitian ini data yang diperoleh baik secara langsung maupun tidak mempergunakan sumber data sebagai berikut :

- a). Sumber data primer adalah data yang langsung dapat diperoleh dari obyek penelitian, dalam hal ini adalah responden yang menjawab pertanyaan-pertanyaan.
- b). Sumber data skunder adalah data yang diperoleh melalui brosur maupun bentuk media atau cetakan lain yang dikeluarkan oleh Dinas Cipta Karya

atau lembaga terkait lainnya, yang secara tidak langsung masih bersangkut paut dengan objek penelitian dan yang berhubungan dengan upah kerja, fasilitas kerja, sistem pengawasan dan implementasi kebijaksanaan penanganan sampah, yang dipergunakan untuk melengkapi bahan dasar penyusunan penelitian ini. Data seperti itu berupa buku-buku, laporan dan lain sebagainya.

#### **F. Instrumen Penelitian.**

Alat yang akan digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang nantinya akan memberi masukan yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga mudah dianalisis sesuai dengan metoda penelitian yang ditetapkan.

#### **G. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel,**

Dalam suatu penelitian tidaklah selalu meneliti semua komponen atau individu yang ada dalam suatu populasi, hal ini selalu akan membutuhkan waktu yang lama, juga memerlukan biaya yang besar. Dengan demikian cukup meneliti sebagian besar dari populasi tetapi diharapkan bahwa hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan populasi yang diteliti.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya dapat diduga. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menangani kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Menurut Sutrisno Hadi sampel sebagai pemilihan sejumlah tertentu

dari keseluruhan populasi. Namun demikian hal ini tidak ada ketentuan yang menetapkan bahwa beberapa persen harus diambil untuk mewakili suatu populasi. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

a). Elemen Penelitian.

Menurut J. Supranto (1992 : 12), yang dimaksud dengan elemen penelitian adalah sesuatu yang menjadi objek penelitian. Elemen penelitian ini oleh Sundari dalam modulnya dapat disebut juga dengan unit analisa yang merupakan satuan terkecil yang diamati atributnya atau karakternya. Dalam penelitian ini unit analisa atau elemen penelitian adalah para pegawai yang menangani kebersihan Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Antara lain buruh kerja tenaga lapangan, pegawai hondor daerah, pegawai negeri sipil.

b). Sampling Penelitian.

Adalah daftar semua unsur-unsur dalam populasi atau unsur-unsur sampling (Supranto, 1992 : 12). Dalam penelitian ini sampling penelitiannya adalah semua pegawai Tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

c). Sampling Fraction.

Merupakan bagian dari populasi atau pemecahan unsur-unsur sampel. Dalam penelitian ini sampling fractionnya mengambil 15 % dari 351 responden yang berdasarkan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sutrisno Hadi (1993 : 75), Sampling Size adalah prosentase besarnya sampel yang akan diambil, yaitu suatu sampel secara praktis

dapat dipandang sebagai sampel besar jika  $N$  lebih besar dengan 30 ( Jika  $N > 30$  ). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 15 % berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya, yang pengambilannya dilakukan secara random dengan menggunakan metode atau cara undian. Jumlah sampel penelitian sebesar 15 % dari jumlah tenaga kebersihan yang ada dan telah memenuhi ketentuan yang ada tentang jumlah sampel besar dalam penelitian.

d). Teknik Sampling.

Sebelum mengadakan suatu penelitian, perlu di kembangkan tentang teknik-teknik pengambilan sampel. Salah satu cara untuk mengambil sampel yang mempunyai tingkat keterwakilan yang tinggi adalah teknik random, yaitu suatu teknik tanpa memilah-milah individu yang dijadikan sampel. *Proporsional Random Sampling* adalah teknik yang semua individunya mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel, caranya dengan undian, ordinal dan randomisasi dari bilangan tabel. Sedangkan Non Random Sampling adalah teknik sampel yang tidak semua individunya diberi kesempatan sama untuk menjadi sampel.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik *proporsional random sampling*, atau metode acak sederhana yang dibagi secara proporsional ke dalam tiap-tiap populasi dari tingkatan jenis pekerjaan tenaga kebersihan.

Sedangkan untuk mendapatkan data yang terwakili masing-masing populasi dari setiap stratum sebanding dengan perbandingan besarnya stratum dilakukan dengan metode proporsional random sampling atau metode acak sederhana yang dibagi secara proporsional kedalam tiap-tiap populasi dari tingkatan jabatan struktural pegawai.

Cara Penentuan sampling size dapat dilakukan dengan membuat tabel sebagai berikut :

**Tabel : III - 4**  
**Kondisi Tenaga Kebersihan Berdasarkan Tugas Pekerjaan di Lima Cakupan Wilayah Pelayanan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng Tahun 2002**

Sampling Frame	Sampling Frection		Sampling Size 15 %
	Tugas Pegawai Kebersihan	Jumlah (orang)	
01	02	03	04
Tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng	Tenaga Sapu	196	29
	Sopir Sampah	30	4
	Mandor	15	2
	Tenaga Gelondor	15	2
	Penjaga Dam	4	1
	Penjaga Malam	11	2
	Penjaga TPA	7	1
	Penjaga Transfer depo	10	2
	Penjaga IPLT	4	1
	Staf Honor Administrasi	21	3
	Tenaga Potong Rumput	18	2
	Tenaga Potong Pohon	20	3
Jumlah		351 orang	52 orang

Sumber : Dari Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng Tahun 2002.

#### H. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a). Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kepada para responden agar diperoleh data yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- b). Kuesioner, dalam hal ini penulis menggunakan daftar pertanyaan tertutup agar responden tidak menjawab yang tidak diperlukan tetapi memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

c). Dokumentasi.

Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan data dengan cara mendapatkan data dari dokumen yang ada di kantor sekretariat kabupaten Buleleng khususnya di Dinas Cipta Karya dan pada kantor-kantor yang terkait lainnya.

## I. Teknik Analisa Data.

### 1. Proses Pengolahan Data.

Analisa data adalah analisa terhadap data yang telah terkumpul dan diolah dengan tujuan menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Proses analisa merupakan suatu usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan mengenai rumusan-rumusan yang diperoleh dari objek penelitian. Dalam penelitian ini analisa data yang dipergunakan antara lain :

- a). Analisa Kualitatif adalah suatu analisa yang membahas dan menerangkan tabel atau data yang telah dihasilkan tentang berbagai gejala dan keadaan yang memiliki sifat tidak dapat di ukur dalam skala klasifikasi.
- b). Analisis kuantitatif adalah suatu analisa yang menggolongkan data atau mengklasifikasikannya dalam bentuk angka-angka sehingga merupakan data terukur. Dengan menganalisa data kuantitatif dapat ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- (a). Editing.

Proses tersebut merupakan langkah meneliti ulang kelengkapan dan kebenaran jawaban yang diperoleh dari responden yang didapatkan melalui pertanyaan atau kuesioner sehingga data sesuai dengan permasalahan.

(b). Coding.

Proses ini merupakan kegiatan dengan pemberian tanda atau simbol dalam setiap data yang diteliti.

(c). Tabulasi.

Merupakan langkah pengelompokan data sejenis dalam tabel frekuensi untuk mempermudah analisis.

(d). Scoring dengan Skala Likert.

Sebelum Hipotesis diajukan, terlebih dahulu ditentukan tentang penetapan score bagi tiap variabel yang akan dioperasionalkan. Penentuan score adalah kegiatan yang berupa pemberian nilai atau harga pada bentuk angka pada jawaban atas pertanyaan-pertanyaan. Hal ini digunakan untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Adapun dalam pemberian score ini penulis menggunakan skala likert. Skala pengukuran atas jawaban dalam penelitian ini adalah :

- a. untuk jawaban yang mendukung diberikan score 4
- b. untuk jawaban yang cukup mendukung di berikan score 3
- c. untuk jawaban yang kurang mendukung di berikan score 2
- d. untuk jawaban yang tidak mendukung di berikand score 1

Penentuan score nilai dari keempat alternatif jawaban itu ditentukan dengan cara mengatur daftar pertanyaan sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kriteria yang telah ditetapkan serta untuk mempermudah dalam perhitungan pengujian hipotesis. Dengan demikian tingkat ukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah ordinal.

## 2. Analisa Data.

Setelah melewati proses pengolahan data dimana data didapatkan sudah lengkap dan diolah secara baik maka kemudian data tersebut perlu di analisa dengan memakai pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan diantara variabel-variabel yang ada. Maka disini digunakan rumus-rumus sebagai berikut :

### a). Koefisien Rank Kendall.

Penggunaan rumus ini pada dasarnya untuk menguji hipotesis minor yaitu hubungan antara  $X_1$  dengan  $Y$ , antara  $X_2$  dengan  $Y$ , serta antara  $X_3$  dengan  $Y$  adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{JNP}{\sqrt{\frac{1}{2}(n-1) - T.X1} \sqrt{\frac{1}{2}(n-1) - T.X2} \sqrt{\frac{1}{2}(n-1) - T.X3}}$$

Keterangan :

JNP = Jumlah Nilai Pasangan

N = Banyaknya obyek

$T.X1 = \frac{1}{2} \sum (t(t-1))$

t = Jumlah data / ranking yang kembar dalam kelompok yang bersangkutan

Rumus umum  $S = (r_j - R_j)^2$

$$R = \frac{R_j}{N}$$

Selanjutnya untuk menguji tingkat signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Z_h = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N-5)}{9N(N-1)}}}$$

- b). Koefisien Konkordasi Kendall adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

$$W = \frac{S}{\sqrt{\frac{1}{2}k^2(N_3 - N) - kT}}$$

Untuk menguji signifikansi harga wajib digunakan rumus :

$$X^2 = k(N - 1)W$$

Dimana :

$X^2$  = test chi square

W = Koefisien Konkordinasi Kendall

Kemudian hasil penelitian  $X^2$  tersebut dikonsultasikan terhadap harga-harga kritis chi-kuadrat dengan db = N - 1

Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- Jika  $X^2$  hitung >  $X^2$  tabel, maka hubungan yang ada dinyatakan signifikansi ( $H_0$  di tolak)

- Jika  $X^2$  hitung  $\leq X^2$  tabel, maka hubungan yang ada dinyatakan tidak signifikan. ( $H_0$  di terima)

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Adapun rumus Koefisien Determinasi (KD) adalah :

$$KD = \frac{t_{X1.Y}^2}{t_{X1.X1} + (t_{X2.Y.X1})^2 / t_{X1.X2}}$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN**

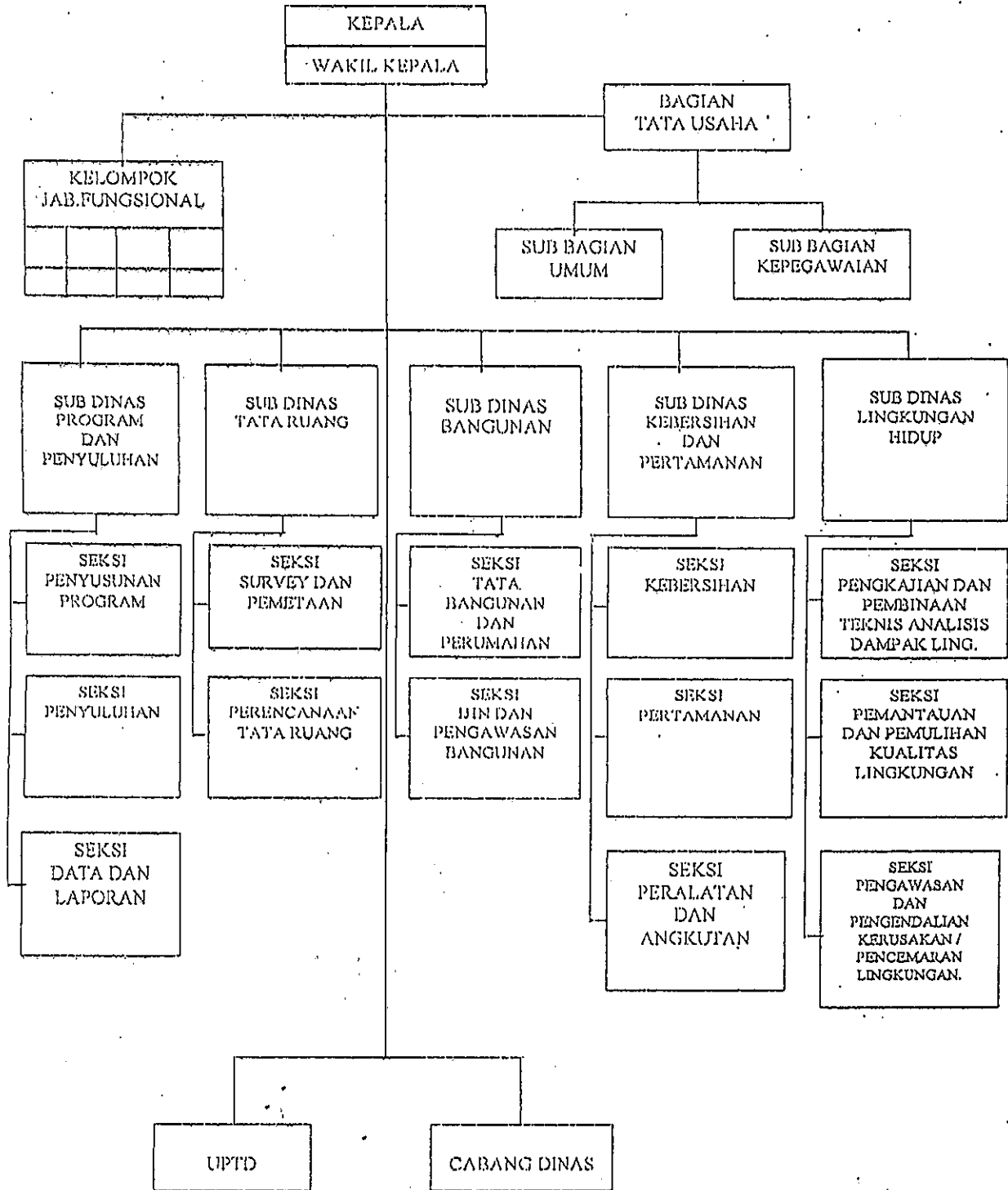
Pada bab ini sebelum menyajikan hasil penelitian lapangan yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 50 orang pegawai tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng, maka akan sekilas di jelaskan tentang sruktur organisasi dan tugas pokok dan fungsi Dinas Cipta Karya.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 1 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Buleleng, maka sesuai dengan Bab II pada pasal 2 dibentuklah Dinas Daerah sebanyak 14 dinas yang terdiri dari :

1. Dinas Pertanian Dan Peternakan
2. Dinas Bina Marga, Pengairan Dan Pertambangan
3. Dinas Cipta Karya
4. Dinas Kesehatan
5. Dinas Pendidikan
6. Dinas Perhubungan
7. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
8. Dinas Kehutanan Dan Perhubungan
9. Dinas Pertanian
10. Dinas Kelautan Dan Perikanan
11. Dinas Koperasi , Pengusaha Kecil, Menengah Dan Penanaman Modal

12. Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata
13. Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil
14. Dinas Informasi Dan Data Elektronik.

Berkenaan dengan itu maka dipandang perlu menetapkan Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng yang sesuai dengan Lampiran Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 1 Tahun 2001 adalah sebagai berikut :



Berdasarkan gambar bagan diatas maka dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Susunan organisasi Dinas Cipta Karya terdiri dari :
  - a. Kepala
  - b. Wakil Kepala
  - c. Bagian Tata Usaha, membawahkan :
    - i. Sub bagian Umum
    - ii. Sub Bagian Kepegawaian
  - d. Sub Dinas Program Dan Penyuluhan membawahkan :
    - i. Seksi Penyusunan Program
    - ii. Seksi Penyuluhan
    - iii. Seksi Data Dan Laporan
  - e. Sub Dinas Tata Ruang membawahkan :
    - i. Seksi Survei Dan Pemetaan
    - ii. Seksi Perencanaan Tata Ruang
  - f. Sub Dinas Bangunan membawahkan :
    - i. Seksi Tata Bangunan Dan Perumahan
    - ii. Seksi Ijin Dan Penagwasan Bangunan
  - g. Sub Dinas Kebersihan Dan Pertamanan membawahkan :
    - i. Seksi Kebersihan
    - ii. Seksi Pertamanan
    - iii. Seksi Peralatan Dan Angkutan
  - h. Sub Dinas Lingkungan Hidup membawahkan :

i. Seksi Pengkajian Dan Pembinaan Teknis Analisis Dampak Lingkungan

ii. Seksi Pemantauan Dan Pemulihan Kualitas Lingkungan

iii. Seksi Pengawasan Dan Pengendalian Kerusakan/ Pencemaran Lingkungan.

i. Kelompok Jabatan Fungsional

j. UPTD

k. Cabang Dinas

Terkait dengan telah bergulirnya pelaksanaan otonomi daerah maka ada beberapa jabatan yang masih lowong karena sumber daya manusia nya masih terbatas, banyak pegawai yang persyaratan golongannya masih dibawah standar untuk memenuhi jabatan yang sesuai dengan eselon yang dibutuhkan. Dari lima jabatan kepala sub dinas dan ditambah dengan jabatan kepala bagian tata usaha hanya baru dua jabatan yang terisi yaitu sub dinas bangunan dan sub dinas tata ruang, sedangkan yang lainnya masih kosong.

Sub Dinas Kebersihan dan Pertamanan yang bertanggungjawab langsung dengan masalah penanganan kebersihan sampah dan penataan taman kota, sampai saat ini merupakan salah satu jabatan yang masih belum terisi, yang membawahkan seksi kebersihan, seksi pertamanan dan seksi peralatan dan angkutan. Belum terisinya jabatan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi implementasi penanganan sampah, dan merupakan salah satu faktor dari sekian faktor yang dapat mempengaruhi implementasi penanganan sampah. Kondisi ini tidak terlepas dengan kondisi

pemerintah kabupaten daerah Buleleng yang masih “untuk mencoba siap” melaksanakan otonomi daerah sesuai dengan nafas undang-undang yang ada

Sesuai dengan Perda Kabupaten Buleleng Nomor 1 Tahun 2001 pada Bab IV Bagian Ketiga Pasal 6 disebutkan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng adalah sebagai berikut :

1. Dinas Cipta Karya mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang cipta karya.
2. Untuk melaksanakan tugas pokok dimaksud maka Dinas Cipta Karya mempunyai fungsi :
  - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang cipta karya kabupaten berdasarkan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh Bupati;
  - b. Pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum;
  - c. Pembinaan terhadap UPTD dan Cabang Dinas di bidang Cipta Karya;
  - d. Pengelolaan urusan ketatausahaan dinas.

Khusus Sub Dinas Kebersihan dan Pertamanan mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu :

- Melaksanakan perencanaan kegiatan di bidang kebersihan dan keindahan taman kota
- Mengadakan dan melaksanakan pengumpulan, pengangkutan, pembuangan dan pemanfaatan sampah
- Melakukan dan mengurus pembuangan limbah, MCK
- Merumuskan metode penanggulangan sampah, masalah pertamanan dan keindahan kota, limbah, MCK, dan tinja
- Melakukan kegiatan rehabilitasi tempat-tempat pembuangan sampah, masalah pertamanan dan keindahan kota, limbah, MCK, dan tinja.

## B. HASIL PENELITIAN

### B.1. Identitas Responden

Data-data tentang identitas responden dalam penelitian ini adalah diperoleh melalui kuesioner yang meliputi Jenis Kelamin, Umur Responden, Tingkat Pendidikan.

Persebaran responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel IV.1  
Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis kelamin	FREK	%
1	Laki-laki	37	74
2	Perempuan	13	26
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 3 (Identitas Responden)

Berdasarkan tabel diatas yang didapat dari hasil penelitian untuk responden menurut jenis kelamin, adalah bahwa pegawai tenaga kebersihan yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 37 orang responden atau 74 %. Sedangkan sebanyak 13 orang atau 26 % bejenis kelamin perempuan. Ini berarti bahwa tenaga kebersihan didominasi oleh tenaga laki-laki karena pekerjaan yang menyangkut kebersihan sangat berat, dimana tenaga yang berjenis kelamin perempuan hanya menjadi tukang sapu saja. Dan tenaga kerja laki-laki pekerjaannya sangat bervariasi seperti tukang angkut sampah diatas truk, sopir truk, tukang gelondor, tukang sapu dan menjadi tenaga lainnya yang terkait dengan tenaga kebersihan sampah.

Tabel IV.2  
Responden Menurut Umur

NO	Umur	FREK	%
1	15 - 24 tahun	4	8
2	25 - 30 tahun	10	20
3	31 - 40 tahun	15	30
4	41 - 50 tahun	19	38
5	51 - 60 tahun	1	2
6	61 tahun keatas	1	2
		50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 4 (Identitas Responden)

Apabila dilihat dari kelompok umur maka responden sebagai tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya sebagian besar berumur rata-rata antara 41 - 50 tahun adalah sebanyak 19 orang atau 38 % dari jumlah responden. Kemudian antara umur 31 - 40 tahun sebanyak 15 orang responden atau 30 % dari jumlah responden yang ada. Responden yang memiliki umur antara 25 - 30 adalah sebanyak 10 orang atau 20 % dari jumlah responden. Sedangkan responden yang berumur antara 15 - 24 adalah sebanyak 4 orang atau 8 % dari jumlah responden yang ada. Responden yang berumur antara 51 - 60 tahun dan yang berumur 60 tahun keatas masing-masing berjumlah 1 orang atau 2 % dari jumlah responden.

Dengan penjelasan data tersebut diatas bahwa sebagian besar responden umurnya sudah separuh baya dan sudah melewati masa produktif, justru responden yang merupakan umur produktif adalah lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kebersihan yang ada sudah kebanyakan usianya tua dan sangat rentan dengan pekerjaan yang berat-berat. Hal ini

akan dapat berpengaruh dengan implementasi penanganan sampah di dalam melayani masyarakat dibidang kebersihan.

Tabel IV.3  
Responden Menurut Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	FREK	%
1	Tidak Tamat SD	3	6
2	Tamat SD	21	42
3	SLTP	15	30
4	SLTA/SMU	10	20
5	Diploma	0	0
6	Sarjana S1	1	2
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 5 (Identitas Responden)

Berdasarkan tabel diatas ternyata sebagian besar pegawai tenaga kebersihan tingkat pendidikannya adalah rendah yakni tamatan sekolah dasar sebanyak 21 orang atau 42 % dari jumlah responden yang ada, disusul dengan tamatan sekolah lanjutan pertama sebanyak 15 orang atau 30 %, sekolah lanjutan atas atau sekolah lanjutan umum sebanyak 10 orang atau 20 % dari jumlah responden yang ada, bahkan ada juga tidak tamat sekolah dasar sebanyak 3 orang atau 6 % dari jumlah responden. Yang berpendidikan sarjana S1 hanya seorang responden dan inipun setatusnya masih sebagai pegawai tenaga honor.

Dari penjelasan diatas maka ada hal yang menarik untuk diperhatikan bahwa tenaga kebersihan sebagian besar pendidikannya antara tamatan sekolah dasar dan sekolah lanjutan pertama dan ini menandakan bahwa kualitas tenaga kebersihan yang ada adalah rendah, karena jenis pekerjaannya hanya membutuhkan tenaga yang kuat.

## B.2. Analisa Tabel Tunggal

### B.2.1. Implementasi/Kebijaksanaan

Implementasi/Kebijaksanaan adalah suatu upaya pelaksanaan untuk pencapaian hasil atau tujuan tertentu dengan sasaran-sasaran tertentu dan urutan waktu tertentu, yang telah ditetapkan sebelumnya atau dalam pelaksanaan tugas pegawai tenaga kebersihan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

Data-data yang menggambarkan mengenai implementasi/kebijaksanaan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng dapat dilihat dalam tabel-tabel dibawah ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV.4

Dukungan Pegawai Tenaga Kebersihan Terhadap Implementasi/Kebijaksanaan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak Mendukung	0	0
2	Kurang mendukung	0	0
3	Cukup mendukung	0	0
4	Mendukung	50	100
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 1

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua kebijaksanaan yang terkait dengan penanganan sampah di dukung oleh para pegawai tenaga kebersihan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mereka mendukung bukan karena mereka tidak memiliki keinginan untuk menentang tetapi karena mereka para pegawai tenaga kebersihan kebanyakan pengetahuannya kurang yang diakibatkan karena sebagian besar

pendidikannya hanya tamatan sekolah dasar seperti yang telah dijelaskan pada tabel IV.3 diatas.

Tabel IV.5

Dukungan Pegawai Tenaga Kebersihan Terhadap Prosedur Kebijakan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak mendukung	0	0
2	Kurang mendukung	0	0
3	Cukup mendukung	0	0
4	Mendukung	50	100
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 2

Dengan pengetahuan yang kurang serta dengan penghasilan yang pas-pasan ditambah dengan kondisi kualitas kerja mereka rendah karena mereka tidak memiliki ketrampilan yang lain selain hanya menjadi tenaga kebersihan, maka mereka cenderung untuk mendukung semua kebijakan yang ada.

Demikian juga mengenai prosedur yang ada di dalam pelaksanaan penanganan sampah, para pegawai tenaga kebersihan semua mendukung seperti yang terlihat pada tabel di atas.

Berdasarkan penjelasan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa 50 orang atau 100 % dari jumlah responden yang ada mendukung prosedur didalam pelaksanaan penanganan sampah. Karena para pegawai tenaga kebersihan hanya ingin mencari selamat untuk dapat bekerja sebagai tenaga kebersihan, dan mereka takut di keluarkan kalau tidak mendukung prosedur, sehingga tidak bisa menghidupan keluarganya yang sudah memang serba kekurangan.

Tabel IV.6

Tingkat Ketepatan Prosedur di Dalam Menerapkan Peraturan Pelaksanaan di Lapangan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak tepat	0	0
2	Kurang tepat	0	0
3	Cukup tepat	3	6
4	Tepat	47	94
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 3

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat di jelaskan bahwa sebanyak 47 orang atau 94 % yang menyatakan sudah tepat didalam menerapkan peraturan pelaksanaan penanganan sampah dilapangan dan sisanya sebanyak 3 orang atau 6 % menyatakan cukup tepat dalam menerapkan peraturan di lapangan. Pendapat responden seperti ini sangat terkait dengan penjelasan pada tabel IV.4. dan tabel IV.5. dimana semua responden mendukung adanya prosedur dan kebijaksanaan penanganan sampah, dengan demikian maka sebagian besar para pegawai tenaga kebersihan sudah tepat menerapkan peraturan yang sesuai dengan prosedur.

Di dalam mendukung dan menerapkan peraturan yang sesuai dengan prosedur yang ada maka dapat juga dilihat dari tingkat penyimpangan pelaksanaan tugas para pegawai tenaga kebersihan di lapangan sepeerti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.7  
Tingkat Penyimpangan Yang Terjadi di Lapangan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Sering	0	0
2	Cukup Sering	1	2
3	Kurang sering	2	4
4	Tidak sering	47	94
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 4

Penjelasan tabel diatas menunjukkan tingkat penyimpangan para pegawai tenaga kebersihan didalam melaksanakan tugas dilapangan sangat kecil sekali, ini terlihat dari 47 orang responden atau sebesar 94 % dari jumlah responden menyatakan bahwa penyimpangan tidak sering dilakukan, sebanyak 2 orang atau 4 % dari jumlah responden menyatakan kurang sering melakukan penyimpangan, dan sisanya hanya 1 orang atau 2% dari jumlah responden yang menyatakan cukup sering melakukan penyimpangan.

Dengan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa walaupun dengan upah kerja yang kurang yaitu dibawah dari upah minimum regional, serta dengan kecenderungan tidak memiliki ketrampilan selain menjadi pegawai tenaga kebersihan, maka mereka juga taat tidak melakukan penyimpangan didalam pelaksanaan penanganan kebersihan. Munculnya konsekuensi yang di timbulkan setelah program dilaksanakan akan dapat membawa pengaruh terhadap hasil yang didapatkan, disamping itu akan dapat pula memunculkan hal-hal yang bersifat negatif, walaupun ketaatan dan dukungan para pegawai tenaga kebersihan dalam mengimplementasikan penanganan sampah sudah ada. Hal-hal seperti itu dapat dilihat pada tabel yang ada di bawah berikut ini.

Tabel IV.8  
Tingkat Hasil Yang di Dapatkan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak mencapai	0	0
2	Kurang mencapai	1	2
3	Cukup mencapai	23	46
4	Mencapai	26	52
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 5

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa setelah melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan/petunjuk maka responden yang menyatakan mencapai keberhasilan adalah sebanyak 26 orang atau 52 % dari jumlah responden yang ada, sedangkan yang menyatakan cukup mencapai keberhasilan adalah sebanyak 23 orang atau 46 % dari jumlah responden, dan hanya 1 orang saja atau 2 % yang menyatakan kurang mencapai keberhasilan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan dukungan, ketaatan para pegawai, walaupun tingkat keterampilannya dan kualitasnya tenaga pegawai kebersihan sangat rendah maka implementasi penanganan sampah dapat di capai.

Walaupun para pegawai sudah menyatakan sesuai dengan petunjuk/peraturan yang ada didalam melaksanakan kegiatan penanganan kebersihan namun juga menimbulkan dampak yang bersifat negatif akibat dari pelaksanaan program yang telah dilaksanakan. Seperti yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.9

## Sering Timbul Akibat Negatif Setelah Pelaksanaan Program

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Sering	4	8
2	Cukup sering	10	20
3	Kurang sering	3	6
4	Tidak sering	33	66
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 6

Berdasarkan tabel diatas yang menyatakan tidak sering menemukan akibat yang negatif akibat dari pelaksanaan program yaitu sebanyak 33 orang atau 66 % dari responden yang ada, dan sebanyak 10 orang atau 20 % yang menyatakan cukup sering mendapatkan akibat yang negatif, sebanyak 4 orang atau 8 % yang menyatakan sering menemukan akibat dan sebanyak 3 orang atau 6 % yang menyatakan kurang sering menemukan akibat-akibat negatif.

Akibat-akibat negatif yang dimaksudkan disini adalah berbagai keluhan dari masyarakat, seperti Jam pengangkutan sampah tidak sesuai dengan kondisi masyarakat di masing-masing lokasi, Penempatan penampungan sampah tidak melalui musyawarah masyarakat di masing-masing lokasi bersangkutan, lambannya penangan terhadap pengaduan masyarakat.

Kalau dikaitkan dengan teorinya Edward III (Purnaweni, 1991 : 59) yang telah dijelaskan pada bab II diatas bahwa keberhasilan dalam implementasi kebijaksanaan sangat tergantung pada sistem komunikasi yang ada, sumber daya yang ada, sikap-sikap dan struktur birokrasinya. Walaupun para pegawai tenaga kebersihan sudah mentaati peraturan

didalam melaksanakan kebersihan namun sangat tergantung dengan sejauh mana komunikasi dapat dipergunakan, sumber daya yang ada, sikap terhadap masyarakat didalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan masyarakat banyak. Jadi dengan mengabaikan faktor-faktor tersebut diatas maka akan muncul akibat-akibat yang negatif yang justru malah akan menimbulkan masalah baru.

### B.2.2. Upah Kerja

Upah kerja adalah merupakan hak setiap karyawan atau pegawai yang diperoleh pada suatu organisasi atau perusahaan ditempat karyawan atau pegawai bekerja, akibat dari kewajiban yang ditimbulkan sesuai dengan peraturan atau tujuan organisasi yang bersangkutan. Apabila para pegawai tenaga kebersihan diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya yaitu berupa upah, maka dampaknya bagi Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng akan sangat negatif. Sehingga akan dapat berpengaruh pada implementasi penanganan sampah.

Untuk melihat hasil kerja para pegawai tenaga kebersihan dengan upah yang didapatkan, maka dapat dilihat dari sejauh mana tingkat kebersihan dalam masing-masing wilayah pelayanan penanganan sampah mampu di atasi, seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.10

Tingkat Kebersihan Di Masing-Masing Wilayah Pelayanan Penanganan Sampah

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak mampu	2	4
2	Kurang mampu	9	18
3	Cukup mampu	22	44
4	Mampu	17	34
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 7

Berdasarkan penjelasan tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa sebanyak 22 orang atau 44 % dari jumlah responden yang menyatakan cukup mampu melayani penyapuan di masing-masing wilayah pelayanannya, dan sebanyak 17 orang atau 34 % yang menyatakan mampu melaksanakan tugasnya di masing-masing wilayah pelayanan, sedangkan yang menyatakan kurang mampu sebanyak 9 orang atau 18 % dari jumlah responden yang ada, yang menyatakan tidak mampu adalah sebanyak 2 orang atau 4 % dari jumlah responden yang ada.

Berdasarkan penjelasan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengatakan cukup mampu melaksanakan pekerjaannya di masing-masing wilayah pelayanannya walaupun mereka sebagai pegawai tenaga kebersihan mendapatkan upah kerja dibawah upah minimum regional. Dengan demikian berarti tingkat kebersihan di dalam masing-masing wilayah pelayanan penanganan sampah dijamin tidak ada sampah karena sudah dapat dibersihkan oleh para pegawai tenaga kebersihan. Bagi responden yang kurang mampu dan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan wilayah pelayannya adalah

karena responden seperti itu bekerja di daerah lokasi pasar yang volume sampahnya sering menumpuk diluar kemampuan pelayanan.

Walaupun para pegawai tenaga kebersihan sebagian besar menyatakan cukup mampu untuk menjamin kebersihan namun dapat juga dibuktikan dengan keberadaan tabel dibawah ini yaitu mengenai apakah ada keluhan dari masyarakat walaupun wilayah di masing-masing pelayanannya sudah dijamin kebersihannya.

Tabel IV.11  
Tingkat Keluhan Masyarakat Yang di Layani

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Sering	10	20
2	Cukup sering	12	24
3	Kurang sering	3	6
4	Tidak sering	25	50
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 8

Dari keberadaan tabel diatas bahwa responden yang menyatakan tidak sering mendapatkan keluhan dari masyarakat adalah sebanyak 25 orang atau 50 % dari jumlah responden yang ada, dan sebanyak 12 orang atau 24 % dari jumlah responden yang ada mengatakan cukup sering mendapatkan keluhan, sedangkan sebanyak 10 orang atau 20 % menghatakan sering mendapat keluhan dari masyarakat, dan ada sebanyak 3 orang atau 6 % yang mengatakan kurang sering mendapatkan keluhan dari masyarakat.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menyatakan sering dan dan cukup sering mendapatkan keluhan dari

masyarakat karena mereka mendapatkan wilayah pelayanan yang penduduknya sangat padat, di wilayah pusat pertokoan, di lokasi pasar, di tempat penampungan sampah sementara atau transfer depo. Sedangkan yang kurang sering dan tidak pernah mendapat keluhan dari masyarakat adalah responden yang wilayah pelayanannya di pinggir jalan protokol, pinggiran jalan yang bangunan rumahnya jarang, dengan demikian responden merasa tidak ada yang mengawasi (tidak ada kontrol masyarakat) dan sangat jarang mendapat keluhan secara langsung dari masyarakat.

Untuk melihat hasil kerja para pegawai tenaga kebersihan juga dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan masyarakat dan berperan serta dalam pelaksanaan penanganan sampah maka dapat terlihat pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut.

Tabel IV. 12  
Peran Serta Masyarakat Dalam Penanganan Sampah

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak sering	11	22
2	Kurang sering	18	36
3	Cukup sering	2	4
4	Sering	19	38
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 9

Dari tabel diatas dinyatakan bahwa sebanyak 19 orang atau 38 % yang mengatakan sering ada keterlibatan masyarakat didalam penanganan kebersihan, yang mengatakan kurang sering adalah 18 orang atau 36 %, dan tidak sering adalah 11 orang atau 22 %, hanya sebanyak 2 orang atau

4% saja yang mengatakan cukup sering ada keterlibatan masyarakat di dalam penanganan kebersihan.

Dari penjelasan tabel tersebut diatas dapat dikatakan bahwa responden yang mengatakan sering ada keterlibatan masyarakat dalam penanganan kebersihan adalah responden yang memiliki wilayah pelayanan di lokasi pemukiman yang penduduknya sebagian besar kelas menengah keatas, dimana penduduk yang seperti itu sebagian besar mempunyai pembantu rumah tangga yang sering sekali juga menyiram dan menyapu sampai di pinggir jalan di depan rumah majikannya. Sedangkan responden yang mengatakan tidak sering dan kurang sering adanya keterlibatan masyarakat adalah responden yang memiliki wilayah pelayanan di daerah lokasi pasar, wilayah pertokoan dan pada lokasi bangunan rumah yang sangat jarang.

Pegawai tenaga kebersihan di dalam mendapatkan upah kerja juga dapat di lihat dari sejauh mana suasana kerja yang mereka peroleh dapat berperan di dalam implementasi penanganan sampah. Seperti dukungan kerja di dalam maupun diluar kantor, Tingkat kenyamanan di tempat kerja serta perhatian pimpinan yang bersifat positif.

Penejelasan seperti diatas dapat disajikan dalam bentuk tabel seperti di bawah berikut ini

Tabel IV.13

## Dukungan Kerja Dalam Pelaksanaan Penanganan Sampah

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak mendapat dukungan	11	22
2	Kurang dukungan	8	16
3	Cukup dukungan	10	20
4	Sering mendapat dukungan	21	42
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 10

Berdasarkan dengan tabel di atas menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau 42 % yang menyatakan sering mendapat dukungan kerja, sebanyak 11 orang atau 22 % yang mengatakan tidak mendapat dukungan kerja, sedangkan yang mengatakan cukup mendapatkan dukungan kerja adalah sebanyak 10 orang atau 20 % dari responden yang ada, yang mengatakan kurang mendapat dukungan kerja adalah sebanyak 8 orang atau 16 % dari responden yang ada.

Dapat dikatakan bahwa responden yang menanggapi dukungan kerja sangat bervariasi dimana sebagian besar yang menyatakan sering mendapat dukungan kerja adalah responden yang kebanyakan mendapat bagian pekerjaan yang menjadi pengangkut sampah, penanganan got mampet serta pekerjaan kebersihan yang berhubungan dengan akan adanya event besar, hari raya 17 Agustus, hari raya agama, serta pameran lainnya. Sedangkan beberapa responden yang mengatakan kurang sering dan tidak sering mendapat dukungan kerja adalah karyawan yang mendapat tugas sebagai tukang sapu biasa, tukang potong rumput dan penjaga IPLT.

Dukungan kerja yang didapatkan responden adalah dari dalam lingkungan kantor maupun di luar lingkungan kantor yang berupa seperti snack dan konsumsi dan uang lelah sekedarnya.

Tabel IV.14  
Tingkat Kenyamanan Tempat Kerja

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak nyaman	5	10
2	Kurang nyaman	2	4
3	Cukup nyaman	15	30
4	Nyaman	28	56
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 11

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang mengatakan merasa nyaman di tempat kerja adalah sebanyak 28 orang atau 56 % dari responden yang ada, yang mengatakan cukup nyaman di tempat kerja adalah sebanyak 15 orang atau 30 % dari responden yang ada, sedangkan yang mengatakan tidak merasakan kenyamanan di tempat kerja adalah sebanyak 5 orang atau 10 %, dan responden yang mengatakan kurang sering nyaman di tempat kerja adalah sebanyak 2 orang atau 4 % dari jumlah responden yang ada.

Dapat di simpulkan bahwa dengan upah kerja yang mereka dapatkan maka sebagian besar responden juga sering merasakan kenyamanan di tempat kerja. Kalaupun responden yang tidak sering dan kurang sering merasakan kenyamanan di tempat kerja adalah karena responden seperti itu tugasnya sebagai penjaga pintu air/bendungan/dam, penjaga transfer

depo, serta penjaga malam kantor. Hal ini diakibatkan oleh tingkat pekerjaannya sangat menantang.

Berdasarkan penjelasan diatas maka sejauhmana perhatian pimpinan terutama kepada responden yang tidak sering dan kurang sering merasakan kenyamanan di tempat kerja maka dapat di lihat pada tabel dibawah berikut ini,

Tabel IV. 15

Perhatian Pimpinan Terhadap Pegawai Tenaga Kebersihan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak perhatian	3	6
2	Kurang perhatian	1	2
3	Cukup perhatian	12	24
4	Perhatian	34	68
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 12

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa yang mengatakan mendapat perhatian dari pimpinan adalah sebanyak 34 orang atau 68 % dari responden yang ada, sebanyak 12 orang atau 24 % yang mengatakan cukup mendapat perhatian dari pimpinan, sedangkan sebanyak 3 orang atau 6 % yang mengatakan tidak mendapatkan perhatian, dan sisanya lagi 1 orang atau 2 % yang mengatakan kurang mendapat perhatian dari pimpinan.

Ini menunjukkan bahwa walaupun para pegawai tenaga kebersihan mendapatkan upah kerja yang relatif kurang tetapi mereka sebagian besar mengatakan sering dan cukup sering mendapatkan perhatian dari pimpinan. Perhatian yang dimaksudkan disini adalah berupa dorongan

semangat untuk mengabdikan dalam pekerjaan sampah, bahwa pekerjaan dalam membersihkan sampah adalah merupakan pekerjaan yang mulia.

Indikator upah kerja juga dapat dilihat dari sejauhmana para pegawai tenaga kebersihan mendapat kesejahteraan. Walaupun upah kerja telah di dapatkan oleh para pegawai, kesejahteraan pegawai juga menjadi suatu hal yang sangat penting di dalam mengimplementasikan penanganan sampah, apabila tingkat kesejahteraan pegawai tidak diperhatikan maka akan dapat mengganggu produktivitas para pegawai itu sendiri.

Perhatian pimpinan terhadap tingkat kesejahteraan pegawai terutama perhatiannya pada tingkat kesehatan para pegawai, uang insentif yang didapatkan, dan intensitas rekreasi pegawai. Semua itu dapat terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel IV. 16  
Perhatian Pimpinan Terhadap Tingkat Kesehatan Pegawai

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak perhatian	12	24
2	Kurang perhatian	16	32
3	Cukup perhatian	7	14
4	Perhatian	15	30
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 13

Berdasarkan penjelasan pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden yang mengatakan kurang mendapatkan perhatian kesehatan dari pimpinan adalah sebanyak 16 orang atau 32 % dari jumlah responden, sedangkan sebanyak 15 orang atau 30 % yang mengatakan mendapatkan perhatian, dan sebanyak 12 orang atau 24 % yang mengatakan tidak

mendapat perhatian dari pimpinan dan sisanya 7 orang atau 14 % dari jumlah responden mengatakan cukup mendapat perhatian masalah kesehatan dari pimpinan.

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan tidak sering dan kurang sering mendapat perhatian dari pimpinan terutama masalah kesehatan pegawai, hal ini di sebabkan oleh kemampuan daerah untuk mengadakan bantuan kesehatan sangat terbatas, walaupun perhatian kesehatan yang ada datangnya dari bantuan organisasi lain seperti organisasi non pemerintah lainnya, kegiatan ini hanya kadang-kadang dan sangat jarang seperti setiap tahun sekali.

Perhatian pimpinan untuk pemberian insentif terhadap pegawai juga tidak sering dan kurang sering dilakukan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini

Tabel IV.17  
Perhatian Pimpinan Terhadap Uang Insentif Pegawai

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak sering	37	74
2	Kurang sering	13	26
3	Cukup sering	0	0
4	Sering	0	0
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 14

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa sebanyak 37 orang atau 74 % dari jumlah responden mengatakan tidak sering mendapatkan uang insentif, dan sebanyak 13 orang atau 26 % mengatakan kurang sering

mendapatkan uang insentif, dan tidak ada responden yang mengatakan sering dan cukup sering mendapatkan uang insentif.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa selama responden menjadi pegawai tenaga kebersihan, dan dengan jumlah upah kerja yang telah di dapatkan, maka tidak pernah mendapatkan yang namanya uang insentif. Hal seperti ini tidak terlepas dengan kemampuan daerah dalam menyediakan anggaran untuk itu, disamping juga pemerintah selama ini belum memahami betapa pentingnya implementasi penanganan sampah dengan baik dan benar untuk dapat dinikmati oleh masyarakat banyak.

Perhatian pimpinan untuk memberikan rekreasi terhadap pegawai juga dapat dilihat dari tabel dibawah berikut ini

Tabel IV. 18

Perhatian Pimpinan Untuk Memberikan Rekreasi Terhadap Pegawai

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak sering	41	82
2	Kurang sering	9	18
3	Cukup sering	0	0
4	Sering	0	0
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 15

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan adalah yang mengatakan tidak sering mendapatkan perhatian dari pimpinan adalah sebanyak 41 orang atau 82 % dari jumlah responden, dan yang mengatakan kurang sering sebanyak 9 orang atau 18 % dari jumlah responden yang ada, sedangkan tidak ada responden yang mengatakan sering dan cukup sering mendapatkan perhatian dari pimpinan untuk rekreasi.

Tingkat kesejahteraan pegawai dengan mendapatkan rekreasi sudah jelas tidak mungkin di dapatkan, jangankan untuk rekreasi upah kerja yang di dapatkan saja masih dibawah upah minimum regional, kenyataan ini merupakan sangat di sayangkan karena pada hakekatnya semua orang manusia dimuka bumi ini memerlukan waktu-waktu tertentu untuk rekreasi mnenghilangkan kejenuhan.

### B.2.3. Fasilitas Kerja

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang digunakan, di tempati, dinikmati oleh para pegawai baik dalam hubungannya secara langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan di dalam kelancaran implementasi penanganan penanganan sampah.

Fasilitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah yang berupa alat kerja dan perlengkapan kerja. Yang termasuk alat kerja adalah : pakaian kerja, sepatu kerja, topi pelindung kepala, selop tangan, masker pelindung muka, sapu, sekop, cakar, keranjang, sabit, jaring penutup sampah, tong tempat pembuangan sampah sementara, gerobak/pedati truk sampah, dum truk, alrm-roll truk, truk tangki tinja, truk tangki penyiram, mesin pemotong rumput, mesin pemotong kayu, bulldoser, dan alat-alat yang berkaitan dengan penanganan sampah. Sedangkan yang termasuk dengan perlengkapan kerja adalah seperti gedung perkantoran dengan segala fasilitasnya, ruang kerja, sarana penerangan, sarana komunikasi, sarana transportasi, gedung tempat pembuangan sampah sementara, tempat

pembuangan sampah akhir, serta perlengkapan kerja lainnya yang berhubungan dengan penanganan kebersihan sampah.

Dukungan terhadap fasilitas kerja memang sangat diperlukan di dalam mengimplementasikan penanganan sampah mengingat pelayanan penanganan sampah di kabupaten Buleleng cukup luas dan sangat kompleks. Terkait dengan masalah seperti tersebut diatas maka dapat dilihat sejauh mana fasilitas kerja yang tersedia dapat mendukung, bermanfaat dan tingkat kelayakan dapat bisa dipakai, seperti yang terlihat pada tabel dibawah berikut ini.

Tabel IV.19  
Tingkat Dukungan Jumlah Fasilitas Kerja Yang Memadai

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak memadai	0	0
2	Kurang memadai	9	18
3	Cukup memadai	29	58
4	Memadai	12	24
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No.16

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang mengatakan cukup memadai tingkat dukungan jumlah fasilitas kerja adalah sebanyak 29 orang atau 58 % dari jumlah responden, yang mengatakan memadai adalah sebanyak 12 orang atau 24 %, yang mengatakan kurang memadai adalah 9 orang atau 18 %, sedangkan tidak ada responden yang mengatakan tidak memadai.

Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja yang dipakai oleh para responden dalam melaksanakan penanganan sampah sebgiaan besar cukup memadai, sehingga dapat mendukung Implementasi penanganan sampah.

Disamping itu dapat atau tidaknya responden memanfaatkan fasilitas kerja yang ada maka dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini

Tabel IV.20  
Tingkat Manfaat Fasilitas Kerja Yang Ada

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak dapat	0	0
2	Kurang dapat	3	6
3	Cukup dapat	10	20
4	Dapat	37	74
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 17

Dari penjelasan pada tabel diatas maka sebanyak 37 orang atau 74% dari responden yang ada mengatakan dapat memanfaatkan dengan baik fasilitas kerja yang ada, sebanyak 10 orang atau 20 % dari responden yang mengatakan cukup dapat memanfaatkan fasilitas kerja, yang mengatakan kurang dapat sebanyak 3 orang atau 6 %, sedangkan tidak ada responden yang mengatakan tidak dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang mereka pakai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai tenaga kebersihan di dalam menangani persampahan sebagian besar sudah dapat memanfaatkan fasilitas kerja dan ini berarti bahwa semua pekerjaan penanganan kebersihan persampahan mutlak memerlukan fasilitas kerja guna tercapainya penanganan yang optimal.

Walaupun para pegawai tenaga kebersihan sudah dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada namun perlu juga dilihat tingkat kelayakan fasilitas kerja yang dipakainya, untuk itu maka dapat dilihat

pendapat responden tentang setuju tidaknya mereka mengatakan kelayakan fasilitas kerja yang ada seperti pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel IV.21

Pendapat Responden Tentang Tingkat Kelayakan Fasilitas Kerja Yang Ada

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Setuju	9	18
2	Cukup setuju	1	2
3	Kurang setuju	12	24
4	Tidak setuju	28	56
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 18

Berdasarkan tabel di atas maka sebanyak 28 orang atau 56 % dari jumlah responden yang mengatakan tidak setuju bahwa fasilitas kerja yang ada dikatakan tidak layak, dan 12 orang atau 24 % yang mengatakan kurang setuju, 9 orang atau 18 % yang mengatakan setuju sedangkan 1 orang atau 2 % yang mengatakan cukup setuju.

Berdasarkan dengan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar fasilitas kerja yang digunakan oleh para pegawai tenaga kebersihan masih layak digunakan, sedangkan pegawai yang mengatakan setuju dan cukup setuju bahwa fasilitas kerja yang digunakan sudah tidak layak, adalah mereka yang menggunakan fasilitas kerja seperti mobil truk tangki penyiram taman, dimana antara kondisi mesin penyiram dengan luas lahan yang di siram tidak sebanding sehingga mesin yang ada sering sekali rusak dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Disamping tersedianya fasilitas kerja maka fasilitas sosial sangat diperlukan dalam implementasi penanganan sampah. Karena masalah penanganan sampah adalah masalah kehidupan sosial dan yang terlibat

adalah semua manusia yang memiliki aktifitas baik secara langsung maupun tidak langsung di dalam kehidupan sehari-hari.

Fasilitas sosial yang dimaksud disini adalah sarana prasarana transportasi dan tersedianya dana sosial untuk pelaksanaan tugas di lapangan, dan fasilitas seperti itu dapat di lihat pada penjelasan tabel di bawah ini :

Tabel IV.22  
Tersedianya Sarana Prasarana Transportasi

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak memadai	24	48
2	Kurang memadai	13	26
3	Cukup memadai	8	16
4	Sudah memadai	5	10
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 19

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat dikatakan bahwa responden yang mengatakan tidak memadai sarana prasarana transportasi di dalam melaksanakan tugas di lapangan adalah sebanyak 24 orang atau 48 %, dan yang mengatakan kurang memadai adalah sebanyak 13 orang atau 26 %, cukup memadai 8 orang atau 16 % dan sebanyak 5 orang atau 10 % dari responden yang ada mengatakan sudah memadai fasilitas sarana prasarana transportasi.

Berdasarkan dengan penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden di dalam melaksanakan tugas di lapangan tidak mendapatkan sarana prasarana dari kantor sehingga mereka sering terlambat sampai di tempat kerja karena mereka jalan kaki dari rumah.

Terutama para pegawai yang rumahnya agak jauh dari wilayah pelayanan mereka, maka dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, seperti mereka sering bekerja sampai siang hari padahal mereka kerja pada shif pagi. Bagi responden yang mengatakan sudah memadai dan cukup memadai fasilitas sarana transportasi dalam melaksanakan tugas di lapangan adalah mereka sebagai tenaga di bagian pertamanan yaitu sebagai pemotong rumput dan pemotong kayu, dan sarana yang didapatkan seperti ini adalah berupa mobil dum truk yang berguna untuk mengangkut sampah dari hasil memotong rumput atau memotong pohon.

Tabel IV.23  
Kondisi Sarana Prasarana Transportasi

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak baik	2	4
2	Kurang baik	7	14
3	Cukup baik	30	60
4	Baik	11	22
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 20

Berdasarkan pada tabel diatas adalah bahwa yang mengatakan sarana prasarana transportasi cukup baik adalah sebanyak 30 orang atau 60 % dari jumlah responden yang ada, dan yang mengatakan baik adalah sebanyak 11 orang atau 22 %, sedangkan yang mengatakan kurang baik adalah 7 orang atau 14 %, kemudian yang mengatakan tidak baik adalah 2 orang atau 4 % dari jumlah responden yang ada.

Dapat disimpulkan bahwa responden yang mengatakan mendapat sarana transportasi dan mengatakan cukup baik dan baik adalah responden

yang bekerja sebagai tenaga pengangkut sampah di atas truk dan sebagai tenaga pemotong pohon dan rumput, sedangkan responden yang mengatakan kurang baik dan tidak baik adalah mereka yang jarang mendapatkan fasilitas sarana transportasi seperti responden sebagai tukang sapu dan penyapuannya bersifat insdentil.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dilapangan selain diperlukan sarana dan prasarana transportasi juga diperlukan sejumlah dana, untuk itu maka dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini

Tabel IV.24  
Tingkat Pendayagunaan Dana Terhadap Pelaksanaan Tugas

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak memenuhi	3	6
2	Kurang memenuhi	29	58
3	Cukup memenuhi	14	28
4	Memenuhi	4	8
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 21

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di katakan bahwa responden yang mengatakan kurang memenuhi dana untuk dipakai dalam pelaksanaan tugas di lapangan adalah sebanyak 29 orang atau 58 % dari responden yang ada, yang mengatakan cukup memenuhi adalah 14 orang atau 28 % dari jumlah responden, dan yang mengatakan memenuhi sebanyak 4 orang atau 8 %, kemudian sebanyak 3 orang atau 6 % mengatakan tidak memenuhi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka para pegawai tenaga kebersihan di dalam melaksanakan tugas dilapangan tidak pernah bekerja secara

impropisasi yaitu tidak menyesuaikan kondisi dilapangan terutama pada saat-saat tertentu dimana kadang-kadang timbulan sampah melebihi dari timbulan biasanya seperti akibat dari kegiatan upacara keagamaan, hari-hari besar nasional dan sebagainya.

Kalau sudah kondisi dilapangan seperti itu maka responden membiarkan saja dan di bersihkan sebisanya pada setiap hari jam kerja yang sudah ada. Akibat dari semua itu adalah karena pendayaangunaan dana untuk berimpropisasi seperti itu kurang memenuhi terutama terjadi pada tenaga sapu dan tenaga angkut sampah diatas truk yang mendapat wilayah pelayanan di jalan-jalan protokol dan jalan umum lainnya.

Untuk mengukur variabel fasilitas kerja dengan indikator tersedianya fasilitas kerja, tersedianya fasilitas sosial, juga dengan indikator tersedianya fasilitas perlengkapan kerja. Fasilitas perlengkapan kerja dalam pelaksanaan kerja dilapangan sangat diperlukan. Untuk itu sejauh mana fasilitas perlengkapan kerja dapat tersedia dilapangan maka dapat dilihat seperti pada tabel berikut dibawah ini

Tabel IV.25

## Tingkat Tersedianya Fasilitas Perlengkapan Kerja Lapangan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak mendapatkan	0	0
2	Kurang mendapatkan	7	14
3	Cukup mendapatkan	15	30
4	Sudah Mendapatkan	28	56
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 22

Berdasarkan data tabel diatas dapat di katakan bahwa sebanyak 28 orang atau 56 % dari responden mengatakan sudah mendapatkan fasilitas perlengkapan kerja lapangan, dan sebanyak 15 orang atau 30 % dari responden yang mengatakan cukup mendapatkan, kemudian sebanyak 7 orang atau 14 % kurang mendapatkan fasilitas perlengkapan kerja lapangan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan adalah bahwa sebagian besar responden mengatakan mendapatkan fasilitas perlengkapan kerja didalam melaksanakan pekerjaan lapangan.

Untuk melihat tingkat kelayakan fasilitas perlengkapan kerja di lapangan maka dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini.

Tabel IV.26

## Tingkat Kelayakan Fasilitas Perlengkapan Kerja Lapangan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak layak	0	0
2	Kurang layak	8	16
3	Cukup layak	27	54
4	Sudah layak	15	30
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 23

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden yang menyatakan tingkat kelayakan perlengkapan fasilitas kerja cukup layak adalah sebanyak 27 orang atau 54 % dari jumlah responden yang ada, dan sebanyak 15 orang atau 30 % dari responden mengatakan sudah layak, kemudian sebanyak 8 orang atau 16 % mengatakan kurang layak, sedangkan tidak ada responden yang mengatakan tidak layak.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan cukup layak dan sudah layak fasilitas perlengkapan kerja yang dipergunakan melaksanakan pekerjaan di lapangan.

Pedoman kerja termasuk juga merupakan fasilitas perlengkapan kerja sejauh mana keberadaannya maka dapat di lihat pada tabel berikut dibawah ini

Tabel IV.27  
Keberadaan Pedoman Kerja Yang ada

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak mendukung	0	0
2	Kurang mendukung	5	10
3	Cukup mendukung	24	48
4	Dapat mendukung	21	42
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 24

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden yang mengatakan keberadaan pedoman kerja cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan di lapangan adalah sebanyak 24 orang atau 48 % dari responden, dan sebanyak 21 orang atau 42 % mengatakan dapat mendukung, kemudian sebanyak 5 orang atau 10 % yang mengatakan kurang mendukung, sedangkan responden yang mengatakan pedoman kerja tidak mendukung di dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan adalah tidak ada.

Dari penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa sebagian responden mengatakan pedoman kerja sebagai fasilitas perlengkapan kerja di lapangan cukup mendukung dan dapat mendukung di dalam saat melaksanakan pekerjaan di lapangan, sehingga dapat mengurangi penyimpangan-penyimpangan yang ada di lapangan.

#### B.2.4. Sistem Pengawasan

Yang dimaksud dengan pengawasan disini adalah suatu tindakan individu yang terpolo berlangsung pada periode tertentu dan berfungsi sebagai alat pengendalian organisasi di dalam mencapai tujuan.

Tindakan individu yang terpolo di maksudkan disini adalah tindakan para pegawai tenaga kebersihan yang merupakan sebagai atasan langsung terhadap tenaga sapu, tenaga angkut di atas truk, tenaga gelontor atau pembersih saluran trotoar, tenaga potong pohon dan rumput; pegawai kepala seksi yang membawahi semua pegawai tenaga kebersihan; kepala subdinas serta kepala dinas yang bertanggungjawab langsung dengan masalah kebersihan dan persampahan; yang melaksanakan pengawasan disesuaikan dengan Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1993 Tentang Pengelolaan Dan Penanganan Kebersihan Di Kabupaten Buleleng.

Disiplin para pegawai memang sangat diperlukan di dalam mengimplementasikan penanganan sampah di Dinas Cipta Karya kabupaten Buleleng. Untuk itulah perlu adanya sistem pengawasan yang baik dan benar, bukan saja untuk para pegawai tenaga kebersihan menjadi disiplin, melainkan juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai agar jenjang pekerjaannya dan penghasilannya menjadi lebih meningkat.

Untuk melihat sejauh mana disiplin pegawai itu dapat diketahui maka dapat dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini

Tabel IV.28  
Tingkat Kemangkiran Pegawai

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Sering	0	0
2	Cukup sering	0	0
3	Kurang sering	3	6
4	Tidak sering	47	94
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 25

Berdasarkan dengan data yang ada pada tabel diatas dapat jelaskan bahwa responden yang mengatakan tidak sering bolos atau mangkir selama bekerja menjadi pegawai tenaga kebersihan adalah sebanyak 47 orang atau 94 % dari jumlah responden yang ada, dan yang mengatakan kurang sering bolos adalah sebanyak 3 orang atau 6 % dari jumlah responden yang ada, sedangkan responden yang mengatakan sering dan cukup sering mangkir atau bolos selama menjadi pegawai tenaga kebersihan adalah tidak ada.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan adalah sistem pengawasan yang dilakukan dalam implementasi penanganan sampah sangat baik karena sebagian besar responden mengatakan tidak sering mangkir.

Dengan tidak seringnya mangkir didalam melaksanakan pekerjaan maka akan dapat berpengaruh sejauhmana tanggung jawab pegawai tenaga kebersihan terhadap pekerjaannya didalam melaksanakan pekerjaannya di lapangan maka dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.29

## Tingkat Tanggungjawab Pegawai Dengan Pekerjaannya

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak memiliki	0	0
2	Kurang memiliki	0	0
3	Cukup memiliki	11	22
4	Memiliki	39	78
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 26

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa responden yang mengatakan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan masing-masing adalah sebanyak 39 orang atau 78 % dari jumlah responden, dan responden yang mengatakan cukup memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan masing-masing adalah sebanyak 11 orang atau 22 % dari jumlah responden yang ada, sedangkan responden yang mengatakan tidak memiliki dan kurang memiliki rasa tanggungjawab terhadap masing-masing pekerjaannya adalah tidak ada.

Dapat disimpulkan bahwa dengan sistem pengawasan yang ada maka responden sebagian besar sudah memiliki rasa tanggungjawab didalam pelaksanaan penanganan sampah. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar para pegawai taat dengan peraturan di dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti yang terlihat pada atabel dibawah ini.

Tabel IV.30

## Tingkat Ketaatan Pegawai Dengan Peraturan Yang Ada

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak mentaati	0	0
2	Kurang mentaati	0	0
3	Cukup mentaati	2	4
4	Sudah mentaati	48	96
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 27

Berdasarkan data tabel diatas maka responden yang mengatakan sudah mentaati peraturan adalah sebanyak 48 orang atau 96 % dari jumlah responden yang ada, dan sebanyak 2 orang atau 4 % dari jumlah responden yang ada mengatakan cukup mentaati peraturan yang ada, sedangkan responden yang mengatakan tidak mentaati dan kurang mentaati peraturan adalah tidak ada.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengawasan yang ada sudah berjalan dengan baik karena sebagian besar responden sudah mentaati peraturan yang ada.

Walaupun semua responden mentaati peraturan yang ada tetapi ada beberapa responden yang mengatakan bahwa peraturan yang ada tidak sesuai dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.31

## Tingkat Kesesuaian Peraturan Kerja Dengan Kondisi Lingkungan Kerja

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak sesuai	0	0
2	Kurang sesuai	24	48
3	Cukup sesuai	6	12
4	Sudah sesuai	20	40
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 28

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang mengatakan peraturan yang ada kurang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja adalah sebanyak 24 orang atau 48 % dari responden yang ada, dan sebanyak 20 orang atau 40 % dari jumlah responden yang ada mengatakan peraturan sudah sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, dan 6 orang atau 12 % dari jumlah responden yang ada mengatakan cukup sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, sedangkan responden yang mengatakan tidak sesuai dengan kondisi lingkungan kerja adalah tidak ada.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa walaupun responden sebagian besar mentaati peraturan yang ada bukan karena peraturan itu sudah sesuai dengan kondisi lingkungan kerja tetapi karena hanya responden semata-mata percaya dengan atasan yang didasarkan dengan perasaan yang takut untuk diberhentikan sebagai pegawai. Hal ini dapat terlihat sebagaimana pada tabel dibawah ini yaitu yang menggambarkan tingkat kepercayaan antara atasan dengan bawahan.

Tabel IV.32

## Tingkat Kepercayaan Antara Atasan Dengan Bawahan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak ada	0	0
2	Kurang ada	1	2
3	Cukup ada	17	34
4	Ada	32	64
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 29

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang mengatakan ada kepercayaan antara atasan dengan bawahan didalam melaksanakan pekerjaan dilapangan adalah sebanyak 32 orang atau 64 % dari jumlah responden yang ada, dan yang mengatakan cukup ada kepercayaan antara atasan dengan bawahan adalah sebanyak 17 orang atau 34 % dari jumlah responden yang ada, kemudian yang mengatakan kurang ada hanya 1 orang atau 2 % dari responden yang ada, sedangkan responden yang mengatakan tidak ada kepercayaan antara atasan dengan bawahan adalah tidak ada.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden mengatakan ada dan cukup ada kepercayaan antara atasan dengan bawahan didalam melaksanakan pekerjaan dilapangan. Kepercayaan seperti itu karena atasan merasa sedikit kasihan dengan bawahan dimana upah kerja yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan volume pekerjaan yang dilaksanakan sehingga sistem pengawasan yang dipakai cenderung bersifat situasionil, hal ini dimaksudkan agar disatu pihak pekerjaan dapat selesai sesuai dengan yang diinginkan namun dilain

pihak, para pegawai dengan upah kerja yang di dapatkan sangat terbatas hendaknya tidak menjadi beban dalam melaksanakan pekerjaannya.

Walaupun demikian, masalah-masalah yang terkait dengan kepentingan para pegawai baik yang menyangkut pribadi maupun pekerjaan di kantor sering di akomodasikan oleh pimpinannya seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.33  
Terakomodasinya Antara Kepentingan Bawahan Dengan Atasan

NO	Alternatif Jawaban	FREK	%
1	Tidak sering	5	10
2	Kurang sering	7	14
3	Cukup sering	15	30
4	Sering	23	46
	Total	50	100

Sumber : Jawaban responden dari Kuest No. 30

Berdasarkan data yang ada seperti pada tabel di atas maka responden yang mengatakan sering kepentingan bawahan di akomodasikan oleh atasan adalah sebanyak 23 orang atau 46 % dari jumlah responden yang ada, dan yang mengatakan cukup sering sebanyak 15 orang atau 30 % dari jumlah responden, yang mengatakan kurang sering adalah sebanyak 7 orang atau 14 % dari jumlah responden, sedangkan yang mengatakan tidak sering adalah 5 orang atau 10 % dari jumlah responden yang ada.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai tenaga kebersihan mengatakan sering dan cukup sering kepentingannya di akomodasikan oleh pimpinan seperti keperluan mendapatkan dana untuk kepentingan berobat, upacara agama. Dana seperti ini didapat dari arisan

pegawai tenaga kebersihan yang ditabungnya setiap bulan sebanyak seribu lima ratus rupiah.

### C. ANALISIS HASIL PENELITIAN

#### C.1. Kategorisasi Variabel Penelitian

Langkah awal dalam melakukan uji hipotesis adalah melakukan klasifikasi pada tiap-tiap variabel. Klasifikasi ini didasarkan pada penjumlahan skor-skor yang mewakili masing-masing variabel. Hasil penjumlahan masing-masing pertanyaan dalam satu variabel ini akan memberikan gambaran tentang distribusi variabel yang akan diteliti.

Untuk itu penentuan kategori variabel-variabel dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel IV.34

Kategori Variabel Implementasi Penanganan Sampah

NO	Implementasi Penanganan Sampah	FREK	%
1	Tidak Mendukung	7	14
2	Kurang mendukung	24	48
3	Cukup mendukung	15	30
4	Mendukung	4	8
	Total	50	100

Sumber : Jawaban kuesioner untuk variabel implementasi

Dari perhitungan kategori variabel penelitian maka terlihat bahwa terdapat 48 % responden yang masuk pada kategori kurang mendukung implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Dan hanya 15 % yang termasuk dalam kategori cukup mendukung, sedangkan sisanya yakni hanya 4 % dalam kategori mendukung dan 7 %

dalam kategori tidak mendukung implementasi penanganan sampah di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng.

Yang termasuk dalam kategori kurang mendukung implementasi penanganan sampah adalah karena kurangnya dukungan pegawai tenaga kebersihan terhadap kebijaksanaan, kurangnya kesesuaian antara pelaksanaan pekerjaan di lapangan dengan petunjuk pelaksana yang ada, kurangnya penanganan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul akibat dari pelaksanaan program dan hal ini sangat terkait dengan upah kerja yang di dapatkan oleh responden yang masih di bawah standar upah minimum regional. Kalau di bandingkan dengan luas cakupan wilayah pelayanan dan timbulan sampah setiap harinya sebanyak 421 m<sup>3</sup> yang tersebar di lima wilayah yakni di wilayah pelayanan kota Singaraja, kota kecamatan Seririt, daerah wisata Kalibukbuk Lovina, Pasar Sangsit kecamatan Sawan dan Pasar Pancasari kecamatan Sukasada maka kategori seperti itu termasuk yang normal, dengan demikian maka upah kerja dapat mempengaruhi implementasi.

Tabel IV.35  
Kategori Variabel Upah Kerja

NO	Upah Kerja	FREK	%
1	Rendah	15	30
2	Kurang tinggi	10	20
3	Cukup tinggi	14	28
4	Tinggi	11	22
	Total	50	100

Sumber : Jawaban Kuesioner untuk variabel upah kerja.

Upah kerja merupakan faktor dominan maka tabel di atas menunjukkan kategori yang bervariasi yaitu bahwa pegawai tenaga kebersihan yang termasuk dalam kategori upah kerjanya rendah adalah sebanyak 15 %, sedangkan yang termasuk dalam kategori cukup tinggi sebanyak 14 %, yang termasuk kategori tinggi adalah 11 %, dan yang termasuk kategori kurang tinggi adalah sebanyak 10 %.

Kategori yang sangat bervariasi seperti tersebut di atas karena akibat dari beberapa indikator upah kerja seperti hasil kerja dari pegawai tenaga kebersihan, suasana kerja yang ada dan kesejahteraan para pegawai tenaga kebersihan. Kalau pegawai yang termasuk kategori yang mengatakan upah kerjanya rendah dan kurang tinggi sehingga mereka tidak mampu menjamin kebersihan karena mereka mendapat tugas sebagai tenaga sapu di tempat yang cukup berat seperti di daerah pasar, daerah permukiman yang kumuh, tenaga gelontor pemembersih got, tenaga angkut di atas truk, tenaga pemotong pohon, maka jelas mereka merasa tidak mampu karena keterbatasan tenaga dan upah yang mereka dapatkan. Sedangkan yang termasuk kategori yang mengatakan cukup mampu dan mampu dapat menjamin kebersihan maka mereka sebagai pegawai mendapat wilayah penyapuan di daerah yang memang kondisi wilayahnya sudah bersih seperti di depan perkantoran Polres Buleleng di jalan Ngurah Rai, di Depan perkantoran bupati dan daerah lainnya.

Untuk melihat sejauh mana fasilitas kerja dapat mendukung implementasi penanganan sampah maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.36  
Kategori Variabel Fasilitas Kerja

NO	Fasilitas Kerja	FREK	%
1	Tidak Memadai	6	12
2	Kurang Memadai	28	56
3	Cukup Memadai	9	18
4	Memadai	7	14
	Total	50	100

Sumber : Jawaban kuesioner untuk variabel fasilitas kerja

Berdasarkan pada tabel kategori variabel fasilitas kerja di atas dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas kerja merupakan urat nadi terhadap keberhasilan implementasi penanganan sampah, namun tabel diatas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja termasuk kategori yang kurang memadai dalam mendukung implementasi penanganan sampah yaitu sebanyak 56 %, yang termasuk kategori cukup memadai sebanyak 18 %, kategori memadai 14 %, dan tidak memadai 6 %.

Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang ada belum sepenuhnya mendukung implementasi apabila dikaitkan dengan luas wilayah pelayanan. Kondisi ini di sebabkan karena kemampuan daerah untuk menyediakan dana untuk pengadaan fasilitas kerja sangat kurang, sedangkan fasilitas kerja yang ada selama ini kebanyakan sumber dananya berasal dari bantuan pemerintah pusat, bantuan luar negeri (P3KT), dan beberapa bantuan dari propinsi, sehingga sangat tergantung dengan bantuan dari sumber dana tersebut. Keberadaan fasilitas kerja yang masih kurang memadai tersebut hanya baru diperuntukkan pada pelayanan kebersihan di lima kawasan wilayah pelayanan saja yang disebabkan karena terbatasnya kemampuan daerah.

Apabila wilayah pelayanannya dilakukan di seluruh kabupaten Buleleng, maka keterbatasan fasilitas kerja yang dimiliki sekarang dapat dipastikan tidak mendukung implementasi.

Variabel sistem pengawasan juga merupakan faktor dominan dalam mengimplementasikan penanganan sampah untuk itu dapat terlihat pada tabel kategori sistem pengawasan dibawah berikut ini.

Tabel IV.37  
Kategori Variabel Sistem Pengawasan

NO	Sistem Pengawasan	FREK	%
1	Tidak ketat	2	4
2	Kurang ketat	2	4
3	Cukup ketat	19	38
4	Ketat	27	54
	Total	50	100

Sumber : Jawaban kuesioner untuk variabel sistem pengawasan

Berdasarkan pada tabel diatas dikatakan adalah peranan pengawasan sangat diperlukan dalam mendukung implementasi penanganan sampah, hal ini dapat dilihat pada tabel diatas dimana kategori sistem pengawasan termasuk kategori ketat yaitu 54 %, dan yang termasuk kategori cukup ketat sebanyak 19 %, sedangkan kategori tidak ketat dan kurang ketat masing-masing 2 %.

Berdasarkan dengan penjelasan tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa sistem pengawasan termasuk kategori ketat dan cukup ketat dilakukan dalam rangka mendukung implementasi penanganan sampah. Sistem pengawasan yang dilakukan disini adalah ketat dan cukup ketat cenderung bersifat situasional, walaupun sudah ada seperti yang tertuang dalam Peraturan

Daerah Nomor 02 Tahun 1993. Karena selama ini pengawasan yang situasional yaitu pengawasan yang disesuaikan dengan kondisi lokasi setempat serta para pegawainya, sering sekali dapat mendatangkan hasil yang optimal dalam implementasi penanganan sampah.

## B.2. Uji Hipotesis

### B.2.1. Hubungan Antara Variabel Implementasi dengan Variabel Upah Kerja

Upah kerja yang tinggi diharapkan akan dapat mendukung pelaksanaan implementasi, seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.38

Hubungan Antara Variabel Upah Kerja ( $X_1$ ) dengan Variabel Implementasi (Y)

Variabel Implementasi (Y)	Variabel Upah Kerja ( $X_1$ )				Total
	Rendah	Kurang tinggi	Cukup tinggi	Tinggi	
Tidak mendukung	5	1		1	7
	33.3%	10.0%		9.1%	14.0%
Kurang mendukung	7	4	7	6	24
	46.7%	40.0%	50.0%	54.5%	48.0%
Cukup mendukung	3	4	4	4	15
	20.0%	40.0%	28.6%	36.4%	30.0%
Mendukung		1	3		4
		10.0%	21.4%		8.0%
Total	15	10	14	11	50
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Variabel Implementasi dengan Variabel Upah Kerja

Apabila dilihat pada tabel diatas maka baik responden yang mengatakan upah kerjanya rendah, kurang tinggi, cukup tinggi dan tinggi

prosentase terbesar mengatakan implementasi cukup rendah. Hal ini dapat di rinci adalah sebagai berikut : dari 11 responden (100 %) ternyata presentase terbesar responden yang mengatakan upah kerja tinggi atau 6 (54,5 %), mereka mengatakan bahwa implementasinya kurang mendukung, sedangkan dari 14 (100 %) responden yang mengatakan upah kerjanya tinggi ternyata prosentase terbesarnya yaitu sebesar 7 (50,0 %) responden yang mengatakan kurang mendukung, dari 10 (100 %) responden yang mengatakan bahwa upah kerja kurang tinggi ternyata prosentase terbesarnya yaitu 40 % mengatakan implementasinya kurang mendukung dan cukup mendukung. Dan yang terakhir dari 15 (100%) responden yang menghatakan bahwa upah kerja merupakan rendah ternyata prosentase terbesarnya yaitu 7 (46,7 %) responden mengatakan implementasi mendukung.

Dari uraian tersebut diatas ternyata antara upah kerja dengan implementasi ada korelasi positif tetapi lemah karena 0,202 kurang dari 0,5 dan setelah diuji taraf signifikan dengan 5 % maka korelasi tersebut adalah tidak signifikan karena 0,99 lebih besar dari 0,55. Dengan demikian hal ini dapat dikatakan bahwa seandainya upah kerja lebih ditingkatkan lagi maka akan sangat lebih mendukung implementasi demikian juga sebaliknya. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan perhitungan rank kendall antara upah kerja dengan implementasi yang diperoleh hasil sebesar 0,202 (di olah dari program SPSS).

B.2.2. Hubungan Antara Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Implementasi (Y)

Fasilitas kerja juga diharapkan dapat mendukung implementasi penanganan sampah, sejauh mana hubungan implementasi penanganan sampah dengan fasilitas kerja maka dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini

Tabel IV.39

Hubungan Antara Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Implementasi (Y)

Variabel Impelementasi (Y)	Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ )				Total
	Tidak memadai	Kurang memadai	Cukup memadai	Memadai	
Tidak mendukung		6		1	7
		21.4%		14.3%	14.0%
Kurang mendukung	3	11	4	6	24
	50.0%	39.3%	44.4%	85.7%	48.0%
Cukup mendukung	3	9	3		15
	50.0%	32.1%	33.3%		30.0%
Mendukung		2	2		4
		7.1%	22.2%		8.0%
Total	6	28	9	7	50
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Jawaban kuesioner untuk variabel implementasi dan fasilitas kerja

Apabila dilihat pada tabel diatas ternyata baik responden yang mengatakan fasilitas kerja tidak memadai, kurang memadai, cukup memadai dan memadai semuanya prosentase terbesar mengatakan implementasinya kurang mendukung dan ada pula responden yang

mengatakan fasilitas kerjanya tidak memadai tetapi mereka mengatakan implementasinya rendah, hal tersebut dapat dirinci sebagai berikut :

Dari 7 (100 %) responden yang mengatakan fasilitas kerja sangat cukup memadai ternyata prosentase terbesarnya yaitu 6 (85,7 %) responden mengatakan bahwa implementasinya kurang mendukung, dan dari 9 (100 %) responden yang mengatakan fasilitas kerjanya cukup memadai ternyata prosentase terbesarnya yaitu 4 (44,4 %) responden mengatakan implementasinya juga kurang mendukung, sedangkan dari 28 (100 %) responden yang mengatakan fasilitas kerjanya kurang memadai ternyata prosentase terbesarnya yaitu 11 (39,3 %) mengatakan implementasinya kurang mendukung, tetapi ada 6 (100 %) responden yang mengatakan fasilitas kerjanya tidak mendukung ternyata prosentase terbesarnya yaitu 3 (50.0 %) responden justru mengatakan implementasinya cukup mendukung.

Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa semakin cukup memadai fasilitas kerja akan menurunkan implementasi. Dengan demikian fasilitas kerja kurang dapat mendukung keberhasilan implementasi, artinya ada faktor lain yang lebih mendukung implementasi bila dibandingkan dengan fasilitas kerja misalnya tingkat kesetiaan pegawai untuk mengabdikan bekerja, tingkat kesadaran masyarakat terhadap kebersihan lingkungan dan sebagainya, yang tidak dianalisa dalam penelitian ini. Hal ini juga terlihat dari hasil korelasi Rank Kendall yang telah dihitung dengan program SPSS sebesar -0,74, yang berarti ada

korelasi yang negatif tetapi lemah, atau dapat dikatakan fasilitas kerja tidak ada korelasi dengan implementasi.

B.2.3. Hubungan Antara Variabel Implementasi dengan Variabel Sistem Pengawasan.

Sistem pengawasan yang baik diharapkan akan mendukung implementasi penanganan sampah, untuk itu maka dapat terlihat pada tabel berikut dibawah ini

Tabel IV.40  
Hubungan Antara Variabel Sistem Pengawasan ( $X_3$ ) dengan Variabel Implementasi (Y)

Variabel Impelementasi (Y)	Variabel Sistem Pengawasan ( $X_3$ )				Total
	Tidak Ketat	Kurang Ketat	Cukup Ketat	Ketat	
Tidak mendukung			4	3	7
			21.1 %	11.1%	14.0%
Kurang mendukung	1	1	8	14	24
	50.0%	50.0%	42.1%	51.9%	48.0%
Cukup mendukung	1	1	7	6	15
	50.0%	50.0%	36.8%	22.2%	30.0%
Mendukung				4	4
				14.8%	8.0%
Total	2	2	19	27	50
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Sumber : Jawaban kuesioner untuk variabel implementasi dan variabel sistem

pengawasan.

Dari hasil penelitian yang terlihat pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa ternyata diperoleh hasil baik responden yang mengatakan sistem pengawasan tidak ketat, kurang ketat, cukup ketat dan ketat ternyata semua prosentase terbesarnya mengatakan implementasinya kurang mendukung, dan ternyata responden yang mengatakan sistem pengawasannya tidak ketat dan kurang ketat ternyata prosentase terbesarnya mengatakan implementasinya kurang mendukung atau rendah. Hal ini dapat dirinci sebagai berikut :

Dari 27 (100 %) responden yang mengatakan bahwa sistem pengawasannya ketat ternyata prosentase terbesarnya adalah 14 (51.9%) responden mengatakan implementasinya kurang mendukung, dari 19 (100 %) responden yang mengatakan sistem pengawasannya cukup ketat ternyata prosentase terbesarnya adalah 8 (42.1 %) responden mengatakan implementasi kurang mendukung. Sedangkan dari 2 (100%) responden yang mengatakan sistem pengawasannya kurang ketat ternyata prosentase terbesarnya adalah 1 (50.0%) responden mengatakan implementasinya adalah kurang mendukung dan hanya cukup mendukung. Sedangkan dari 2 (100%) responden yang mengatakan sistem pengawasan tidak ketat ternyata prosentase terbesarnya adalah 1 (50.0%) responden mengatakan implementasinya kurang mendukung dan cukup mendukung.

Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif antara sistem pengawasan dengan implementasi, tetapi lemah, artinya semakin ketat sistem pengawasan akan menyebabkan implementasi

semakin baik atau sebaliknya. Hal tersebut dapat juga dibuktikan dengan hasil evaluasi Rank Kendall sebesar 0.041.

#### D. DISKUSI

Setelah dijelaskan hubungan antara variabel berpengaruh dengan variabel terpengaruh maka selanjutnya untuk melihat kebenaran hipotesis maka sebelumnya perlu diadakan pengujian hipotesis antara variabel berpengaruh yaitu Upah Kerja yang disebut  $X_1$ , Fasilitas Kerja yang disebut  $X_2$ , dan Sistem Pengawasan yang disebut  $X_3$  dengan variabel terpengaruh yaitu Implementasi yang disebut  $Y$ .

Hasil penelitian yang didapat setelah dihitung dan dianalisa dengan rumus Rank Kendall dan Koefisien Determinasi maka ternyata korelasi antara upah kerja ( $X_1$ ) dengan implementasi ( $Y$ ) adalah 0,202 ada hubungan positif tetapi lemah karena kurang dari 0.5, dan setelah di uji dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut adalah tidak signifikan karena 0,99 lebih besar dari 0,55. Hubungan antara sistem pengawasan ( $X_3$ ) dengan implementasi ( $Y$ ) berdasarkan korelasi Rank Kendall diperoleh hasil 0,041 lebih kecil dari 0,5 maka korelasinya positif dan lemah. Setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut signifikan karena 0,041 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan korelasi antara fasilitas kerja ( $X_2$ ) dengan implementasi ( $Y$ ) berdasarkan Rank Kendall diperoleh hasil  $-0,074$  artinya ada korelasi negatif antara fasilitas kerja dengan implementasi, dan setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka hasil korelasi implementasi tidak signifikan karena 0,554 lebih besar dari 0,05. Besarnya pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dengan

variabel Y adalah dapat dihitung  $(0,277)^2 \times 100 \% = 7,67 \%$ , Berarti sebanyak 7,67 % upah kerja, fasilitas kerja, dan sistem pengawasan sebagai variabel indeviden dapat mempengaruhi implementasi sebagai variabel devenden. Dari ketiga variabel indeviden yaitu upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan yang paling besar mempengaruhi variabel implementasi yang disebut variabel devenden adalah variabel upah kerja yaitu sebesar 0,202, sedangkan yang terkecil dapat mempengaruhi implementasi adalah variabel fasilitas kerja yaitu sebesar -0,074.

Berdasarkan dengan hasil yang telah dijelaskan seperti tersebut diatas kalau dikaitkan dengan kerangka pikir dalam penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa ternyata didalam mengimplementasikan sebuah kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel yaitu sistem komunikasi, sumberdaya, sikap-sikap, dan struktur birokrasi. Sistem komunikasi dimaksudkan disini adalah termasuk sistem pengawasan, sumberdaya dimaksudkan adalah termasuk pegawai tenaga kebersihan, biaya yaitu upah kerja, fasilitas kerja, yang semuanya merupakan sebagai variabel berpengaruh terhadap implementasi penanganan sampah.

Pengaruh empat variabel seperti tersebut diatas sifatnya sangat universal, artinya adalah bahwa upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan yang dapat mempengaruhi implementasi dalam penanganan sampah presentasenya hanya sebesar 7,67 %, sedangkan sebagian besar masih ada banyak faktor lain yang mempengaruhi implementasi penanganan sampah yang tidak dianalisa dalam penelitian ini yaitu sebesar 92,33 %. Faktor-faktor lain yang diduga juga mempengaruhi implementasi penanganan sampah adalah dari faktor

eksternal dan internal seperti antara lain koordinasi, sistem politik yang ada, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, suasana kerja, efektivitas, efisiensi, dan lain sebagainya.

Solusi yang ada dalam penelitian ini sangat terkait dengan penjelasan tersebut di atas yaitu tentang empat variabel yang berpengaruh secara universal dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan, artinya bahwa untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan penanganan sampah bukan saja dengan mengoptimalkan upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan, tetapi yang lebih penting dan sangat perlu dipertimbangkan dalam mengoptimalkan implementasi penanganan sampah adalah faktor manusia sebagai makhluk sosial, jadi sebaik apapun sistem yang digunakan atau membuat suatu kebijakan untuk mengimplementasikan penanganan sampah akan tidak berguna tanpa mempertimbangkan faktor manusianya secara komprehensif, yaitu pegawai tenaga kebersihan sebagai pelaksana langsung dalam penanganan sampah dan masyarakat yang mendapatkan pelayanan penanganan sampah agar terlibat langsung dan selalu berpartisipasi aktif.

Hasil pengujian hipotesis yang juga merupakan sebagai dasar untuk menjelaskan diskusi dalam penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk tabel seperti berikut dibawah ini :

Tabel IV.41.

Uji Hipotesis Antara Variabel Upah Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), dan Sistem Pengawasan (X3) dengan Variabel Implementasi (Y)

Uji Hipotesis		Implementasi (Y)	Upah Kerja (X1)	Fasilitas Kerja (X2)	Sistem Pengawasan (X3)	
Kendall's tau_b	Implementasi (Y)	Correlation Coefficient	1.000	.202	-.074	.041
		Sig. (2-tailed)	.	.099	.554	.752
		N	50	50	50	50
	Upah Kerja (X1)	Correlation Coefficient	.202	1.000	.111	.162
		Sig. (2-tailed)	.099	.	.365	.199
		N	50	50	50	50
	Fasilitas Kerja (X2)	Correlation Coefficient	-.074	.111	1.000	.197
		Sig. (2-tailed)	.554	.365	.	.128
		N	50	50	50	50
	Sistem Pengawasan (X3)	Correlation Coefficient	.041	.162	.197	1.000
		Sig. (2-tailed)	.752	.199	.128	.
		N	50	50	50	50

Sumber : Di olah dari program SPSS

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian ternyata hubungan antara upah kerja dengan implementasi serta sistem pengawasan dengan implemenatasi semuanya berkolerasi positif tetapi lemah, artinya semakin tinggi upah kerja dan semakin baik sistem pengawasan akan semakin mendukung implementasi, tetapi lemah.

Sedangkan korelasi antara fasilitas kerja dengan implementasi diperoleh hasil yang negatif artinya semakin baik fasilitas kerja justru implementasi semakin tidak optimal.

Hasil dari pada angka Rank Kendall tersebut adalah korelasi antara upah kerja dengan implementasi adalah 0,202 ada hubungan positif tetapi lemah karena kurang dari 0,5 dan setelah di uji dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut adalah tidak signifikan karena 0,99 lebih besar dari 0,55. Hubungan antara sistem pengawasan dengan implementasi berdasarkan korelasi Rank Kendall diperoleh hasil 0,041 lebih kecil dari 0,5 maka korelasinya positif dan lemah. Setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut signifikan karena 0,041 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan korelasi antara fasilitas kerja dengan implementasi berdasarkan Rank Kendall diperoleh hasil  $-0,074$  artinya ada korelasi negatif antara fasilitas kerja dengan implementasi, dan setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka hasil korelasi implementasi tidak signifikan karena 0,554 lebih besar dari 0,05.

Tabel IV.42.

Tes Koefisien Determinasi Terhadap Pengaruh Secara Bersama-Sama antara Variabel X1, X2, X3 dengan Variabel Y

Test Statistics	
N	50
Kendall's W(a)	.277
Chi-Square	41.528
Df	3
Asymp. Sig.	.000
a Kendall's Coefficient of Concordance	

Sumber : Di olah dari Program SPSS

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dengan Variabel Y maka dapat dilihat pada tabel di atas dengan hasil korelasi Rank Kendall adalah sebesar 0,277 artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mempunyai korelasi yang positif tetapi lemah terhadap Y karena 0,277 kurang dari 0,5. Apabila dilihat dari hasil Chi-Square maka 41,528 lebih besar dari 7,67 atau  $41,528 > 7,67$  maka dapat dikatakan bahwa Ho diterima, artinya ada korelasi antara Upah Kerja (X<sub>1</sub>), Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) dan Sistem Pengawasan (X<sub>3</sub>) terhadap Implementasi (Y). Untuk mengetahui berapa prosentase pengaruh antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dengan variabel Y adalah dapat dihitung  $(0,277)^2 \times 100 \% = 7,67 \%$ , berarti ada 100 % dikurangi 7,67 % maka sama dengan 92,33 %. Artinya bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi implementasi penanganan sampah yaitu sebesar 92,33 %. Faktor-faktor

yang diduga tersebut diantaranya adalah seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, suasana kerja, perilaku pegawai dan sebagainya yang tidak dianalisa dalam penelitian ini. Sedangkan sebanyak 7,67 % yang mempengaruhi implementasi penanganan sampah adalah faktor upah kerja, fasilitas kerja, dan sistem pengawasan yang telah di analisa dalam penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan secara bertahap pada bab-bab sebelumnya, disebutkan bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah membahas apakah implementasi penanganan sampah di pengaruhi oleh upah kerja, fasilitas kerja dan sistem pengawasan di Dinas Cipta Karya Kabupaten Buleleng. Hal ini terbukti dengan adanya keluhan-keluhan dari pegawai tenaga kebersihan, tentang rendahnya upah kerja, kurangnya fasilitas kerja dalam mendukung implementasi penanganan sampah serta ketatnya sistem pengawasan. Demikian juga adanya keluhan dari masyarakat yang mendapatkan pelayanan kebersihan sampah, seperti jarangya sampah yang sudah terkumpul untuk diangkat, seringnya timbulan sampah yang ada tidak segera dibersihkan, serta sistem penyapuannya jarang sampai bersih.

Secara teoritis telah dibangun dalam kerangka teori beberapa pendapat dari para ahli yang mengatakan bahwa implementasi penanganan sampah dapat dipengaruhi oleh antara lain seperti upah kerja pegawai tenaga kebersihan, keberadaan fasilitas kerja serta sistem pengawasan yang dilakukan. Namun dalam penelitian ini yang berdasarkan penyajian serta analisa data maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian ternyata hubungan antara upah kerja dengan implementasi serta sistem pengawasan dengan implemenatasi

semuanya berkorelasi positif tetapi lemah, artinya semakin tinggi upah kerja dan semakin baik sistem pengawasan akan semakin mendukung implementasi, tetapi lemah. Sedangkan korelasi antara fasilitas kerja dengan implementasi diperoleh hasil yang negatif artinya semakin baik fasilitas kerja justru implementasi semakin tidak optimal, sebagaimana yang telah terlihat pada tabel IV.41.

Hasil dari pada angka Rank Kendall tersebut adalah korelasi antara upah kerja dengan implementasi adalah 0,202 ada hubungan positif tetapi lemah karena kurang dari 0,5 dan setelah di uji dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut adalah tidak signifikan karena 0,99 lebih besar dari 0,55. Hubungan antara sistem pengawasan dengan implementasi berdasarkan korelasi Rank Kendall diperoleh hasil 0,041 lebih kecil dari 0,5 maka korelasinya positif dan lemah. Setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka korelasi tersebut signifikan karena 0,041 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan korelasi antara fasilitas kerja dengan implementasi berdasarkan Rank Kendall diperoleh hasil  $-0,074$  artinya ada korelasi negatif antara fasilitas kerja dengan implementasi, dan setelah dites dengan taraf signifikan 5 % maka hasil korelasi implementasi tidak signifikan karena 0,554 lebih besar dari 0,05.

Beberapa hal yang dapat dijumpai dilapangan adalah antara lain :

- Ada beberapa pegawai yang masih kurang mendukung implementasi
- Kualitas Pegawai tenaga kebersihan masih rendah

- Rendahnya kesadaran masyarakat dalam memahami arti pentingnya penanganan dan pengelolaan kebersihan sampah
- Terbatasnya kemampuan anggaran pemerintah dalam mendukung implementasi penanganan sampah
- Ada kecenderungan didalam melaksanakan pengawasan bersifat situasionil.

## B. SARAN

Berdasarkan simpulan diatas maka dapat disampaikan saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran apabila dapat diterima oleh semua pihak adalah sebagai berikut :

- Perlu adanya standar pendidikan dalam menerima pegawai tenaga kebersihan yaitu minimal tamatan sekolah menengah umum dan masa kerjanya agar disesuaikan dengan standar pegawai negeri sehingga dapat mendukung setiap implementasi kebijakan yang ada.
- Sistem penggajian di usahakan agar menyesuaikan dengan standar upah minimum regional atau daerah setempat yaitu rata-rata sebesar Rp.15.000 per hari. Sehingga dapat mengoptimalkan implementasi penanganan sampah
- Dalam sistem pengawasan sebaiknya tetap berpedoman pada peraturan daerah yang sudah ada yaitu yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 1993 Tentang Pengelolaan dan Penanganan Kebersihan Sampah di Kabupaten Buleleng.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari Agus , 1987, *Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi*, Yogyakarta, BPFE – Yogyakarta.
- Dissler Gary, 1987, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Dissler Gary, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Gitosudarmo, H. Indriyo, 2001, *Manajemen Strategis*, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPF-Yogyakarta.
- Hanafi Mamduh M., 1987, *Manajemen*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN.
- H. A. S. Moenir, 1998, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 1999, *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Koentjaraningrat, 1987, *Etos Kerja Orang Indonesia Rendah; Suatu Bunga Rampai Antropologi*, Jakarta, Gramedia.
- Lubis, H. Ibrahim, 1984, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek-proyek Dalam Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Masduki Muhamad, 1987, *Petunjuk Praktis Membuat Skripsi*, Surabaya, Usaha Nasional.
- Nawawi Hamdani, 1989, *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta, Erlangga.
- Salim Emil, 2000, *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Balai Aksara.
- Simamora Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Siagian Sondang P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke IX, Jakarta, Bumi Aksara.
- Suharno, 1990, *Pengantar Ilmu Administrasi*, Bandung, Mandor Maju.
- Sumidjo Wahjo, 1984, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Surachmad Winarmo, 1979, *Dasar-Dasar Dan Teknik Research*, Bandung, Tarsito.

Timpe A Dale, 1999, *Memimpin Manusia (Managing People); Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia.

Winardi, 1983, *Organisasi Kantor Dan Motivasi*, Bandung, Miswar.

Bappeda Propinsi Bali, 1999, *Data Bali Membangun 1999*, -----.

Bappeda Tingkat II Buleleng dan Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, 1998, *Buleleng Dalam Angka 1998*, Singaraja.