

**OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN  
PASCA TERBENTUKNYA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH (UPTD) BALAI  
PENGAWASAN DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

***OPTIMIZATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF LABOR INSPECTORS AFTER THE  
ESTABLISHMENT OF THE REGIONAL TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF THE  
SUPERVISION OFFICE AT THE OFFICE OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF  
NORTH SULAWESI PROVINCE***

**Roberti Augustinus Kairupan<sup>(1)</sup>, Johny R.E. Tampi<sup>(2)</sup>, Deysi Tampongangoy<sup>(2)</sup>**

1) Staf dan Peneliti pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara/ASN

2) Staf Pengajar dan Peneliti pada PS Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado

\*Penulis untuk korespondensi: robertikairupan95@gmail.com

---

Naskah diterima melalui Email Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id

: Rabu, 24 Maret 2021

Disetujui diterbitkan

: Rabu, 28 Juli 2021

---

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know directly the optimization of the performance of labor inspectors after the formation of the UPTD Balai Pengawas at the Department of Manpower and Transmigration of North Sulawesi Province. The research design used in this study used a descriptive method with a qualitative approach. The research focus is based on aspects of work quality, quantity of work, use of time and employee cooperation. There were 10 informants who were taken using purposive sampling technique with data collection techniques using interviews, observation and documentation which were analyzed by reducing data, displaying data and verification. The results showed that the optimization of employee performance is the focus of all government agencies and organizations in carrying out their duties. Satisfactory performance will be an asset and selling power of agencies and organizations where employees are valuable human resources who can help achieve goals. The conclusions of the research results indicate that the performance of supervisory employees in the Manpower and Transmigration Office of North Sulawesi Province needs to be optimized, where the performance needs to be directly supervised by the head of the supervisory office himself. It aims to improve performance so that the results achieved are as desired as a form of achievement as expected effectively and efficiently.*

*Keywords : optimization; performance; UPTD; supervision office*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui secara langsung optimalisasi kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan pasca terbentuknya UPTD Balai Pengawasan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian didasarkan pada aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dan kerjasama pegawai. Informan berjumlah 10 orang yang diambil secara sengaja purposive sampling dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi yang dianalisis dengan cara mereduksi data, display data dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai menjadi fokus seluruh instansi pemerintah maupun organisasi dalam menjalankan tugas. Kinerja yang memuaskan akan menjadi asset dan daya jual instansi maupun organisasi dimana pegawai merupakan sumberdaya manusia yang bernilai yang dapat membantu mencapai tujuan. Kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pengawas di UPTD Balai Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara perlu untuk dioptimalisasikan dimana kinerja perlu dilakukan pengawasan secara langsung oleh pimpinan balai pengawasan sendiri. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja agar hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan sebagai bentuk pencapaian sesuai harapan secara efektif dan efisien.

Kata kunci : optimalisasi; kinerja; UPTD; balai pengawasan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Organisasi membutuhkan pegawai sebagai aset terpenting untuk dapat menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan penggerak utama dalam organisasi yang menjadi faktor keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Nilai dan norma pegawai berdasarkan identifikasi manajemen yang membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kesadaran akan kualitas membantu dalam meningkatkan pengembangan organisasi dan pegawai. Kinerja karyawan akan dianggap sebagai tulang punggung bagi organisasi (Sangkay et al., 2016).

Kinerja merupakan hal yang terpenting dan sangat mempengaruhi hasil akhir dari tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan untuk dapat mencapai hasil kerja yang telah ditentukan sebaik mungkin. Mangkunegara (2004) kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo, 2010). Menurut Endang, dkk (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja mengacu pada hasil pencapaian tugas pekerjaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang perlu di optimalisasikan untuk pencapaian hasil pekerjaan yang lebih baik.

Optimalisasi pada kinerja seorang pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa hal diantaranya, seperti kurangnya partisipasi, kasih sayang dan motivasi untuk mencapai tujuan pemimpin. Hal ini ditentukan oleh meningkatnya absen pegawai, waktu tidak produktif dan juga persentasi penyelesaian pekerjaan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang praktis, hal itu tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan (Taty & Basir, 2016).

Dorongan pada pegawai untuk dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target yang diharapkan oleh organisasi menjadi kunci terpenting dalam meraih capaian-capaian yang diharapkan oleh suatu organisasi, namun demikian organisasi juga tidak boleh mengabaikan kesejahteraan para pegawai guna sebagai konsistensi didalam mempertahankan kinerja yang optimal, sehingga dibutuhkan sebuah motivasi yang mendahului seseorang untuk memasuki sebuah organisasi dengan cara memberikan apa yang menjadi keinginan dan hak pegawai.

Salah satu organisasi/intansi yang membutuhkan kinerja pegawai yang berkualitas yaitu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Pengawasan yang berada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Sulawesi Utara. Balai pengawasan ini terbentuk pada Bulan Februari Tahun 2017.

Peraturan Gubernur Sulawesi Utara No.65 Tahun 2017 tentang pembentukan unit pelaksana teknis daerah pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah Provinsi Sulawesi Utara maka dibentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara yang terdiri dari Balai Pengawasan Tenaga Kerja Kelas A; dan b. Balai Pelatihan Tenaga Kerja Kelas A. UPTD mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan teknis penunjang untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dinas.

Berdasarkan Pergub bab IV, uraian tugas UPTD Balai pengawasan tenaga kerja bertugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan teknis penunjang di bidang pengawasan tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja Kelas A mempunyai fungsi: penyusunan kebijakan teknis; pelaksanaan perencanaan, pengoordinasian, pembinaan dan pengendalian tugas; penyelenggaraan kegiatan teknis yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat serta mendukung pelaksanaan tugas dinas; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Pasca terbentuknya UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan ini, kinerja

pegawai pengawas dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan diselesaikan secara teliti, rapi dengan keterampilan dan kecakapan yang ada. Jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan dibentuknya UPTD Balai pengawasan ketenagakerjaan tentunya dengan hanya melayani pelaporan/pengaduan seharusnya jumlah tugas akan lebih sedikit dari sebelumnya. Untuk menyelesaikan tugas tersebut dibutuhkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan mampu untuk berkerjasama dengan rekan kerja serta dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan inisiatif dan dapat menciptakan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kemajuan instansi UPTD Balai Pengawasan Ketenagakerjaan serta pegawai harus mampu untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah, bagaimana optimalisasi kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan pasca terbentuknya UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan pasca terbentuknya UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis: Menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumberdaya pengelolaan pembangunan.
2. Secara Praktis: Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Provinsi Sulawesi Utara untuk lebih mengoptimalkan kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan pasca terbentuknya UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

## **METODE PENELITIAN**

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan pada bulan September sampai November 2020, dimulai dari kegiatan survei pendahuluan dengan kegiatan pembimbingan proposal, seminar proposal, pengumpulan data, pembimbingan serta ujian tesis. Tempat penelitian dilaksanakan di UPTD Balai Pengawasan Provinsi Sulawesi Utara.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif sebagai metode untuk meneliti kondisi suatu sistem ataupun peristiwa pada saat berlangsung yang bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran secara sistematis, akurat, terpercaya dan faktual tentang fakta serta memiliki hubungan fenomena yang diselidiki.

### **Fokus Penelitian**

Penelitian ditekankan pada proses mengoptimalkan kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan di UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Proses optimalisasi kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan pasca terbentuknya UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Peneliti mendasarkan pada indikator kinerja menurut Miner (1998) tentang indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kualitas kerja dimana berkaitan dengan ketelitian serta kesalahan dan kerusakan hasil kerja (laporan) yang dilaksanakan.
- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah beban pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.
- c. Pemanfaatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada.
- d. Kerjasama kelompok kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Informan Penelitian**

Informan diperoleh menggunakan teknik purposive sampling, yaitu informan merupakan orang yang oleh peneliti dianggap memiliki data, mengetahui proses yang terjadi dan oleh peneliti diharapkan dapat membantu peneliti memperoleh data yang diharapkan. Informan yang akan diwawancarai dalam penelitian ini sebanyak 10 orang yang terdiri dari :

1. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
2. Kepala UPTD Balai Pengawasan
3. Kepala Seksi Pengaduan dan Pelaporan

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada teknik analisis yang dikemukakan Miles dan Huberman (1992) dimana aktivitas dalam analisis data kualitatif ada tiga, yaitu tahap reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengawasan Kinerja Pengawas di UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara**

Pengawasan adalah suatu proses memeriksa dan mengobservasi suatu pekerjaan dengan tujuan agar pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan atau aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan terhadap para pegawai dilakukan oleh UPTD Balai Pengawasan sendiri tanpa adanya perantara atau tanpa melalui masing-masing seksi. Menurut AG (diwawancara, 07 Januari 2021) proses pengawasan terhadap pegawai dilakukan oleh pimpinan secara langsung. "Pegawai kami sebanyak 20 orang, untuk kinerja diawasi langsung oleh pimpinan".

Hal itu dikarenakan jumlah pegawai di UPTD Balai Pengawasan yang tidak banyak hanya berjumlah 20 orang. Oleh karena itu pimpinan masih bisa menangani dalam hal pengawasan sehingga tidak memerlukan bantuan dari masing-masing kepala Seksi. Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan menggunakan perencanaan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan proses pengawasan dilakukan. Perencanaan tersebut berupa hal-hal

yang akan menjadi objek dari proses pengawasan, seperti kedisiplinan, bekerja sesuai dengan rencana. Menurut pimpinan dalam proses pengawasan selain adanya perencanaan juga adanya instruksi-instruksi kepada bawahan, pelaporan terhadap kendala dan perbaikan terhadap penyimpangan serta dalam prosesnya tidak menggunakan biaya yang banyak.

Pelaksanaan proses pengawasan dilakukan pemimpin UPTD sebelum pegawai memulai pekerjaannya, bahwa setiap hari senin pagi pukul 07.50 WIB diadakannya rapat yang dihadiri oleh kepala seksi dan semua pegawainya untuk membahas pekerjaan yang akan dilakukan pada hari itu sesuai dengan panduan program kerja yang telah dibuat bersama. Dalam rapat tersebut pegawai diarahkan, diberikan bimbingan tentang bagaimana cara melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik sesuai rencana dan tujuan yang hendak dicapai. Pada rapat tersebut juga pegawai melaporkan secara langsung (cerita) dan dengan bentuk tertulis mengenai hasil pekerjaannya selama seminggu kepada kepala UPTD Balai Pengawasan sehingga Kepala Balai dapat mengetahui hasil pekerjaan dari para pegawainya. Pelaporan dilakukan oleh pegawai kepada Kepala Balai, dengan hal itu menurut pimpinan Kepala Balai, beliau melakukan teknik pengawasan secara langsung melalui laporan ditempat.

Hal serupa juga diungkapkan oleh salah satu pegawai RK bahwa pimpinan melakukan proses pengawasan secara langsung melalui laporan ditempat yaitu dengan tindakan yang dilakukan para pegawai dengan melaporkan hasil kerja pegawai selama seminggu dalam rapat pagi hari senin. Rapat juga diadakan pada setiap hari selasa sampai hari jum'at. Namun rapat tersebut hanya dihadiri oleh pimpinan dan kepala seksi. Dalam rapat tersebut pimpinan memberikan arahan dan bimbingan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan para pegawainya sesuai dengan tupoksi masing-masing seksi dan Pegawai Pengawas Fungsional. Setelah rapat selesai, kepala seksi menyampaikan dan mendistribusikan hasil rapat tentang pekerjaan yang akan dilakukan pada hari itu kepada para pegawai sesuai dengan tupoksi masing-masing.

Dengan hal itu menurut pimpinan UPTD beliau melakukan proses pengawasan dengan teknik pengawasan secara langsung melalui observasi di tempat dimana kepala seksi dan bawahannya melakukan kerjasama dalam bekerja. Menurut JN selaku kepala seksi, bahwa setiap hari selasa sampai dengan hari jumat pada saat mengikuti rapat pagi dan setelah selesai rapat tersebut ia menginformasikan kepada bawahannya tentang hal yang ia dapatkan dalam rapat pagi, tentunya mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan tupoksi.

Di UPTD Balai Pengawasan terdapat aturan mengenai kehadiran pegawai dan mengenai ketepatan waktu masuk kerja pegawai yang dinilai oleh Kepala Balai sehingga pimpinan dapat mengetahui secara langsung dari perilaku pegawainya. Untuk pegawai yang terlambat masuk kerja melebihi batas aturan, pegawai diwajibkan memberikan alasan yang jelas kepada pimpinan, sedangkan untuk tingkat kehadiran, pegawai diperbolehkan untuk tidak masuk kerja dengan syarat yaitu harus adanya izin terlebih dahulu kepada pimpinan lembaga dengan alasan yang jelas sebab dari mengapa pegawai tersebut tidak bisa masuk kerja. Dengan adanya peraturan tersebut menurut pimpinan UPTD, beliau melakukan proses pengawasan secara langsung melalui inspeksi langsung. Karena menurut pimpinan, proses pengawasan melalui inspeksi langsung dilakukan terhadap pegawainya melalui tingkat kehadiran pegawai dan ketepatan pegawai dalam masuk kerja. Hal itu dilakukan agar para pegawai memiliki sikap disiplin, sedangkan menurut salah satu pegawai UPTD balai pengawasan UD, bahwa dengan peraturan yang dibuat pimpinan lembaga mengenai waktu masuk kerja pegawai dan absensi pegawai, mendapat respon yang sangat baik dari para pegawai. Karena rata-rata para pegawai masuk kerja pada pukul 07.30 WIB. Selain untuk mendapatkan *reward*, para pegawai sadar bahwa sikap disiplin itu penting untuk ditanamkan dalam diri masing-masing

pegawai. Hal serupa juga diungkapkan oleh SK, selaku staf mengungkapkan bahwa menurutnya peraturan tersebut sangat efektif diterapkan untuk para pegawai karena dengan peraturan tersebut para pegawai tidak bertindak sewenang-wenang sendiri tentunya dalam hal absensi kehadiran dan tepat waktu atau tidak dalam masuk bekerja.

Pelaksanaan proses pengawasan pada saat pelaksanaan pekerjaan juga dilakukan pemimpin UPTD kepada para pegawainya, pemimpin selalu memantau apa yang dikerjakan oleh para pegawainya. Untuk pegawai yang bekerja didalam kantor, pengawasan dapat dilakukan setiap saat oleh pimpinan dikarenakan ruangan pemimpin dan pegawai yang bersamaan. Belum ada ruangan khusus untuk pimpinan UPTD, sehingga pemimpin dengan mudah memantau para pegawainya. Seperti yang diungkapkan oleh BM bahwa menurutnya pimpinan UPTD juga melakukan proses pengawasan terhadap para pegawainya pada saat para pegawai melakukan pekerjaannya. Bentuk pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap para pegawainya pun berbeda, mengingat pegawai UPTD yang tidak semuanya bekerja didalam kantor. Seperti halnya bagi petugas dilapangan yang kebanyakan setiap harinya bekerja dilapangan dari pada bekerja di dalam kantor. Bagi pegawai yang bekerja didalam kantor bentuk pengawasan yang dilakukan pimpinan yaitu seperti pimpinan mendapati salah satu pegawai yang bermalas-malasan pada saat bekerja dengan cepat pimpinan menegur pegawai tersebut dengan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung perasaan pegawai. Sedangkan untuk pegawai yang berada diluar kantor atau dilapangan menurut ST, pemimpin melakukan pengawasannya melalui media sosial yaitu berupa *group whatsapp*. Jadi, pegawai dapat melaporkan pekerjaan yang dilakukan dan dapat pula melaporkan apabila terdapat kendala saat pegawai bekerja dilapangan sehingga dapat mendapatkan penanganan secara cepat.

Dengan adanya *group whatsapp* tersebut pemimpin dengan mudah bisa mengetahui perkembangan pegawainya saat bekerja diluar kantor. Menurut pimpinan UPTD pelaksanaan proses pengawasan juga dilakukannya setelah para pegawai selesai melakukan pekerjaannya

yaitu dengan diadakannya rapat bulanan dan tahunan. Rapat bulanan dilaksanakan dimana rapat tersebut merupakan rapat evaluasi terhadap kinerja para pegawai dan evaluasi terhadap program kerja yang telah dilaksanakan selama tiga bulan dan enam bulan, apakah sesuai dengan tujuan yang telah dibuat atau tidak. Sedangkan rapat tahunan dilaksanakan setiap setahun sekali yaitu diakhir tahun. Pada rapat ini membahas mengenai evaluasi kinerja pegawai selama setahun, program kerja yang telah dilaksanakan selama setahun dan pembuatan perencanaan program kerja untuk tahun selanjutnya. Dengan diadakannya rapat tersebut maka pimpinan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi kendala sehingga pimpinan dapat melakukan tindakan untuk memperbaiki terhadap kendala tersebut.

Pelaksanaan proses pengawasan yang dilakukan pimpinan setelah para pegawai selesai melakukan pekerjaannya hanya dengan diadakannya rapat bulanan dan tahunan saja. Rapat harian bagi pegawai yang menyertakan laporan dengan tertulis tidak diadakan kembali karena hal itu kurang efektif untuk diterapkan bagi para pegawai UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja. Seperti yang diungkapkan oleh GA bahwa pimpinan UPTD pernah menerapkan rapat harian bagi para pegawai yang menyertakan laporan tertulis yang diadakan sebelum jam pulang kerja. Namun hal tersebut kurang efektif untuk diterapkan dikarenakan para pegawai dalam bekerja lebih disibukan dengan pembuatan laporan tersebut. Oleh karena itu pimpinan tidak menerapkan kembali rapat harian yang menyertakan laporan tertulis dan menggantikannya dengan rapat mingguan yang diadakan pada setiap hari senin pagi. Dengan diadakannya rapat mingguan tersebut dirasa lebih efektif untuk diterapkan kepada para pegawai UPTD.

Penjelasan diatas merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan pemimpin UPTD balai pengawasan tenaga kerja kepada para pegawainya. Menurut pemimpin, pengawasan tersebut memiliki manfaat yang dapat dirasakan oleh pemimpin dan seluruh pegawai. Berikut manfaat dari adanya pengawasan tersebut :

- 1) Untuk menjamin atau mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan

perencanaan yang telah dibuat sebelumnya demi mencapai tujuan.

- 2) Untuk memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi.
- 3) Untuk mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan sehingga dapat diketahui lebih awal berbagai bentuk penyimpangan dan kesalahan.
- 4) Untuk mengetahui pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang dimilikinya.

Hal serupa juga diungkapkan oleh BT bahwa dengan diterapkannya pengawasan yang dilakukan pimpinan maka pimpinan dan para pegawai dapat merasakan manfaat dari diterapkan pengawasan tersebut. Manfaat tersebut sudah pasti mengenai hal-hal positif yang bisa meningkatkan kinerja para pegawai. Manfaat tersebut seperti :

- 1) Dengan diadakannya pengawasan maka pimpinan dengan cepat bisa mengetahui terhadap penyimpangan yang dilakukan para pegawainya pada saat bekerja dan dengan cepat dapat memperbaikinya.
- 2) Dengan diadakannya pengawasan maka pimpinan dapat mengetahui apakah para pegawai sudah bekerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat atau belum.

#### **Kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara**

Kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan UPTD Balai Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dapat dilihat melalui :

- a. Kualitas Pekerjaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pegawai pengawas ketenagakerjaan melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam pelaksanaan tugas. Seperti hasil wawancara yang dilakukan dengan informan AK yang mengatakan bahwa :

*“Kami bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan kami. Hal tersebut dikarenakan sudah menjadi tugas dan tanggungjawab kami sesuai dengan bidang yang dianut. Kami memiliki tupoksi masing – masing tergantung perintah atasan apa yang akan dilakukan. Tentunya harus kami selesaikan dengan baik termasuk menyusun laporan pekerjaan.”*

Hasil wawancara tersebut juga dibenarkan oleh JK yang mengatakan bahwa :

*“Kan masing – masing sudah ada tugas dan tentunya target dalam menyelesaikan pekerjaan juga sudah harus ada dan kami sebagai pelaksana tentunya harus mengeksekusi dengan baik.”*

Ditempat terpisah juga, GA mengatakan bahwa:

*“Tuntutan kerja memang semua seperti itu. Dimanapun kita bekerja, karena ujung dari semua yang kami kerjakan ialah hasil. Apakah hasil tersebut sesuai dengan target atau capaian yang ditentukan atau tidak. Oleh sebab itu, kualitas pekerjaan harus menjadi tujuan utama. Kan susah sendiri juga kalau membuat laporan hasil pekerjaan atau pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai, otomatis akan menambah kerja, karena harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai.”*

b. Kuantitas Pekerjaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Jumlah pekerjaan masing-masing tupoksi berbeda-beda. Hasil penelitian yang dilakukan, terdapat tugas dan fungsi sesuai dengan seksi masing-masing serta terdapat juga petugas-petugas yang menjalankan pekerjaan langsung dilapangan. Jumlah pekerjaan tentunya berbeda. Secara individu jumlah pekerjaan yang dilakukan sudah dibagi. Hasil wawancara dengan ST, mengatakan bahwa :

*“Untuk banyaknya pekerjaan yang dikerjakan itu tergantung tugas masing-masing. Tentunya makin tinggi jabatan, makin tinggi pula jumlah pekerjaan yang dibebankan. Namun memang kadang kami “malendong” (mengerjakan bersama) tugas yang belum selesai, apabila sudah menyelesaikan tugas masing-masing.”*

Hasil wawancara dengan UT, mengatakan bahwa :

*“Kalau saya sendiri memang lebih banyak. Karena teman-teman yang lain memasukkan laporan semuanya kepada saya dan saya harus memeriksanya lagi. Kalau misalkan belum sesuai, otomatis harus merubah (laporan) sampai sesuai, selanjutnya saya yang menyampaikan laporan lanjutan kepada pimpinan.”*

c. Penggunaan Waktu Pekerjaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Kantor UPTD balai pengawan dibuka seperti dengan pelaksana teknis lainnya yang dimulai pada jam 08.00 pagi sampai dengan jam 16.30 WITA. Jenjang waktu tersebut harus melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan namun terkadang pekerjaan dalam sehari tidak bisa diselesaikan dikarenakan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan lebih banyak, sehingga pekerjaan belum selesai namun sudah berada pada batas waktu jam kantor. Hasil wawancara dengan KU, mengatakan bahwa :

*“Kebanyakan jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan terkadang menumpuk yang secara otomatis kami tidak dapat menyelesaikannya dalam waktu sehari. Kami juga dibatasi dengan waktu jam kantor. Masih sementara kerja tetapi sudah jam pulang, secara otomatis kami harus menyiapkan diri mengatur pekerjaan dan pulang untuk dilanjutkan esok hari. Tapi kadang juga kalau memang ada pekerjaan yang tidak bisa ditunda, mau tidak mau kami harus lembur.”*

Hasil wawancara dengan kepala Seksi dan kepala UPTD mengatakan bahwa :

*“Ya memang betul, kalau memang ada pekerjaan yang dituntut oleh pimpinan bahwa pekerjaan harus diselesaikan hari itu juga, kalau memang perlu lembur, ya kami harus lembur. Namun jarang hal tersebut, tetapi ada.”*

Secara keseluruhan hal tersebut menyebabkan adanya penggunaan waktu kerja kurang baik, karena masih ada pegawai yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena dengan mereka bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan menunjukkan setiap harinya selalu ada pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu, maka hal tersebut akan menunda selesainya pekerjaan lain yang semestinya mereka kerjakan. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kerja yang akan diselesaikan, dengan kata lain selain bergantung pada kualitas pengawas dalam

menyelesaikan tugas, tetapi bergantung juga pada jumlah pekerjaan yang akan diselesaikan. Meskipun secara aturan bahwa penyelesaian pekerjaan dilakukan di dalam jam kerja. Pada kegiatan pengawasan di lapangan, pegawai melakukan penyesuaian dengan operasional dimana pelaksanaannya dilakukan berdasarkan standar operasional prosedur yang menjadi acuan dalam penyelesaian kerja. Untuk pegawai yang terlambat masuk kerja melebihi peraturan diatas, pegawai diwajibkan memberikan alasan yang jelas kepada pimpinan. Sedangkan untuk tingkat kehadiran, pegawai diperbolehkan untuk tidak masuk kerja dengan syarat yaitu harus adanya izin terlebih dahulu kepada pimpinan lembaga dengan alasan yang jelas sebab mengapa pegawai tersebut tidak bisa masuk kerja.

#### d. Kerjasama Pekerjaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Kerjasama antar pegawai di UPTD balai pengawasan dapat dikatakan terjalin dengan baik. Hal tersebut ditunjukkan pada saat ada pegawai yang baru dipindahkan dari instansi lain, yang tentunya belum memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan disini pegawai yang sudah lama membantu dan mereka saling bekerjasama dengan pegawai yang baru masuk untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan atau mendapat arahan dari atasannya. Dan juga hubungan dengan sesama staf terjalin bukan hanya saat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dalam kebersamaan sosial dan saling membantu. Hasil wawancara dengan GA, JK, ST beserta Kepala Seksi dan Kepala UPTD Pengawasan mengatakan bahwa :

*“Kalau soal kerjasama ya tentunya sama seperti yang bapak peneliti lihat bahwa kami bekerja sama dalam arti, dari teman-teman pengawas memasukkan laporan kepada kami dan kami melanjutkan kepada pimpinan. Untuk sesama rekan pengawas sendiri lebih banyak melaksanakan tugas secara bersama. Hal tersebut dapat dilihat ketika turun ke lapangan kami berkelompok dan pada saat membuat laporan kami lakukan secara bersama-sama.”*

Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik, saling menghormati, saling berhubungan, saling bekerjasama dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hal tersebut nampak dari koordinasi yang terjalin dengan baik

diantaranya kerjasama pada tiap seksi. Dimana pimpinan menjadi teladan bagi bawahannya. ST mengatakan bahwa :

*“Koordinasi kami petugas/pengawas selalu berkoordinasi dengan pimpinan, tujuannya agar sama persepsi untuk apa yang akan dikerjakan dan pimpinan juga selalu memberi dorongan dalam melaksanakan tugas.”*

UPTD Balai pengawasan tenaga kerja berorientasi pada perkembangan pekerjaan yang lebih baik tentunya memerlukan pegawai-pegawai dengan kinerja berkualitas yang bertujuan untuk mengembangkan unit kerja menjadi lebih baik. Dalam menjalankan pekerjaan, selain dibutuhkan fungsi manajerial, kinerja menjadi kunci pokok dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaannya pengawasan pekerjaan sangat dibutuhkan, dimana pelaksanaan tersebut juga menuntut kinerja pengawas itu sendiri. UPTD Balai pengawasan sendiri melalui Disnakertrans, melakukan proses pengawasan terhadap kinerja pegawainya guna pencapaian tujuan yang maksimal yang nantinya dioptimalisasikan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan terhadap pegawai pengawas ketenagakerjaan. Dimana kinerja pengawas tenaga kerja sendiri di awasi oleh pimpinan pengawas. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka akan diketahui sejauh mana pelaksanaan tugas dari tiap-tiap pegawai pengawas sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan secara maksimal. Dengan pengawasan yang dilaksanakan dengan baik juga akan membantu pimpinan untuk mengetahui apakah ada kesalahan atau penyimpangan yang terjadi dalam usaha pencapaian tujuan. Pengawasan juga untuk mengevaluasi apakah pencapaian kerja dari pegawai ada hambatan atau kegagalan. Jika ada hambatan dapat diketahui usaha untuk mengatasinya, ada usaha untuk perbaikan sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih stabil sehingga pengawasan dapat tercapai dengan maksimal.

Secara keseluruhan UPTD balai pengawasan tenaga kerja Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara mengharapkan agar pelayanan yang diberikan memperoleh hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya. Agar pelayanan yang diberikan oleh seorang pegawai pengawas sebagaimana yang diharapkan maka



sangat diperlukan usaha yang tepat untuk memberikan pelayanan tersebut, dengan adanya pelayanan yang tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dalam melakukan pelayanan di UPTD Balai Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan pegawai dalam sebuah unit kerja. Jika dihubungkan dengan teori menurut Miner (1998) yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Hasil kerja pegawai pengawas di UPTD Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara secara keseluruhan sangat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal itu dapat dilihat dalam kesehariannya pengawas sangat disiplin dalam masuk bekerja dan cara berpakaian pegawai yang selalu menaati peraturan yang ada pada lembaga, selain itu pegawai pengawas tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing dari pegawai yang dapat dilihat dari salah satu pegawai yang mampu menginput data dan membuat laporan sesuai dengan tanggungjawab.

Kualitas kerja pegawai pengawas merupakan kualitas tentang seberapa baik pelayanan yang diberikan serta tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dimana kualitas menjadi hal penting dikarenakan akan berdampak secara langsung pada citra UPTD Balai Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja menunjuk pada jumlah hasil kerja dari pegawai dalam suatu periode waktu tertentu. Dwiyanto (2006) memberikan penjelasan mengenai kuantitas kerja melalui dimensi produktivitas yang dipahami pada efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka

mencapai hasil yang diharapkan. John Miner (1998) mengemukakan bahwa kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan rencana ataupun target.

Dalam hal jumlah pekerjaan pegawai secara individu ditemukan fakta bahwa capaian yang ada menyesuaikan dengan jabatan yang diemban. Pegawai yang tersebar dalam jabatan yang secara struktur diikuti dengan deskripsi kerja, bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Dibandingkan dengan rencana ataupun target, maka secara keseluruhan jumlah pekerjaan yang dihasilkan melebihi yang ditargetkan.

Kuantitas kerja dapat digunakan untuk mengukur beban kerja dalam sehari, angka tersebut biasanya digunakan untuk menunjukkan jumlah pekerjaan dan beban kerja yang diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Hal ini terlihat pada pekerjaan pegawai yang menggunakan waktu dan kecepatan tertentu untuk menyelesaikan tugasnya. Kuantitas mengacu pada kuantitas yang diproduksi dan dinyatakan dengan jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, dimana yang dapat juga dianggap sebagai bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan.

3) Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu yang dimaksud yaitu, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dimana hal tersebut merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan yang dilihat dari sudut koordinasi kerja dengan hasil yang diselesaikan secara maksimal. Kinerja pegawai berhubungan dengan produktivitas pegawai tentunya dengan meningkatnya kinerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap penilaian pada Balai Pengawasan. Proses penggunaan waktu di Balai Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara memiliki cara tersendiri.

Penggunaan waktu yaitu, pemanfaatan jam kerja untuk mengevaluasi dan menganalisis kinerja pegawai dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur operasi standar. UPTD Balai Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara harus menaati regulasi saat menjalankan tugas pekerjaan yang berlaku. Peraturan Gubernur nomor 65 Tahun 2017 sebagai dasar kebijakan pembentukan dan komposisi balai pengawasan, diantaranya tentang tugas dan fungsinya.

Pegawai pengawas UPTD Balai Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja. Salah satunya menyangkut penggunaan waktu kerja. Aktivitas layanan kantor ini dilaksanakan mulai pukul 08.00. Bersamaan dengan itu, pelayanan kepada masyarakat berakhir pada pukul 16.30 WITA. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja sesuai dengan waktu jam kerja. Kinerja pegawai berkaitan dengan kedisiplinan pegawai sendiri. Pegawai yang menggunakan waktu dengan baik dimana secara otomatis menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, untuk salah satu cara mencapai kinerja pegawai yang baik adalah menggunakan waktu secara baik dalam menyelesaikan tugas.

#### 4) Kerjasama

Kerjasama sangat penting dalam tujuan untuk mencapai kinerja pribadi pegawai dan instansi. Dalam menyelesaikan pekerjaan, membutuhkan dukungan orang lain. Jika ada hubungan kerja yang baik dalam instansi, kemitraan dibangun dalam tim untuk bekerja secara normal. Untuk menjalankan fungsi organisasi diperlukan kerjasama yang baik.

Data lapangan menunjukkan bahwa hubungan kerjasama di dalam seksi-seksi di instansi Balai Pengawasan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara berjalan dengan baik. Hal ini juga diikuti dengan hubungan dengan bidang/bagian lainnya berjalan dengan baik, hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik. Pegawai UPTD balai pengawasan menjalin hubungan kerjasama yang baik, tidak dapat dipisahkan dari keberadaan pimpinan yang menjadi teladan bagi pegawai. Pemimpin yang menjalankan

fungsi kepemimpinan dalam organisasi akan menjadi teladan ketika mampu menunjukkan sikap dan tingkah laku dalam memimpin secara baik dan benar.

Dalam melakukan pengukuran kinerja salah satu pendekatannya adalah pendekatan personality trait, yaitu dengan mengukur: kepemimpinan, inisiatif, dan sikap. Pimpinan dan pegawai di balai mampu menunjukkan sikap dan sifat kepemimpinan yang menjadi teladan bagi pegawai dalam bekerjasama sebagai media yang sangat baik pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Pembuktian atas hubungan kerja yang baik nyata terlihat dari aktivitas kerja yang saling mendukung satu dengan yang lain. Hubungan dengan rekan sejawat tidak hanya terjalin setelah pekerjaan selesai, tetapi juga dalam solidaritas sosial dan gotong royong. Kinerja adalah bahwa seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi bekerja keras secara hukum untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, yang penting tidak melanggar hukum dan mematuhi etika. Karena hubungan kerja yang dibentuk sebagai bagian dari proses kolaboratif dalam penyelesaian pekerjaan merupakan pencapaian kerja individu dan tim yang sejalan dengan etika, maka orang tidak dapat mau bekerjasama ketika sikap berubah. Perilaku yang ada tidak mencerminkan etika yang baik dalam bekerja, bersikap dan bertindak.

Hasil penelitian tentang kinerja pegawai pengawas di UPTD Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laloma, Tampi dan Mukuan pada tahun 2016, yang dilakukan di PT. Jasa Raharja 9 Persero Tbk, menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai berada pada kategori baik yaitu diselesaikan sesuai dengan apa yang disampaikan oleh atasan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Purwanti, Tampongangoy, Rumapea tahun 2017, yang dilakukan di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Cabang Manado, diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu dan

kerjasama antar pegawai dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut memberikan hasil positif terhadap pelayanan.

Selain dipengaruhi oleh aspek-aspek atau indikator-indikator yang dijelaskan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh fasilitas kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan lain-lain. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thomas, Rorong, dan Tampongongoy pada tahun 2017, dimana fasilitas kerja termasuk dalam aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Secara keseluruhan, optimalisasi kinerja pegawai merupakan fokus seluruh instansi pemerintah maupun organisasi dalam menjalankan tugas. Kinerja yang memuaskan akan menjadi aset dan daya jual instansi maupun organisasi dimana pegawai merupakan sumberdaya manusia yang bernilai dalam membantu mencapai tujuan. Oleh sebab itu, kesimpulan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pengawas di UPTD Balai Pengawasan Tenaga Kerja Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara perlu untuk dioptimalisasikan, dimana kinerja perlu dilakukan pengawasan secara langsung oleh pimpinan UPTD balai pengawasan sendiri. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja agar hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan sebagai bentuk pencapaian sesuai harapan secara efektif dan efisien.

1. Kualitas pekerjaan pegawai pengawas di UPTD Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan memiliki kualitas kerja yang baik, ditunjukkan dengan pekerjaan yang diselesaikan selalu sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.
2. Kuantitas pekerjaan dapat dikatakan baik dikarenakan jumlah pekerjaan yang diselesaikan mencapai target yang ditentukan yaitu dapat diselesaikan meskipun jumlahnya banyak.

3. Penggunaan waktu sendiri, pegawai mengikuti aturan waktu kerja yang ditentukan tetapi ada waktu – waktu tertentu yang membuat pegawai harus lembur untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab.
4. Kerjasama antar pegawai di UPTD balai pengawasan perlu untuk di labeli tinggi. Dikarenakan solidaritas antar pegawai yang baik dimana saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan apabila ada teman kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan apakah karena banyak atau jumlah yang banyak yang harus dikerjakan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, peneliti memberi saran yaitu:

1. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, diharapkan agar pegawai dapat diberikan fasilitas penunjang yang lebih baik agar hasil kerja yang dilakukan dapat lebih baik lagi.
2. Kuantitas pekerjaan yang banyak disarankan untuk menambah pegawai serta membagi jumlah pekerjaan sesuai dengan bidang dan kemampuan serta penambahan perangkat yang membantu kerja seperti komputer dan juga dilakukan pelatihan untuk meningkatkan SDM dalam mengoperasikan komputer untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan.
3. Penggunaan waktu berkaitan erat dengan kualitas dan kuantitas kerja, sehingga pemenuhan faktor penunjang untuk meningkatkan kualitas dan mengurangi beban kerja diharapkan untuk menyediakan faktor penunjang pekerjaan.
4. Kerjasama sangat dibutuhkan dalam instansi baik swasta maupun pemerintah untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan serta perlu untuk dilakukannya pelatihan-pelatihan terkait tugas dan fungsi

Pegawai Pengawas agar pengawasan terhadap Pekerja dan Badan Usaha terlebih pembuatan laporan maupun dokumen ketenagakerjaan semakin cepat dan tepat.

Sangkay, R. dkk. 2016. The Influence of Compensation and Training Toward Employee Performance at BNI 46 Manado Branch, Volume 4, Maret.

Taty, S. dan Basir, M. 2016. The Effect Of Leadership Style, Work Environment, and Organization Culture on Employee Performance: A Case Study at Kawasan Industri Makasar Indonesia, IOSR Journal of Business and Management, Vol 18, Issue 10.

#### DAFTAR PUSTAKA

Dwiyanto, A. 2006. Mewujudkan Good Governance Melayani Publik. Gadjah Mada University, Yogyakarta.

Endang, S. W. Taufeny, T. dan Vince, R. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Jurnal Manajemen, Volume 20, Nomor 2.

Mangkunegara, A. P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Miles, B. M. dan Huberman, M. 1992. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.

Miner, J. 1998. Organizational Behavior, Performance and Productivity. New York: Random House Business Division.

Peraturan Gubernur Sulawesi Utara No. 65 Tahun 2017 tentang pembentukan unit pelaksana teknis daerah pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah Provinsi Sulawesi Utara

Pramudyo, A. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. Vol.1 No.1.mang