

EFEKTIFITAS TATA KELOLA KEBERSIHAN DAN PEMELIHARAAN TAMAN KOTA

Martinus Syamsudin

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas
Jln. Oevang Oeray Nomor 92 Baning Kota Sintang
Email: *martinussyamsudin 1974@gmail.com*

Abstrak: Kedisiplinan kerja tenaga kebersihan dan pemeliharaan taman dapat membuat taman dan ruang terbuka hijau dapat dinikmati oleh masyarakat. Motivasi yang dilakukan untuk memberi semangat kerja dalam bentuk imbalan setiap bulan berdasarkan ketetapan yang di atur oleh pemerintah berdasarkan perjanjian kontrak kerja. Tanggungjawab kerja dilakukan dengan pembagian wilayah kerja yang telah ditetapkan setiap taman dalam bentuk pemeliharaan.

Kata Kunci: Efektifitas, Tata Kelola.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah Pasal 35 ayat (2) dinas daerah kabupaten/kota di pimpin oleh kepala dinas daerah kabupaten/kota yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang mempunyai visi Terwujudnya Kualitas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang Yang Hijau, Bersih, Indah Dan Lestari.”

Untuk mengwujudkan visi tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang ditetapkanlah misi, dan mengandung makna yang mencerminkan pandangan organisasi tentang kemampuan dirinya. Berkaitan dengan hal tersebut maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang menetapkan misi sebagai berikut: a. Kualitas pelayanan melalui perencanaan dan peningkatan kapasitas Sumber Daya (manusia, peralatan, pendanaan, bahan dan metodologi); b. Koordinasi, fasilitas, pembinaan, pemberdayaan, pelestarian sumber daya alam, perlindungan dan pengelolaan lingkungan; c. Penataan lingkungan yang baik dengan memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan penataan hukum lingkungan; d. Kapasitas kelembagaan, penelitian dan pengembangan, perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup;

Untuk dapat mengwujudkan visi dan misi tersebut salah satunya adalah peran penting seksi Pertamanan dalam hal ini agar penataan taman kota dan tata ruang terbuka hijau dapat terkelola dengan baik. agar terwujudnya taman-taman kota yang perlu ada sumber daya tenaga manusia yang melakukan, akan tetapi Taman ruang terbuka hijau tersebut membutuhkan pemeliharaan dan membutuhkan tenaga manusia untuk pemeliharannya. Berdasarkan data yang ada dalam pemeliharannya taman ruang terbuka hijau tersebut menggunakan tenaga kerja harian lepas di bawah instansi teknis Dinas Lingkungan Hidup

dengan melakukan kontrak atau perjanjian kerja sisten harian lepas. Hal ini menjadi fenomena bahwa dalam penggegolaan yang menadi amanat undangan akan tetapi pengelolaan dilakukan oleh pekerja harian lepan melalui kontrak kerja. Selanjutnya apakah ini efektif untuk dilakukan.

Efektivitas sering digunakan sebagai konsep tentang efektif dimana sebuah organisasi bertujuan untuk menghasilkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Mengacu pada teori Gibson (1987:25) mengenai keefektivasan, dikatakan bahwa keefektivas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan perestasi individu, kelompok dan organisasi. Pegawai Negeri Sipil sebagai seorang individu merupakan pelaku dalam efektivitas individu. Prespektif keefektifan, dibagi dalam tiga tingkatan dan bagian yang paling mendasar adalah keefektifan individu. Keefektifan suatu Kelompok akan ditentukan oleh keefektifan individu dan keefektifan organisasi tergantung pada keefektifan kelompok. Dengan kata lain, organisasi akan efektif, jika individu (Pegawai Negeri Sipil) juga efektif.

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk mencapainya efektifitas hasil yang optimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun non formal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam pencapaian standar-standar organisasi. Dalam bahasa disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *discipline* yang artinya Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Kata disiplin sering

menjadi suatu ukuran yang bernilai positif dan biasanya dijadikan indikasi seseorang yang sukses dalam mencapai cita-citanya dan mencapai tujuan organisasinya.

Pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut: Handoko,(1996:208) bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”

Sondang P. Siagian (1995 : 130) menyatakan bahwa: “Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian”.

Menurut Wijowasito dan Poerwadarminta (2001:30): “disiplin berasal dari kata *disciple* yang berarti pengikut, yang kemudian menjadi kata *discipline* yang berarti tata tertib”. Sedangkan menurut Zain (1983:11) bahwa: “disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan yang keras kepada peraturan, memegang disiplin, menjalankan peraturan dengan kata takluk kepada disiplin, tata dengan membabi buta kepada peraturan atau orang diatas”.

Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang dilaksanakan secara sadar, ikhlas lahir batin sehingga timbul rasa malu dan taat karena sanksi. Disiplin di satu sisi adalah sikap hidup dan prilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar. Sikap dan prilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itulah yang benar dan keinsyafan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Di sisi lain disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata hidup manusia sebagai kelompok atau masyarakat.

Dengan demikian disiplin berhubungan dengan adanya peraturan, dimana harus dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh pegawai dalam suatu organisasi pemerintahan dalam arti mereka berdisiplin bukan karena adanya sanksi atas pelanggaran yang diberikan akan tetapi para pegawai berdisiplin karena adanya dorongan yang tulus dari diri sendiri dan berjalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Motivasi adalah sebagai energi dan kekuatan seseorang yang akan membangkitkan tingkat antusiasme dan ketekunan dalam melakukan suatu kegiatan atau usaha, baik yang datang dari dalam diri sendiri (motivasi internal) ataupun dari luar individu (motivasi eksternal).

Motivasi ini merupakan tugas dari seorang pimpinan untuk membuat para bawahan atau karyawannya bersemangat melaku kan tugas-

tugasnya. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang, dari jenis pekerjaan, serta adanya perasaan bangga diri menjadi bagian dari suatu perusahaan atau tempat seseorang tersebut bekerja. Selain itu, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, penghasilan atau gaji yang adil dan kompetitif, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi.

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia karangan Purwadarminta motivasi berarti *dorongan* atau *daya penggerak*. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cukup dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi

organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas tinggi. Motivasi hanya diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Bagi orang-orang yang tidak mampu melakukan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi karena akan percuma dan sia-sia saja, motivasi adalah pekerjaan pimpinan terhadap bawahan, sebagaimana pendapat Sarwoto (1977:150) bahwa: "motivasi adalah fungsi kegiatan dan juga alat daripada pimpinan untuk menggerakkan bawahan agar bekerja dengan lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi".

Selain itu menurut Martoyo (2000:10) bahwa: "motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukan suatu tindakan (*action*) yang memberikan kekuatan yang mempengaruhi kepada pencapain kebutuhan, memberikan keputusan maupun keseimbangan". Pendapat ini sesuai dengan pendapat Robbins (dalam Hasibuan, 2003:96) bahwa:

Guna motivasi pegawai, maka perlu sarana dan prasarana atau alat untuk memotivasi. Menurut Hasibuan (2003:99) adapun alat-alat motivasi adalah sebagai berikut: a. Materiil insentif, alat motivasi yang diberika itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya kendaraan dan rumah. B. Nonmaterial insentif, alat motivasi yang diberika itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rokhani saja, misalnya medali, piagam penghargaan lain-lain. c. Kombinasi materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil dan nonmaterial, jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kebutuhan rohani.

Namun apabila dilihat dari jenis perilaku dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya maka motivasi seseorang dapat digolongkan berdasarkan teori-teori motivasi. Menurut Sulistiyani (2003:192:193) bahwa teori motivasi bisa digolongkan menjadi tiga kelompok yaitu:

a. teori keadilan dan kepuasa kerja

Teori keadilan (*equity theory*) membantu untuk memahami bagaimana seseorang pegawai mencapai kesimpulan bahwa ia diperlakukan dengan adil dan tidak adil merupakan pemikiran subyektif tentang apa yang telah ia berika kepada pegawainya dan apa yang telah ia peroleh dari pegawainya itu. Perasaan subyektif inilah yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja.

b. Teori kebutuhan (*need theory*)

Menurut teori ini manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi: kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain. Dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja.

c. Teori pengharapan

Teori harapan (*expectancy*) secara logis berusaha menyusun kembali proses mental yang mengarah pada seorang pegawai untuk memperluas jenis usaha-usaha tertentu dalam arah tertentu pula.

Hasibuan (2003:103), bahwa: "teori motivasi dikelompokkan menjadi dua yaitu, teori kepuasan (*contens theory*) tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya dan teori proses (*process theory*) tentang motivasi berkaitan dengan bagaimana perilaku itu di gerakan".

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Namun menurut Hasibuan (2003:103) bahwa: "teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya".

Peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari suasana kerja atau iklim yang ada dalam organisasi. Suasana kerja yang memungkinkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai seperti pemahaman pegawai terhadap deskripsi tugas (*job description*) sesuai posisi dimana pegawai itu ditempatkan, tugas-tugas seperti apa yang harus dilakukannya, kepada siapa pegawai itu melapor atas hasil yang dikerjakannya, atau bila menemukan masalah dari pekerjaannya kepada siapa ia memperoleh solusinya, bagaimana mekanisme koordinasi secara formal yang harus dipedomani, demikian pula dengan pola interaksi yang harus diikuti pegawai dalam organisasi, dan seterusnya. Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling terkait satu dengan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam organisasi tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Rendahnya produktivitas kerja disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya diduga karena faktor iklim organisasi.

METODE

Suatu penelitian ilmiah membutuhkan suatu rancangan atau jenis penelitian. Hal ini dikarenakan dengan rancangan penelitian akan diperoleh pedoman dalam melakukan penelitian secara sistematis, dan terarah. Oleh karena itu setiap penelitian tentulah mempunyai sasaran atau

objek, untuk menjadi sasaran dalam karya ilmiah. Kemudian disamping itu pula pemilihan terhadap jenis penelitian tersebut harus juga sesuai dan relevan dengan masalah dan tujuan dari penelitian agar penelitian memperoleh data yang tepat (*valid*) sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Substansi Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk membuat gambaran atau menggambarkan keadaan ataupun kejadian. Penelitian deskriptif menurut Nawawi (1993:63) adalah dapat diartikan “Sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidik dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subyek/ obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat

dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya”. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kepala Bidang Pertamanan dan pemakaman, Kepala Seksi Pertamanan, Staff Pertamanan yang di klasifikasi pada tenaga kebersihan dan pemeliharaan taman. Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penlitian ini adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Pengolahan data dan Analisis data yang digunakan yaitu teknis analisis kualitatif dengan lokasi penelitian ini pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Aparatur penyelenggara negara dituntut mempunyai profesionalisme sesuai dengan tugas dan jabatannya dalam melaksanakan setiap bidang kerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Secara struktural organisasi yang tata kelola manajemen pemerintahan yang baik menjadi salah satu tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan amanah dan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Peningkatan kinerja aparatur merupakan salah satu indikator keberhasilan pelaksanaan program kerja pemerintah sebagai aparatur negara. Hasil kerja organisasi pemerintah adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kerja organisasi pemerintah memilki keterkaitan yang sangat erat untuk tercapainya tujuan negara, oleh karena itu pentingnya kedisiplinan aparatur, motivasi dalam bekerja serta tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan adalah sangat penting.

Kedisiplin seseorang dalam bekerja pada sebuah pemerintah adalah harus dilakukan untuk dapat mewujudkan visi dan misi dari sebuah instansi teknis dalam pemerintahan, kedisiplinan pegawai atau aparatus sipil negara telah di atur oleh undang-undang oleh pemerintah republik

indonesia. Selanjutnya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, Pegawai Negeri Sipil dituntut agar mentaati peraturan atau ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Salah satu ketentuan yang harus ditaati oleh Aparatur Sipil Negara adalah mengenai tuntutan kinerja. Dalam mewujudkan bekerja yang maksimal pegawai diberikan rambu-rambu agar bias dilakukan oleh setiap pegawai, rambu-rambu tersebut berupa atur kedisiplinan pegawai yang sekaligus sebagai dasar hukum pelaksanaan disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil adalah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang kemudian diganti dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pentingnya Disiplin kerja sebagai implemenatsi kebijakan Disiplin kerja di lingkung Dinas Lingkungan Hidup terutama bagian Pertamanan untuk selalu merawat dan memelihara taman. Berdasarkan data yang ada taman yang berada di kota sintang, berikut keadaan ruang terbuka hijau yang dikelola Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang 2019:

Tabel.1.Keadaan taman ruang terbuka hijau yang dikelola Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang Tahun 2019

No	Nama Taman	Lokasi	Luas (M ²)
1	Taman Tugu Bambu Runcing	Jln. MT Haryono	78,50
2	Taman Tugu BI	Jln.PKP Mujahidin	972,65
3	Taman Tugu Pancasila	Jln.Apang Semangai	32,15
4	Taman Tugu Bujang Beji	Jln.Kelam	160,50
5	Taman Tugu Jam	Jln. MT Haryono	33,78
6	Taman Tugu Adipura	Lintas Melawi	84,91
7	Taman Tugu Karet	Sintang-Ptk	38,50
8	Taman Asoka/RPTRA	Jln. MT Haryono	1.642,58
9	Taman Cemara	Jln. MT Haryono	1.069,80
10	Taman Gerbang Selamat Datang	Jln. MT Haryono	1.026,61
11	Taman Sintang Bersemi	Jln.Lintas Melawi	1.240,61

12	Taman Bungur	Jln.Pangeran Muda	1.396,00
13	Taman Alun-Alun	Jln.Pangeran Muda	2.349,00
14	Taman Simpang Hutan Wisata	Jln.Kelam	547,50
15	Taman Gedung Serba Guna	Yc. Oevang uray	39.780,00
16	Taman Teratai	Jln.Lintas Melawi	1.250,00
17	Taman Berem Dara Juanti	Jln.Dara Juanti KKKU	146,00
18	Taman Simpang Alambana W	Jln.Alam bw	350,00
19	Taman Simpang Ling Hutan Wisata	Jln.Kelam	350,00
20	Taman Taman Berem Damri	Jln. MT Haryono	1.392,00
21	Taman Berem Tingkungan Lapter	Jln. MT Haryono	657,00
22	Taman PKP Mujahidin	Jln. MT Haryono	2.356,00
Total			56.958,8 M ²

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup, September 2019

Berdasarkan data diatas bahwa Taman Kota Ruang Ruang Terbuka Hijau yang dikelola oleh Dinas Lingkungan Hidup berjumlah 22 Taman dengan Luas Total 56.958,8M². Dari jumlah dan luas taman tersebut sangat diperlukan kedisiplinan para pegawai atau pekerja agar ruang-ruang publik dapat dimikmati oleh masyarakat secara nyaman dan asri.

Kenyamanan dan ke asriah taman kota di lingkungan perkotaan harus di dukung motivasi kerja dari instansi teknis yang menangani pertamanan. Untuk dapat mencapai itu semua di butuhkan motivasi kerja yang terarah dalam menjaga kebersihan dan pemelihara taman.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh para pegawai atau pekerja, dalam memotivasi dalam bekerja maka diberikan upah dalam melakukan pekerjaan. Proses pengupahan pekerja harian lepas berdasarkan kesepakatan Nomor 800/1314/DLH/2011 Tentang Kesepakatan Pengupahan Tenaga Kerja Harian Lepas Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang.

Mekanisme pengajian juga diatur mengacu pada berdasarkan kebutuhan hidup minimum serta kebutuhan hidup layak bagi seorang manusia, dalam hal ini buruh harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang, oleh karena itu pelaksanaan kebijakan pengajian buruh harian lepas harus selalu mengacu pada ketentuan yang Tabel. 2 Keadaan Tenaga Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang Berdasarkan Lokasi Kerja Tahun 2019

ditetapkan oleh pemerintah teruma ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01/Men/1999 Tentang Upah minimum. Upah minimum tersebut kemudian ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi.

Tanggungjawab Kerja berhubungan dengan hal yang ditentukan diatas ditentukan hari kerja yang menjadi pekerja kebersihan taman dan pemeliharaan adalah yakni Senin, Selasa, Rabu, Kamis, jumat, Sabtu dan Minggu dengan jam kerja 07.30 sampai dengan 11.30 dan selanjutnya dengan ketentuan upah yang diterima oleh para buruh harian lepas. Upah yang dibayarkan juga sangat bervariasi karena sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka kerjakan berdasarkan perjanjian kerja.

Kontrak kerja diberikan kepada mereka yang berkerja, dalam kontrak kerja dalam bentuk perjanjian kerja bahwa perjanjian kerja antara Dinas dengan pekerja hanya bersifat kontrak hal yang menjadi pekerjaan mereka saja, yakni dengan maksud mereka menerima upah berdasarkan beban kerja yang mereka lakukan dan setiap beban pekerja baru harus dengan kontrak baru dan dengan beban kerja yang baru pula.

Untuk lebih jelas jumlah pekerja masih-masing setiap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Kelompok Kerja	Jumlah	Lokasi Kerja
1	Kelompok makam	6 Orang	TPU Telok Menyurai Sintang
2	Kelompok Taman 1	8 Orang	1.Taman Jalur tengah Spg RSUD s/d Acaya 2. 2.Taman Teratai 3.Taman Lapter (depan Asrama Polisi) 4.Taman Tugu BI 5.Taman Entuyut & Beram Perbatasan depan taman 6. Penebasan Jalan Pendidikan (GOR) 7.Penebasan dari TK Pertiwi s/d Gedung PGRI 8.Penebasan Tugu BI s/d Simpang 4 Seroja

3	Kelompok Taman 2	8 Orang	<ol style="list-style-type: none"> 1.Taman Asoka (Bandara) 2.Taman Simpang/Pulai simpang 5 Adipura 3.Taman Beram Simpang 5 (Vidiotran PenkabStg) 4.Taman tugu adipura 5.Taman tugu karet simpang pinoh 6. Taman jalur tengah lm 1 dan 2 7.Taman depan SDN 5 8. Penebasan Jalur LM (dari Niaga makmur s/d Taman teratai
4	Kelompok Taman 3	8 Orang	<ol style="list-style-type: none"> 1.Simpang 4 Akcaya 2 s/d Depan galeri 2.Berem Taman Bungur s/d Taman Alun-alun 3.Taman simpang korem dan taman simpang wisata 4.Taman berem jembatan kapuas dan penebasan 5.Pemangkasan pohon kiri kanan jalan kelam s/d tugu beji 6.Taman jalur dengan tugu BI s/d Tugu adipura (Jl. Bayangkara 7.Taman beram jembatan melawi 8.Taman cemara
5	Kelompok Taman 4	8 Orang	<ol style="list-style-type: none"> 1.Taman alun-alun 2. Taman pasar inpres 3.Penebasan dari sp hutan wisata 4.Taman tugu pancasila s/d sp SMP 1 5.Taman tugu bambu runcing 6.Taaman KM 5 Sintang (kiri kanan) dan Penebasan 7.Taman jalur tengah Sp akcaya 2 s/d tugu BI 8.Taman Beram Jembatan Melawi (Penebasan)
6	Kelompok Penyiraman	3 Orang	Taman dalam kota sintang
7	Kelompok Lamu	2 Orang	Taman dalam kota sintang

Sumber: DLH, Nopember 2019.

Berdasarkan data tersebut Pekerja harian lepas dalam bekerja hanya memiliki satu hak yang wajib diberikan yaitu menerima upah, kewajiban lembaga dalam memberi upah adalah wajar karena buruh harian lepas melakukan pekerjaan. Upah yang diterima oleh pekerja/buruh harian lepas disini tidaklah sama dengan upah yang diterima oleh pegawai tetap sehingga akan terdapat perbedaan yang mendasar dari keduanya.

Pada Pekerja harian lepas upah yang diterima bukanlah merupakan upah pokok seperti PNS, hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sintang bahwa bahwa pembayar upah kepada buruh harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup bahwa dibayarkan berdasarkan memper timbangan jumlah jam mereka kerja yakni kurang lebih 4 jam dalam satu hari yakni dari jam 07.30 sampai dengan 11.30 wib. Oleh karena itu hak buruh harian didasarkan terhadap banyaknya beban pekerjaan yang mereka lakukan tanpa ada gaji pokok.

Buruh harian lepas juga memiliki tanggungjawan yang merupakan kewajiban yang harus dipenuhi sebagai sesuatu yang harus dilakukan bila pekerja harian lepas tersebut ingin

mendapatkan upahnya, kewajiban yang dimaksud adalah mereka harus memiliki kerikatan perjanjian kerja. Sedangkan segala hal yang mengatur tentang jam kerja dan persyaratan lainnya diaturlah dalam perjanjian kerja tersebut sehingga pekerja harus mentaati setiap peraturan yang telah disepakati.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kedisiplinan telah dilakukan para pekerja harian lepas untuk dapat membuat taman dan ruang terbuka hijau di kota sintang dapat dinikmati oleh masyarakat. Motivasi dilakukan dengan melakukan untuk memberi semangat kerja dalam bentuk imbalan setiap bulan berdasarkan ketetapan yang di atur oleh pemerintah berdasarkan perjanjian kontrak kerja. Tanggungjawab kerja dilakukan dengan pembagian wilayah kerja yang telah ditetapkan setiap taman dalam bentuk perbesihan, pemeliharaan, penyiraman dan penerangan serta penebasan taman-taman dan jalur yang dalam dalam kota sintang. Penulis menyarankan Kedisiplinan terus ditingkatkan, Motivasi ditingkatkan dan Tanggungjawab ditingkatkan dalam hal kerbersihan pemeliharaan, penyiraman dan penerangan serta penebasan taman-taman dan jalur yang dalam kota sintang.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan, Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, HMSP. 2003. *Organisasi Dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT.BPFE
- Martoyo.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulistiyani, AT.,dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi, H. 2003. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sarwoto,1997. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses* Jilid 1, Edisi 5. Jakarta: Erlangga
- Zain. Moch. 1983. *Kedisiplinan Kerja Pegawai*. Jakarta : Gahalia Indonesia.