

**KINERJA PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DI
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI UTARA**

***PERFORMANCE OF SUPERVISORY EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF
MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF NORTH SULAWESI PROVINCE***

Donald Adolf Kolly⁽¹⁾, Stefanus Sampe⁽²⁾, Johnny P. Lengkong⁽²⁾

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

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

*Penulis untuk korespondensi: donaldkolly@gmail.com

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah agrisosioekonomi@unsrat.ac.id : Selasa, 22 Juni 2021
Disetujui diterbitkan : Rabu, 28 Juli 2021

ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the performance of supervisory employees at the Department of Manpower and Transmigration of North Sulawesi Province. The method used in this research is descriptive qualitative method with data collected in the form of words and pictures. The focus of this research is based on the factors that affect the performance of employees which consist of quality of work, quantity of work, use of time and cooperation. Data collection techniques used are interviews, observation, and documentation. The data collected was analyzed through several stages, namely data reduction, display and data verification. The results showed that the performance of the supervisory staff of the Disnakertrans of North Sulawesi Province was very good even though there were several obstacles in carrying out their respective tasks.

Keywords : performance; labor inspector; department of manpower and transmigration

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendeskripsikan kinerja pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dengan data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar. Fokus penelitian ini didasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dan kerjasama. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis melalui beberapa tahapan yaitu reduksi data, display dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pengawas Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara sangat baik meskipun terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan tugas masing – masing yang diberikan.

Kata kunci : kinerja; pengawas ketenagakerjaan; dinas tenaga kerja dan transmigrasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menjamin dan menjaga terlaksananya suatu program agar dapat terwujud dengan efektif. Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta memiliki program – program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana agar tujuan tercapai harus dilakukan pengawasan yang berfungsi agar seluruh program yang ditetapkan berjalan searah sesuai dengan yang telah ditentukan. Proses pengawasan pada dasarnya menjadi strategi yang difokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja masing – masing pekerja pada suatu instansi yang ingin memajukan dan suksesnya tugas yang diberikan dimana berusaha agar setiap langkah yang diambil dapat berjalan. Pengawasan menjadi suatu proses monitoring yang dilaksanakan agar supaya apa yang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Apabila tidak maka harus dilakukan perbaikan dan penyesuaian agar mencapai hasil maksimal.

Dalam rangka menjalankan fungsi pengawasan maka diperlukan kelompok ataupun perorangan yang dapat menjalankan program pengawasan tersebut, dalam pengawasan dibutuhkan pengawas, dimana menjadi pengawas, memiliki tugas yang diembankan kepada kelompok ataupun individu tersebut. Proses pengawasan yang dilakukan oleh pengawas di berbagai instansi, dimaksudkan untuk memperbaiki ataupun meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan berhubungan erat dengan kinerja pegawai dalam hal ini kinerja pengawas. Kinerja pengawas yang merupakan pegawai ditunjukkan menjalankan tugas dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan dimana kinerja menjadi suatu kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja sangat dibutuhkan dikarenakan dengan kinerja akan diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu wujud kerja yang digunakan sebagai dasar dalam penilaian kerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan

dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dimana kinerja mencakup sikap mental dan perilaku seseorang yang memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang istimewa yang dalam pelaksanaan harus berkualitas dan lebih baik dari sebelumnya. Kinerja pegawai atau karyawan sangat membantu organisasi atau perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai pemimpin untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai atau karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai atau karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi atau perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja pegawai berpengaruh pada instansi dalam melaksanakan melaksanakan tugas dan mencapai tujuannya, dikarenakan pegawai merupakan penggerak instansi. Baik buruknya kinerja pegawai gambaran baik buruknya pelayanan suatu instansi ataupun lembaga. Instansi atau lembaga pemerintah, ketika kinerja pegawai dalam hal menunjukkan tingkat respon terhadap kebutuhan dan keluhan masyarakat rendah maupun tinggi, maka hal tersebut menjadi penilaian terhadap kinerja pegawai pengawas dan instansi secara keseluruhan. Salah satu instansi yang melaksanakan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kinerja yang tinggi yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara merupakan lembaga pemerintah yang berfungsi untuk membina, mengendalikan dan mengawasi bidang

ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon – calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas serta meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja serta memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Salah satu tugas yaitu mengawasi program ketenagakerjaan dan transmigrasi, tentunya Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara memerlukan pengawas – pengawas yang nantinya akan melaporkan hasil pengawasan kepada pimpinan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara. Untuk menunjang hal tersebut, maka melalui Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka semua urusan pengawasan ketenagakerjaan yang ada di kabupaten kota ditarik menjadi urusan pemerintah provinsi dan sejak tahun 2017 semua pengawas ketenagakerjaan yang ada di kabupaten/kota ditarik menjadi pegawai pengawas ketenagakerjaan provinsi. Melalui bidang pengawasan tersebut, maka secara otomatis satuan pengawas yang terdiri dari pegawai – pegawai yang memiliki kompetensi dalam bidang pengawasan.

Para pengawas dituntut untuk melaksanakan tugas yang telah diembankan kepada para pengawas, Hal tersebut tentunya berpengaruh pada kinerja para pengawas tersebut. Pengawas ketenagakerjaan tentunya memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankan tugas, selain berhubungan dengan baru bergabungnya pegawai pengawas ketenagakerjaan di kabupaten/kota tetapi bagaimana mengupayakan agar kinerja dalam hal ini kualitas pelayanan kepada masyarakat semakin baik dalam pelayanan. Dimana pelayanan yang dilakukan para pengawas tersebut berkaitan dengan kualitas pengawas dalam menjalankan tugas. Kualitas para pengawas menjadi tumpuan dalam pelayanan disnakertrans khususnya bidang pengawasan. Tidak dapat dipungkiri juga, dengan baru bergabungnya pegawai pengawas ketenagakerjaan, tentunya banyak pekerjaan yang lebih harus difokuskan. Hal tersebut tentunya mempengaruhi beban pekerjaan yang harus dijalankan. Dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan tidak lepas dari jumlah beban pekerjaan serta bagaimana para pengawas memanfaatkan waktu yang tersedia harus dieksekusi secara cepat dan tepat. Untuk menjalankan jumlah pekerjaan yang banyak, maka perlu dilakukan secara bersama yang bertujuan untuk mempercepat tujuan yang ditetapkan tentunya dengan tetap menjaga kualitas pekerjaan.

Definisi Pengawasan

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2003). Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2002).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisa kualitas kerja Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
2. Menganalisa kuantitas kerja Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
3. Menganalisa pemanfaatan waktu pekerjaan Pengawas Ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
4. Menganalisa kerjasama tim pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis keilmuan maupun secara praktis dimana secara teoritis untuk :

1. Menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang kinerja pegawai.
2. Menambah literature bahan kajian dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara praktis diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan selama 3 bulan yang dimulai pada Bulan November 2020 – Januari 2021.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2000), penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian ini dilakukan dengan cara peneliti melakukan observasi langsung serta melakukan wawancara.

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini yaitu informan penelitian yang memahami informasi tentang objek penelitian. Informan yang dipilih memiliki kriteria agar informasi yang didapatkan bermanfaat untuk penelitian yang dilakukan. Terdapat kriteria-kriteria untuk menentukan informan penelitian yang dikatakan oleh para ahli. Oleh sebab itu informan yang dipakai dalam penelitian ini ialah informan yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* yang berjumlah 10 orang yang terdiri dari :

1. Kepala Disnakertrans Provinsi Sulut 1 orang
2. Kepala Bidang Pengawasan 1 Orang
3. Pegawai Pengawas 5 orang Masyarakat (Tenaga Kerja) 3 orang

Fokus Penelitian

Penelitian ini lebih difokuskan pada kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yang dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreativitas, inovasi

dan insiatif. Fokus penelitian ini didasarkan pada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang disampaikan oleh John Miner (1998) yang terdiri dari :

1. Kualitas kerja; kecermatan serta ketelitian, hasil yang dicapai pada saat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas kerja; jumlah pekerjaan yang diemban dan harus diselesaikan sesuai dengan rencana target yang ditetapkan.
3. Waktu kerja; pemanfaatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya.
4. Kerjasama; dalam penyelesaian pekerjaan, sesama pengawas saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Wawancara mendalam (*Indepth Interview*) yaitu teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada subjek atau informan penelitian. Peneliti dalam hal ini mempersiapkan daftar pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian yang berkaitan dengan penyelaman dan komunikasi nonverbal penyelam. Wawancara dilakukan kepada beberapa informan yang telah ditentukan dengan menggunakan daftar pertanyaan. Dalam proses wawancara, peneliti merekam atau dan mencatat hasil jawaban yang diberikan oleh informan.

2. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan secara langsung ke tempat penelitian. Observasi dalam penelitian ini dilakukan langsung di Disnakertrans Provinsi Sulut. Kegiatan yang diamati secara langsung oleh peneliti sesuai dengan pokok tujuan penelitian selanjutnya, peneliti merekam dan mengambil gambar hal-hal yang relevan dengan tujuan penelitian.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya sumber data yang diperoleh melalui foto-foto dari lokasi penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan tahap sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Di mana setelah penulis memperoleh data, harus lebih dulu dikaji kelayakannya dengan memilih data mana yang benar-benar dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Display (Penyajian Data)

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang disesuaikan dan diklarifikasi untuk mempermudah peneliti dalam menguasai data dan tidak terbenam dalam setumpuk data.

3. Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan sehingga data-data yang ada telah diuji validitasnya. Sehingga diperoleh kesimpulan yang jelas kebenaran dan kegunaannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara memiliki tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Tenaga Kerja, Pemberdayaan Masyarakat dan Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, tenaga kerja dan transmigrasi memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis bidang ketenagakerjaan, pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan ,pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi ;

4. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Hasil Wawancara

Proses pengawasan ketenagakerjaan, lebih banyak dilakukan dengan mendatangi langsung obyek yang akan dilakukan pengawasan, dimana pelaksanaan pengawasan dilakukan berdasarkan laporan ataupun aduan yang masuk di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara. Untuk spesifikasi pengawasan tersebut, maka dibutuhkan pengawas – pengawas yang bertugas untuk mengunjungi langsung ke lokasi. Dalam rangka mempermudah proses pengawasan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara, tersebutlah seluruh bidang pengawasan termasuk pengawas sebagai implementor pengawasan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara (diwawancara Rabu 02 Desember 2020 jam 10:00 Wita), sebagai informan ET mengatakan bahwa :

“Untuk bidang pengawasan sendiri, sudah ada unit-nya yaitu Bidang pengawasan. Nah, disitu sudah dicantumkan tentang tugas dan fungsi bidang pengawasan sesuai arahan. Kalau untuk tugas – tugas pengawasan, seperti yang bapak (peneliti) ketahui di Sulawesi Utara jumlah perusahaan yang masuk semakin banyak tentunya dibarengi dengan jumlah tenaga kerja yang ikut meningkat. Tentunya hal ini juga mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya di bidang pengawasan dan secara spesifik akan memberi pengaruh pada petugas pengawas. Mulai dari jumlah pekerjaan serta kualitas pekerjaan itu sendiri”.

Hal senada juga disampaikan oleh Kepala Bidang Pengawasan, informan SK mengatakan bahwa :

“Jumlah petugas pengawas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan dan tenaga kerja tentunya tidak sesuai. Namun hal itu menjadi tantangan tersendiri. Permasalahan atau aduan – aduan yang masuk tentunya sedapat mungkin sudah harus ditangani yang sebelumnya dikaji terlebih dahulu. Kita bandingkan saja pada masa pandemic,

sekarang sudah di masa new normal, tahun lalu (2020) sektor ketenagakerjaan itu paling banyak memberi dampak, banyak pegawai yang di PHK, 2.083 tenaga kerja sedangkan yang dirumahkan sekitar 3.190 orang. Disini, petugas pengawas tentunya menghadapi banyak aduan, mereka akan melakukan proses pendataan dan pelaporan. Inilah kinerja pegawai pengawas untuk memferivikasi aduan dan memberikan laporan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Dinas dan Kepala Bidang Pengawasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Bidang Pengawasan di Disnakertrans untuk mempermudah dalam arti menspesifikasikan tugas dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan meskipun jumlah pengawas yang tersedia tidak berimbang dengan jumlah perusahaan atau pelaku usaha yang tersedia.

Berdasarkan pendekatan yang digunakan dalam menganalisis kinerja pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Provinsi Sulawesi Utara menggunakan indikator – indikator kinerja menurut John Miner (1998) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerja sama, diperoleh hasil penelitian melalui wawancara kepada para informan, yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja berhubungan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal tersebut dinilai dari baik buruknya hasil pekerjaan yang dijalankan yang dilihat dari sudut pandang ketelitian serta kerapian, keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai pengawas di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara memiliki peran dan tugas masing – masing yang dikontrol melalui Kepala Bidang Pengawasan yang bertugas dalam proses penyusunan kebijakan serta melaksanakan perencanaan, koordinasi, pengendalian serta pembinaan tugas. Selain itu sebagai penyelenggara kegiatan teknis yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas dinas yang diberikan oleh pimpinan.

Pengamatan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa, tugas pegawai pengawas yang kebanyakan turun lapangan untuk bertemu langsung dengan sumber yang menjadi obyek terlebih dari aduan masyarakat membutuhkan konsentrasi dan tenaga ekstra, hal tersebut dikarenakan proses pemecahan masalah yang terjadi lapangan, harus disusun untuk membuat kebijakan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Hasil wawancara bersama kepala bidang (diwawancara Rabu 02 Desember 2020 jam 10:00 Wita) bapak SK mengatakan bahwa :
“Fokus utama kami tentunya melaksanakan pengawasan. Jadi kami harus turun ke lapangan dan menghadapi berbagai karakter tenaga kerja yang harus disamakan persepsi dengan perusahaan. Sekembalinya dari tugas pengawasan itu, petugas harus menyusun data menjadi laporan yang diperoleh dilapangan yang selanjutnya akan dirapatkan dan disusun kebijakan yang akan diambil. Dan itu kebanyakan laporan itu dikejar untuk segera diselesaikan. Kemampuan pengawas dalam menyusun laporan sangat dibutuhkan, karena akan menjadi acuan”.

Pernyataan yang disampaikan tersebut, sama seperti yang diungkapkan oleh petugas pengawas, bapak TM yang mengatakan bahwa :

“Kalau kami ditugaskan untuk turun ke lapangan, ya kami harus turun. Setelah balik, kami akan menyusun laporan dimana laporan itu akan menjadi panduan untuk menyusun rencana sebagai langkah – langkah apa yang akan diambil. Berbeda lagi kalau misalnya ada tenaga kerja yang datang langsung ke kantor, untuk membuat aduan atau mencari informasi, kami juga harus segera merespon. Kami sering kewalahan, karena kadang kalau datang ramai ramai, dan ternyata harus langsung direspon, tentunya harus juga segera dieksekusi. Disitu kadang kadang terjadi kesalahan komunikasi. Pada akhirnya begitu menyusun laporan jujur agak kelimpungan. Kadang membuat kepala pusing”.

Hasil wawancara bersama pengawas SM,SK, dan WK menyampaikan 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 peintah atasan apa yang akan dilakukan. Tentunya harus kami menyelesaikannya dengan baik termasuk menyusun laporan pekerjaan”

Hasil wawancara bersama dengan masyarakat yang pada saat penelitian dilakukan, berada di kantor Disnakertrans. Peneliti menanyakan tentang bagaimana pelayanan yang anda terima pada saat datang mengurus keperluan di kantor Disnakertrans, dari 3 informan yang diwawancarai secara terpisah, informan RS dan PK menyampaikan pendapat yang sama yaitu : *“Kebetulan kami datang untuk mengurus kebutuhan sebagai tenaga kerja. Saya menyampaikan keluhan. Tadi pas sampai, langsung dilayani, ditanyakan berkas – berkas dan ada beberapa pertanyaan yang harus kami jawab. Dan tadi bapak yang disana sudah mencatat dan menyiapkan keperluan, sekarang tinggal menunggu”*.

Wawancara dengan informan NM dan RM mengatakan bahwa: *“Pelayanannya baik, bapak yang mengurus memberi respon cepat. Data – data yang dibutuhkan langsung saya berikan. Diurus dan ini saya sudah dapat surat yang saya perlu. Kalau menurut saya kualitas bapak yang melayani saya itu bagus, cepat dan teliti. Dan murah senyum. Kalau semua seperti itu, mungkin siapapun yang datang mengurus pasti. Apalagi pengawas ternyata, jadi memang lebih jeli. Intinya bagus pelayanannya”*.

Berdasarkan hasil wawancara yang dijelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelayanan petugas dapat dikatakan hasil kerjanya baik terlebih dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti yang dibuktikan dengan masyarakat yang merasa dilayani dengan baik.

Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan besarnya atau jumlah pekerjaan yang harus ditangani oleh pegawai dalam hal pegawai pengawas ketenagakerjaan. Proses wawancara dengan daftar pertanyaan Apa saja yang dilakukan pegawai pengawas tenaga kerja? dan

menurut anda, bagaimana hasil kerja dan atau laporan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara?

Hasil wawancara dengan kepala Disnakertrans ET dan SK Kepala Bidang Pengawasan, keduanya mengatakan bahwa : *“Seorang petugas pengawas, memang memiliki beban kerja yang lebih banyak dibandingkan staf atau pegawai lainnya yang berada di Disnakertrans. Mereka harus selain melayani aduan yang langsung di terima di dinas, mereka juga harus turun ke lokasi dan kembalinya harus segera membuat laporan. Tentunya itu membutuhkan waktu yang lebih. Dan, terkadang mereka harus menyelesaikan beberapa aduan, laporan dan membuat laporan untuk nantinya dijadikan sebagai panduan untuk diambil keputusan untuk membuat perencanaan sebagai bentuk kebijakan apa yang akan diambil. Intinya banyak pekerjaan”*

Hasil wawancara bersama pengawas SM,SK, dan WK menyampaikan bahwa :

“Kalau ada aduan, sebagai petugas pengawasan, kami harus mengunjungi lokasi kemudian mengambil atau mendata pokok –pokok permasalahan yang selanjutnya kembali untuk membuat laporan. Kalau misalnya kami turun lapangan biasanya, kami sudah tidak kembali ke kantor, karena terkadang kami sampai malam di lapangan. Kalau sudah kelelahan, langsung pulang kerumah. Besoknya kami kembali ke kantor atau kalau ada tugas lapangan lainnya kami langsung koordinasikan dengan kantor untuk melanjutkan tugas pengawasan. Kalau menurut saya, memang petugas pengawas masih kurang, kadang tidak cukup waktu untuk langsung mengeksekusi tugas. Tapi kami jalankan dengan senang hati.”

Hasil wawancara bersama pengawas TM dan GP menyampaikan 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 mengerjakan tugas bersama apabila sudah selesai tugas masing-masing”.

Secara keseluruhan, jumlah pekerjaan yang diemban petugas pengawas dapat dieksekusi dengan baik namun, kekurangan sumber daya manusia atau petugas pengawas menjadi kuantitas kerja terkadang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksud yaitu waktu jam kerja di mulai serta selesainya jam kantor. Proses wawancara dengan daftar pertanyaan: Bagaimana peraturan jam kerja Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara? dan Rata – rata pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara?

Hasil wawancara dengan petugas pengawas, SM,SK, dan WK mengatakan bahwa :
“Kami datang ke kantor tepat waktu, jam 7.30 kami sudah dikantor. Tetapi kalau misalnya kami ada tugas lapangan, kami tidak langsung ke kantor kami langsung menuju lokasi. Itu kalau ada tugas lapangan. Kalau misalnya tidak, atau kebetulan sebagian tugas hanya di kantor, kami datang sesuai prosedur jam kantor”.

Hasil wawancara dengan petugas pengawas, TM, dan GP 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”.

Senada dengan para pegawai pengawas ketenagakerjaan, Kadis Disnakertrans ET dan Kepala Bidang SK membenarkan hal tersebut dimana mereka menyampaikan bahwa:
“Kalau jam kantor, semua sama seluruh instansi. Namun untuk saat ini, kami melaksanakan protocol kesehatan jadi tidak semua pegawai ada di kantor. Terlebih untuk pegawai pengawas ketenagakerjaan mereka banyak dilapangan. Kalau misalnya tidak ada tugas lapangan, mereka masuk sama seperti yang lainnya dan sesuai dengan waktu yang ditentukan”.

Hasil wawancara bersama dengan masyarakat yang pada saat penelitian dilakukan, bagaimana penerimaan aduan dilihat dari jam pelayanan di kantor Disnakertrans. Peneliti menanyakan tentang mengurus keperluan di kantor Disnakertrans, dari 3 informan yang diwawancarai secara terpisah, informan RS dan PK menyampaikan pendapat yang sama yaitu :

“Kami datang untuk mengurus kebutuhan sebagai tenaga kerja. Saya menyampaikan keluhan. Jam kami datang 8:15, langsung dilayani, ditanyakan keperluan apa yang datang ke kantor dinas. Dan selesai 9:30”.

Wawancara dengan informan NM dan RM mengatakan bahwa:

“bapak yang mengurus memberi respon cepat. Pengaduan kami langsung dilayani dengan baik hanya kisaran satu jam permasalahan aduan kami langsung dicatat dan direspon”

Pemanfaatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kebanyakan melebihi batas waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut merupakan dampak dari kurangnya jumlah tenaga pengawas yang tersedia.

Kerjasama

Secara keseluruhan petugas pengawas ketenagakerjaan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara saling peduli dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karena dalam melaksanakan pekerjaan saling berkaitan antara bidang satu dengan bidang yang lainnya. Kerjasama antar petugas pengawas bersama pimpinan dan staf lainnya dapat dikatakan terjalin dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara dengan daftar pertanyaan yaitu ; Bagaimana tanggapan anda tentang solidaritas antar sesama pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara?;

Hasil wawancara dengan petugas pengawas, WK dan GP mengatakan bahwa:

“Kalau untuk kerjasama kami yakin kami solid. Karena kadang kalau misalnya saja ada teman yang berhalangan dan tidak masuk. Kadang tanpa intruksi pimpinan kami biasanya langsung mengeksekusi tugas tersebut. Meski setiap orang memiliki tugas masing-masing sesuai delegasi yang dibagikan oleh atasan, semuanya akan saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Enaknya memiliki tim, bisa membagikan beban kerja dan juga memberikan bantuan pada anggota tim lainnya. Semua orang akan saling tolong-menolong dan belajar untuk tidak memperhatikan kepentingan pribadi, tetapi mengutamakan kepentingan bersama. Itu yang terjadi di kami disini. Kami teamwork”.

Hasil wawancara TM, SM dan SK, menyatakan bahwa :

“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 dari kalau turun ke lapangan kami berkelompok dan pada saat membuat laporan kami lakukan secara bersama – sama”

SK sebagai Kepala Bidang Pengawasan menyampaikan bahwa:

“Kerjasama yang kami utamakan untuk menjalankan pekerjaan. Karena dapat saling memberi solusi dan masukan. Baik itu sebagai pimpinan maupun staf/pegawai. Dan itu akan membantu, apalagi kalau saat tugas menumpuk, kerjasama akan sangat membantu. Masing-masing orang dalam tim mungkin memiliki pemikiran yang berbeda-beda. Namun, setiap orang harus sepatat dalam hubungan kerja. Tim kerja harus memahami target dalam kelompok dan memiliki satu visi yang sama dalam bekerja. Karena jika kita bekerja sendirian, pikiran kita akan lama berkembang. Saat pikiran kita buntu, kita tidak akan bisa menemukan ide yang kreatif dan inovatif. Berbeda jika Anda bekerja dalam tim, kita dapat saling berkomunikasi untuk bertukar pikiran. Kreativitas pun akan terbangun karena terdapat diskusi untuk membahas berbagai gagasan yang menarik. Kita bisa mendapatkan ide terbaik dan akhirnya menciptakan solusi yang optimal secara bersama-sama. Jika terjalin kerja sama yang baik, efisiensi kerja jadi meningkat. Setiap orang akan menjalankan fungsinya secara bersamaan sesuai tanggung jawab masing-masing, sehingga pekerjaan yang menumpuk dapat cepat dibereskan.”

Kerja sama dalam tim (*teamwork*) terkadang dihindari oleh beberapa orang di lingkungan kerja. Ada yang merasa sanggup bekerja secara independen, sehingga tidak terlalu mengandalkan orang lain. Padahal, *teamwork* memberikan sejumlah manfaat bagi diri Anda sendiri dan organisasi. Anda harus menurunkan ego dan menjaga kekompakan hubungan dalam tim. Hindari sikap yang merasa bisa bekerja sendiri-sendiri.

Kinerja Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sebagai suatu fokus pencapaian yang menunjukkan hasil tentang kemampuan kerja, kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan, serta penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan proses penyelesaian pekerjaan dikerjakan secara bersama – sama. Kinerja pada dasarnya tentang kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan yang menyebabkan pegawai dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaannya. Tanpa terkecuali kinerja pegawai pengawas dalam hal ini pengawas dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dikarenakan dapat digunakan untuk mengevaluasi. Untuk mengukur kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinsnakertrans Provinsi Sulawesi Utara menggunakan indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama.

Kualitas Kerja

Di dalam pelayanan, kualitas merupakan unsur yang paling penting, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang melayani produk pembiayaan. Pengawas ketenagakerjaan dipercayakan untuk dapat menjamin penegakan ketentuan hukum terkait yang bersangkutan dengan kondisi – kondisi kerja dan perlindungan pekerja ketika melakukan pekerjaan, seperti ketentuan terkait jam kerja, upah, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, hubungan kerja dengan anak – anak dan kaum muda dan hal – hal terkait lainnya, sejauh ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan; ketentuan hukum yang dimaksud termasuk keputusan arbitrase dan perjanjian bersama dimana kekuatan hukum diberikan dan bisa ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan. Selain itu pengawas ketenagakerjaan menyediakan informasi serta saran teknis kepada pengusaha dan pekerja mengenai cara yang paling efektif untuk memenuhi ketentuan hukum serta pegawai pengawas meinfokan tentang otoritas yang kompeten mengenai pelanggaran atau penyalahgunaan yang khususnya tidak dilindungi oleh ketentuan yang ada. Hal ini sesuai dengan keputusan konvensi – konvensi ILO terutama nomor 81 dan nomor 129 yang merupakan jalan masuk untuk pengawasan etenagakerjaan yang efektif menurut standar universal.

Oleh sebab itu pengawasan harus diselenggarakan sebagai suatu sistem yang berlaku pada semua tempat kerja dimana ketentuan – ketentuan hukum yang terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerja ditegakkan. Pengawasan ketenagakerjaan harus ditempatkan dibawah pengawasan dan kontrol kekuasaan pusat sejauh hal tersebut sesuai dengan praktik administrasi yang berlaku.

Dengan demikian proses pengawasan harus dijalankan oleh orang yang berkompeten dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan. Kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan hasil yang baik. Dapat dikatakan telah menjalankan pekerjaan pengawasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Para pengawas melakukan kunjungan langsung ke lokasi – lokasi ataupun pada obyek terlapor yang mengarahkan pada terjadinya pelanggaran. Kualitas kerja pegawai pengawas dapat dilihat dari pelaksanaan pekerjaan yang melakukan pemerinsaan sesuai dengan surat perintah yang dikeluarkan yang selanjutnya melakukan pelaporan sebagai bentuk rekomendasi untuk penanganan permasalahan yang terjadi. Kualitas kerja merupakan cerminan kinerja pegawai yang sejalan dengan kinerja melalui dimensi kehandalan, kompetensi dan pengetahuan. Hal tersebut dikarenakan kinerja dideskripsikan sebagai suatu konsistensi kerja dan ehandalan pegawai dalam pelayanan, keakuratan menyelesaikan pekerjaan serta benar dan tepat tidak dapat dipisahkan dari kompetensi yang merupakan keahlian dan pengetahuan dalam memberi pelayanan sehingga melalui pengetahuan yang dimiliki pegawai pengawas maka keluhan masyarakat dalam hal ini tenaga kerja dapat dilayani dan terpenuhi dengan baik seluruh aduan atau keluhan mereka.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja diukur dari jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan dimana kuantitas kerja dapat dilihat dari dimensi produktivitas yang dipahami pada efisiensi, efektivitas pelayanan serta tingkat pelayanan yang bertujuan mencapai hasil yang diharapkan. Miner (1998) menjelaskan bahwa kuantitas pekerjaan berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan bila dibandingkan dengan rencana atau target.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Utara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan alur yang telah ditetapkan. Dimana pengawas akan menangani laporan atau aduan masyarakat berdasarkan surat perintah yang selanjutnya dibuatkan laporan untuk dilaksanakan.

Pekerjaan tersebut akan dianggap selesai apabila peengusaha atau badan usaha atau yang menggunakan pekerja langsung menerima dan menjalankan laporan yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan. Tetapi, bila hal tersebut ditolak oleh pengusaha atau badan usaha, maka secara otomatis akan menambah beban kerja pegawai pengawas dikarenakan harus mengubah atau memperbaiki laporan pekerjaan yang dalam hal ini mengeluarkan nota pemeriksaan lanjutan agar dapat diterima oleh pengusaha, badan usaha yang menggunakan tenaga kerja sebagai aduan dari pekerja.

Penggunaan waktu

Penggunaan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan di awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil otuput serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lainnya. Dalam dunia pekerjaan, produktivitas perkerja memiliki hubungan yang erat tentang menejemen waktu kerja para pegawai atau karyawan.

Dalam ketepatan penggunaan waktu kerja, pegawai pengawas ketenagakerjaan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara menggunakan waktu sebaik mungkin. Dilihat dari waktu kerja, dikarenakan pegawai pengawas merupakan petugas lapangan, pegawai pengawas dalam menjalankan pekerjaan selalu langsung menuju ke lokasi yang ditentukan sesuai dengan surat perintah yang diberikan. Para pegawai pengawas ketenagakerjaan menjalankan tugas tersebut dan menyelesaikan dalam waktu telah ditentukan termasuk laporan sudah dimasukkan terlepas akan adanya perbaikan akibat ditolaknya laporan oleh pengusaha yang mengharuskan pegawai pengawas mengeluarkan nota pemeriksaan sampai beberapa kali namun intinya mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penggunaan waktu ini sendiri juga bergantung pada hasil pelaporan yang diberikan kepada pengusaha yang memiliki batas waktu 14 hari yang apabila langsung dieksekusi oleh para pengusaha, itu berarti waktu yang digunakan akan lebih singkat dari yang telah ditetapkan.

Kerjasama

Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi hal yang penting untuk dapat mewujudkan kinerja baik secara individu maupun organisasi dalam hal ini instansi pemerintah. Kerja sama akan tercipta dalam suatu kelompok kerja apabila terjalin hubungan kerja yang baik dalam hal ini kerj sama antar sesama pegawai pengawas ketenagakerjaan di Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara.

Hasi pengamatan dan wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa kerja sama pegawai pengawas ketenagakerjaan berjalan dengan baik dimana secara individu mereka saling membantu dalam menangani aduan yang diterima apabila terdapat salah satu pengawas yang berhalangan untuk mengeksekusi laporan atau aduan yang diterima. Hal tersebut tentunya membantu dalam penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan. Pembuktian atas hubungan kerja yang baik nyata terlihat dari aktivitas kerja yang saling mendukung satu dengan yang lain. Hubungan dengan sesama pegawai pengawas terjalin bukan hanya di saat penyelesaian pekerjaan, akan tetapi juga dalam kebersamaan sosial dan saling membantu. Demikian pula halnya pada hubungan dengan mitra kerja terjalin baik yang dibuktikan pada kegiatan turun lapangan. Hubungan kerja yang terbentuk sebagai bagian dari proses kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai capaian hasil kerja individu maupun kelompok yang juga sesuai dengan etika dan moral yang dimiliki. Tidak mungkin orang akan bersedia bekerja sama ketika dari sikap dan tingkah laku yang ada tidak mencerminkan moral dan etika yang baik dalam bekerja, bersikap dan bertindak.

Kendala – Kendala Dalam Proses Pengawasan Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara secara umumnya, dan secara khusus oleh Bidang Pengawasan, diantaranya :

1) Kurangnya sumberdaya pegawai pengawas ketenagakerjaan yang menyebabkan tumpang tindih jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan yang berdampak pada batas waktu yang telah ditentukan yang dapat menyebabkan laporan pekerjaan terhambat dan dapat mempengaruhi kualitas kerja.

- 2) Sering terjadinya penolakan terhadap laporan nota pemeriksaan oleh pengusaha/badan usaha yang menyebabkan pegawai pengawas harus membuat laporan kembali dengan melampirkan dalam bentuk nota pemeriksaan II yang pada akhirnya membuat jumlah pekerjaan bertambah yang semestinya sudah selesai.
- 3) Data masyarakat terlebih pada saat pengurusan jaminan kecelakaan kerja dan kematian, terkadang tidak sesuai dengan semestinya, yang menyebabkan kuantitas kerja bertambah yang tentunya juga mempengaruhi batas waktu pengerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yang dilihat dari indikator kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai pengawas ketenagakerjaan menunjukkan kualitas yang baik dimana para pegawai pengawas langsung turun ke lapangan pada saat menerima surat perintah sebagai bentuk penanganan terhadap pengaduan atau pelaporan masyarakat dalam hal ini permasalahan tentang ketenagakerjaan.
2. Kuantitas kerja pegawai pengawas secara keseluruhan dapat ditangani dengan baik. Tetapi hal tersebut dapat berpengaruh apabila laporan hasil pemeriksaan dalam bentuk nota pemeriksaan yang disampaikan kepada para pengusaha atau badan usaha dan pengguna tenaga kerja, melakukan penolakan maka pegawai pengawas harus melakukan peninjauan kembali atau membuat laporan kembali sampai dengan laporan tersebut diterima oleh pengusaha atau badan usaha atau pengguna tenaga kerja.
3. Penggunaan waktu kerja oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sama seperti pegawai Disnakertrans yang tidak melaksanakan kegiatan yang turun ke

lapangan secara langsung. Apabila tidak melakukan pengawasan langsung ke lokasi maka, para pegawai pengawas masuk kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan tetapi apabila ada tugas yang mengharuskan turun ke lapangan, maka mereka akan langsung menuju ke lokasi pemeriksaan dan kembali ke kantor apabila masih pada jam kantor.

4. Kerjasama para pegawai pengawas ketenagakerjaan berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari apabila ada teman yang tidak dapat menjalankan tugas turun lapangan maka akan ada pengawas lainnya yang akan menggantikan demikian juga dikantor, apabila terdapat teman pengawas yang memiliki banyak laporan pemeriksaan yang akan dibuat, maka mereka akan saling membantu terutama pada saat ada pengawas yang telah menyelesaikan pekerjaannya.
5. Jumlah sumber daya manusia atau pegawai pengawas masih sangat kurang apabila dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang ada di Sulawesi Utara yang harus ditangani.

Saran

Sesuai dengan pembahasan dan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan serta untuk mengatasi / memperbaiki kendala – kendala yang terjadi pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, peneliti memberi masukan dalam hal ini berupa saran yang terdiri dari :

1. Kualitas kerja pegawai pengawas dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri, oleh sebab itu perlu untuk meningkatkan kualitas kerja dengan cara mempelajari hal – hal yang baru dengan mengikuti pelatihan tentang peningkatan kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja tidak terlepas dari kualitas kerja. Apabila kualitas kerja baik maka jumlah kerja yang akan dilaksanakan secara otomatis berpengaruh pada kuantitas kerja oleh sebab itu dengan meningkatkan kemampuan pegawai pengawas dalam hal kualitas kerja secara otomatis kuantitas pekerjaan dapat teratasi.

3. Penggunaan waktu kerja sangat dibutuhkan agar tidak terjadinya penumpukan pekerjaan yang juga akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja. Masing – masing indikator kinerja saling bergantung, oleh sebab itu penitngnya pembagian waktu kerja dan ketepatan waktu kerja akan sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Keterbukaan dan saling percaya antar sesama rekan pegawai pengawas dan pimpinan akan menghasilkan kinerja yang baik, oeh sebab itu kerjasama perlu untuk dipelihara dan ditingkatkan salah satunya dengan memberikan waktu kebersamaan untuk pegawai untuk saling berinteraksi misalnya dengan refreshing.
5. Disnakertrans Provinsi Sulawesi Utara dalam hal ini Bidang Pengawasan perlu meningkatkan kualitas sumberdaya pegawai pengawas diantaranya dengan menambah jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, serta perlu dilakukan pelatihan – pelatihan yang lebih intens dalam bidang pengawasan yang bertujuan agar pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditargetkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Miner, John. B. 1998. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, First Edition, random House, Inc. New York.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metode Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian, SP, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.