

Studi Kebijakan Pengelompokan Standar Upah dan Rasio Kerja Petugas Kebersihan Lapangan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang

Derriansya Putra Jaya¹, Lies Nur Intan², Zet Abdullah³, Rita Junita⁴, Supardi⁵

Program Pascasarjana Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Tamansiswa Palembang¹

Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Tamansiswa Palembang^{2,4,5}

STIPSI Widya Darma Palembang³

Corresponding email: derriansya.putrajaya@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 05-06-2026
Received : 06-06-2026
Revised : 10-06-2026
Accepted : 13-06-2026

Keywords

Kebijakan Upah;
Rasio Kerja;
Perlindungan Pekerja;
Petugas Kebersihan;
Kesejahteraan Pekerja;

DOI:

10.59066/ijoms.v5i1.2515

ABSTRACT

Studi kebijakan pengelompokan standar upah dan rasio kerja menggambarkan bahwa jaringan pengaman dan bentuk perlindungan terhadap pekerja yang mempunyai kompetensi yang rendah, masa kerja lebih rendah dari satu tahun dan jabatan paling rendah, di dalam bekerja harus mendapatkan perlindungan dari terpuruknya pendapatan dan kesejahteraan yang diterima pekerja. Teori upah menerangkan bahwa upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya. Dalam teori upah dijelaskan bahwa penerapan sistem upah kodrat menimbulkan tekanan kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah diterapkan oleh para produsen. Metode penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia yang bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa upah yang diterima petugas kebersihan lapangan cukup bervariasi sesuai dengan gambaran pekerjaannya masing-masing upah petugas kebersihan lapangan dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori kelompok pengupahan. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa petugas penyapuan memiliki jumlah pekerja yang paling banyak dan tersebar di masing-masing wilayah kecamatan sebanyak 637 pekerja. Rasio kerja masing-masing petugas kebersihan lapangan berbeda-beda dengan wilayah kerja petugas penyapuan ini adalah di jalan utama/protokol, jalan di lingkungan perkantoran, jalan di depan area bisnis, wilayah pasar-pasar tradisional yang cukup ramai dan padat seperti di Pasar 16 Ilir Palembang, Pasar Induk Jakabaring, Pasar buah Jakabaring, Pasar 10 Ulu, Pasar kalangan Masjid Cengho. wilayah area taman kota seperti area Kambang Iwak Park, wilayah pemukiman padat berupa perumahan masyarakat di tengah kota, depo sampah, wilayah sungai dan drainase seperti anak sungai di simpang sekup dan area sungai Lambidaro Palembang.



Pendahuluan

Kebijakan pemerintah dalam menentukan standar upah dan rasio kerja merupakan jaringan pengaman dan bentuk perlindungan terhadap pekerja yang mempunyai kompetensi yang rendah, masa kerja lebih rendah dari satu tahun dan jabatan paling rendah di dalam bekerja harus mendapatkan perlindungan dari terpuruknya pendapatan dan kesejahteraan yang diterima pekerja. Di samping itu bahwa kebijakan pemerintah dalam penetapan standar upah berkaitan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan juga dapat menekan angka pengangguran yang tinggi. Pada saat ini, jumlah pengangguran di Kota Palembang terdapat sekitar 55.852 jiwa pada tahun 2024. Penentuan standar upah dan rasio kerja mempunyai makna strategis dalam pembinaan hubungan industrial baik terhadap pekerja dengan pemerintah ataupun perusahaan sebagai mitra pemerintah. Setiap pekerja ingin meningkatkan kesejahteraannya melalui penerimaan upah yang layak, dimana pemerintah berkewajiban membayarnya secara berkelanjutan (*Sustainable*). Konsep ini menggambarkan pemerintahan berkelanjutan dan berkeadilan yang menjelaskan hubungan kerja antara pemerintah khususnya petugas kebersihan lapangan dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Abduh.M & Putra Jaya.D, (2026).

Petugas kebersihan lapangan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang merupakan pekerja yang sifatnya tidak terikat dan termasuk dalam kaeguri. Pekerja harian lepas adalah seorang pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu atau proyek tertentu, biasanya dalam sistem kerja kontrak atau tidak tetap. Petugas kebersihan lapangan tidak memiliki hubungan kerja yang permanen dengan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang, melainkan bekerja berdasarkan perjanjian kontrak atau kesepakatan secara individu. Sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 59 tahun 2016 tentang pedoman pelaksanaan *reduce, reuse* dan *recycle*. Dalam bertugas sehari-hari, semua pekerjaan lapangan termasuk petugas kebersihan lapangan melakukan penanganan sampah secara maksimal dan memiliki petugas kebersihan lapangan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Jika ditangani secara serius dan berkelanjutan, maka sampah bukan lagi musuh bagi kita dan lingkungan sekitar, akan tetapi sampah yang dihasilkan dapat menjadi sahabat, karena bisa didaur ulang, dan dapat dimanfaatkan kembali, serta menjadi sumber energi terbarukan untuk bahan baku tenaga listrik. Hal ini patut dijadikan sebagai solusi pemecahan masalah persampahan.

Karakteristik utama dari pekerja harian lepas adalah fleksibilitas dan keterlibatan yang terbatas dengan suatu pemerintah. Mereka tidak memiliki kewajiban atau jaminan kerja jangka panjang, seperti tunjangan kesejahteraan atau keamanan kerja. Petugas kebersihan lapangan dibayarkan berdasarkan jam kerja atau tugas yang diselesaikan, bukan sebagai karyawan tetap dengan gaji bulanan. Hal yang penting bahwa pemerintah dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang memastikan bahwa hak-hak pekerja buruh harian lepas dihormati dan perlindungan sosial yang memadai diberikan kepada mereka. Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap

penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah. Secara nasional, tenaga kerja yang mempunyai produktivitas paling rendah terjadi di sektor primer, sementara sektor sekunder merupakan sektor yang paling sedikit menyerap tenaga kerja tetapi mempunyai produktivitas pekerja yang paling tinggi. Kondisi yang sama juga terjadi pada lingkup provinsi di mana produktivitas tenaga kerja di sektor primer adalah lebih rendah bila dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja di sektor sekunder, Rini Sulistiawati, (2012).

Teori upah menerangkan bahwa upah menurut kodrat adalah upah yang cukup untuk pemeliharaan hidup pekerja dengan keluarganya sedangkan upah menurut harga pasar adalah upah yang terjadi di pasar dan ditentukan oleh permintaan dan penawaran yang akan berubah di sekitar upah menurut kodrat. Upah kodrat oleh ahli ekonom modern dijadikan batas minimum dari upah kerja. David Ricardo, (1998). Menurut Ferdinand Lassalle, (1999) dalam teori upah besi menerangkan bahwa penerapan system upah kodrat menimbulkan tekanan kaum buruh, karena kaum buruh dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang telah diterapkan oleh para produsen. Untuk itulah Lassalle menganjurkan untuk membentuk serikat pekerja. Teori upah menerangkan bahwa tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja, sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Jhon Stuart Mill, (2000).

Menurut Niswonger (1996:446) Istilah upah (*wages*) biasanya digunakan untuk pembayaran kepada karyawan lapangan (pekerja kasar) baik yang terdidik maupun tidak terdidik. Tarif upah biasanya diekspresikan secara mingguan atau per jam. Sedangkan menurut Mulyadi (2001:373) upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakkan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Pengertian Gaji Menurut ahli Ekonom Sikula (1984) menguraikan bahwa istilah penggajian mengandung suatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*) atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang digunakan bagi para pegawai atau pejabat. Menurut Niswonger (1999:446) mengemukakan bahwa Gaji (*salary*) biasanya untuk pembayaran atas jasa manajerial, administratif, dan jasa jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Sedangkan menurut Mulyadi, (2001) mengemukakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. umumnya gaji dibayarkan secara tetap per bulan. Dalam pembayaran Gaji petugas kebersihan lapangan tentunya sangat melihat kinerja dari petugas kebersihan lapangan. Manajemen kinerja ini akan menjadi parameter atau tolak ukur bagi pemerintah dalam melihat hasil kerja dan efektifitas petugas atau pegawai pemerintah yang dilakukan dalam periode waktu tertentu atau sesuai dengan kontrak perjanjian. Putra Jaya, D & Wijaya Arie, (2025).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial (Creswell, 2014). Pendekatan kualitatif yang digunakan adalah pendekatan deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia yang bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya.

Data primer adalah data yang bersifat pokok diperoleh secara langsung dari lapangan dari *key informant* yang telah ditetapkan. Tujuan dari pemilihan *key informant* karena dianggap dapat memberikan informasi langsung yang memiliki validitas data Adapun yang dapat dijadikan *Key informant* dalam penelitian ini diantaranya adalah Kepala Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang, Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang, Kepala UPTD Lingkungan Hidup Kecamatan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang, Kasubag TU UPTD Lingkungan Hidup Kecamatan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang, Petugas kebersihan lapangan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang sesuai dengan jabatannya masing-masing. (Crew angkutan sampah, crew tangki, Operator alat berat, Operator timbangan, pengawas kebersihan, penjaga tanggul, Petugas TPA, penjaga Depo, penyapuan, penyapuan keliling, petugas administrasi kantor, petugas bengkel, penagih retribusi, sopir R3, sopir angkutan sampah, sopir Lavatory, sopir tengki, sopir tinja dan sopir derek. *Key Informant* ini dipilih karena terlibat langsung sebagai pelaksana dalam kajian penentuan standar upah dan rasio kerja petugas kebersihan lapangan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang. Sedangkan *Informant* dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Perkimtan Kota Palembang, Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, Kantor Kelurahan Kota Palembang, Pengelola area Ruang Publik di Kota Palembang, Pengelola Pasar yang ada di Kota Palembang, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Sumatera Selatan.

Data skunder dalam penelitian ini adalah data yang sifatnya mendukung data pokok atau data yang telah diolah dari pihak lain seperti Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palembang, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait, seperti Bappeda Litbang, Dinas Sosial dan Kesejahteraan, Dinas Pemakaman dan Pertamanan, Dinas Ketenagakerjaan dan lain-lain yang terkait dengan ketentuan, aturan dan data-data pendukung selama tiga tahun terakhir. Selain itu *proceeding*, jurnal ilmiah, buku dan literatur lainnya yang dianggap memiliki relevansi dalam kajian ini, kemudian Lembaga penelitian, perguruan tinggi, dan organisasi masyarakat sipil.

Metode pengambilan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan 2 tahapan, yang pertama untuk mencapai tujuan dapat diperoleh melalui teknik observasi langsung, dokumentasi dan wawancara mendalam. Berkenaan dengan jenis sumber data serta tujuan penelitian, maka teknik penelitian informan dilakukan dengan cara *snowball* sampling yaitu

informan dipilih bergilir sampai menunjukkan tingkat kejenuhan informasi. Sedangkan tahap kedua, untuk mencapai tujuan mencari *design alternative*. Untuk tujuan tersebut penyusunan design beserta kelengkapannya dimintakan pendapat dari masing-masing tenaga ahli baik bidang kebijakan publik ataupun kebijakan ekonomi. Pendapat itu dapat berupa masukan, saran dan kritik yang mana kegiatan tersebut disebut evaluasi.

Teknik Analisis Data dalam penelitian ini dengan cara analisis stematik terhadap hasil wawancara dan FGD untuk menemukan angka standar upah yang layak dan dapat dijadikan data acuan bagi Dinas Lingkungan Hidup (DLH) dalam merekrut dan membayar standar upah petugas kebersihan lapangan. Analisis kebijakan, dengan meninjau efektivitas program pemerintah dalam mendukung kebersihan dan keindahan Kota Palembang Sedangkan Validasi dan Triangulasi Data dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai sumber (dokumen resmi, wawancara, dan FGD) guna memastikan keabsahan temuan dan asil analisis disampaikan kepada pemangku kepentingan dalam bentuk diskusi terarah (*policy dialogue*) sebelum finalisasi laporan. Adapun penelitian ini dilaksanakan di Kota Palembang yaitu di 18 Kecamatan yang ada di Kota Palembang. Objek yang akan diteliti adalah Petugas kebersihan lapangan yang terdaftar di masing-masing Unit pelaksana teknis Dinas (UPTD) Dinas Lingkungan Hidup (DLH) di setiap Kecamatan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil kunjungan dan wawancara langsung dengan petugas kebersihan lapangan yaitu (Crew angkutan sampah, crew tangki, Operator alat berat, Operator timbangan, pengawas kebersihan, penjaga tanggul, Petugas TPA, penjaga Depo, penyapuaan, penyapuan keliling, petugas administrasi kantor, petugas bengkel, penagih retribusi, Sopir R3, Sopir angkutan sampah, Sopir Lavatory, Sopir tengki, sopir tinja dan sopir derek. Kunjungan dan wawancara langsung ini bermaksud untuk mengetahui langsung kondisi faktual dan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan terkait dengan standar pengupahan dan rasio kerja petugas kebersihan lapangan. Petugas kebersihan lapangan memberikan pandangan dan jawaban yang berbeda-beda sesuai dengan job deskripsi masing-masing. Selain melakukan kunjungan ke petugas kebersihan lapangan dilakukan juga wawancara dengan kepala UPTD DLH di masing-masing kecamatan untuk memvalidasi dan memverifikasi jumlah petugas kebersihan lapangan, wilayah kecamatan mana yang mengalami kondisi sampah terbanyak dan kendala-kendala yang dihadapi oleh petugas kebersihan dalam membersihkan sampah terutama sampah-sampah yang berada di lingkungan pasar-pasar.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang dan berdasarkan hasil kunjungan lapangan ke UPTD DLH dan mengkonfirmasi langsung ke petugas kebersihan lapangan di lokasi kerja didapatkan informasi mengenai jumlah petugas kebersihan lapangan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang yang cukup bervariasi berdasarkan gambaran pekerjaan masing-masing. Adapun data jumlah petugas dan besaran upah per hari petugas kebersihan lapangan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Data jumlah Petugas Kebersihan Lapangan dan Besaran Upah per Hari di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang Tahun 2025

No	Tugas	Jumlah Awal	Upah per Hari
1	Crew Angkutan Sampah	435	100.000
3	Crew Tangki	1	100.000
4	Operator Alat berat	20	130.000
5	Operator Timbangan	4	90.000
6	Pengawas Kebersihan	25	110.000
8	Penjaga Tanggul	2	70.000
9	Petugas TPA	28	95.000
10	Penjaga DEPO	8	100.000
11	Penyapuan	637	100.000
12	Penyapuan Keliling	95	100.000
13	Petugas Adm Kantor	42	70.000
14	Petugas Bengkel	16	95.000
15	Petugas Retribusi/Kolektor	8	70.000
16	Sopir R3	37	120.000
17	Sopir Angkutan Sampah	153	120.000
18	Sopir Lavatory	2	90.000
19	Sopir Tengki	1	95.000
20	Sopir Tinja	1	80.000
21	Sopir Derek	1	120.000
Total PHL		1516	

Berdasarkan SK Gubernur Sumatera Selatan No. 889/KPTS/DISNAKERTRANS/2024 Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2025 mengalami kenaikan sebesar 6,5% atau Rp224.697 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Upah minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan 2025 saat ini sebesar Rp. 3.681.571, meningkat dari Rp3.456.874 yang berlaku pada tahun sebelumnya yang dapat dijadikan acuan dalam menentukan rasio upah petugas kebersihan lapangan. Dari hasil penelitian ini di lapangan dapat dijelaskan bahwa upah yang diterima dari petugas kebersihan lapangan cukup bervariasi sesuai dengan gambaran pekerjaannya masing-masing Upah petugas kebersihan lapangan dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori upah, Pengelompokan yang pertama adalah upah petugas kebersihan lapangan yang didasarkan pada pekerjaan yang memiliki keahlian khusus berkendara yang dilengkapi dengan surat izin mengemudi dari kepolisian, memiliki pengalaman dan memiliki tingkat resiko yang tinggi dengan intensitas jam kerja cukup banyak dan continue, misalnya pada pekerjaan

operator alat berat, sopir R3, sopir angkutan sampah, sopir derek, sopir lavatory, sopir tangki dan sopir tinja. Pekerjaan ini harus diberikan upah yang lebih tinggi mengingat beban pekerjaannya yang lebih berat dan harus memiliki keahlian khusus. Khusus operator alat berat ybs harus mengendalikan mobil jenis alat berat yang memiliki lokasi sangat beresiko di atas tumpukan sampah dan konisi uap gas metan. Sama hal nya seperti sopir angkutan sampah yang harus bertanggung jawan melakukan konveksi sampah dan dibawa ke TPA dengan rata-rata berat sampah bisa sampai 8 Ton. Penambahan upah lainnya bisa diberikan dalam bentuk makanan tambahan dan vitamin yang diberikan. Selain itu pengelompokan pekerjaan ini harus juga dilengkapi dengan jaminan keselamatan dan kecelakaan kerja seperti BPJS ketenagakerjaan dan Asuransi keselamatan lainnya. Dalam hal ini peneliti memberikan rekomendasi upah yang sama dalam pengelompokan jenis pekerjaan di atas sebesar Rp. 150.000,- per hari.

Pengelompokan yang kedua itu didasarkan pada pekerjaan yang tidak memiliki skill atau kemampuan khusus serta tidak harus berpengalaman dapat dilakukan bagi pekerja yang baru masuk. Pengelompokan jenis pekerjaan tersebut digolongkan sebagai berikut ; crew tangki, operator timbangan, penjaga tanggul, petugas TPA, penjaga Depo, penyapuan, penyapuan keliling, petugas admin kantor, petugas bengkel, penagih retribusi. Dari sisi upah pengelompokan pekerjaan ini dapat dikategorikan sama. Pekerjaan ini tidak memberikan resiko yang cukup besar namun perlu dilengkapi juga dengan jaminan keselamatan dan kecelakaan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja harian lepas juga berhak menerima jaminan sosial, meskipun status kerjanya tidak tetap. Pemerintah wajib mendaftarkan pekerja harian lepas ke dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Namun, karena pekerja lepas, maka akan terdaftar dalam kategori BPJS Bukan Penerima Upah (BPU). Dalam hal ini peneliti memberikan upah per hari dalam pengelompokan kkerja ini sebesar Rp. 120.000,- per hari.

Pengelompokan ketiga adalah petugas kebersihan lapangan memiliki profesi sebagai pengawas kebersihan lapangan. Gambaran tugas ini adalah seseorang yang memiliki jabatan dalam mengawasi pekerja yang ada di lapangan misalnya penyapuan jalan, crew angkutan dam lain-lain. Pengawas kebersihan lapangan ini memiliki tanggung jawab dan target yang lebih besar dimana harus memastikan sampah-sampah sudah terangkut semua dan tidak mengalami penumpukan. Pengawas ini juga berkoordinasi dengan kepala UPTD DLH dalam mengatasi permasalahan yang di lapangan. Oleh karena itu dari sudut pandang akademis pengawas ini memiliki fungsi yang cukup besar dalam srstruktur organisasi. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan pengawas ini masih menggunakan kendaraan sendiri dan harus mengeluarkan biaya operasional bahan bakar yang harus dikeluarkan setiap hari dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Untuk itu peneliti memberikan rekomendasi upah sebesar Rp.130.000,- per hari.

Dan pengelompokan yang ke empat adalah petugas kebersihan lapangan yang berprofesi sebagai Crew angkutan sampah yaitu petugas kebersihan lapangan yang memiliki beban pekerjaan cukup berat sebagai petugas pengangkut sampah dari depo sampah, tempat

pembuangan sampah di Pasar-pasar tradisional, pembuangan sampah mobile dan lain-lain yang diangkut ke mobil angkutan sampah menuju ke tempat pembuangan Akhir (TPA) Sampah di Sukawinatan. Kondisi pekerjaan yang dijalankan cukup berat terlebih lagi pada musim hujan dikarenakan kondisi sampah basah dan berat, sehingga petugas crew angkutan sampah ini akan memporsir tenaga dan mengeluarkan energi cukup banyak untuk melakukan pengangkutan sampah di beberapa tempat dengan intensitas waktu yang lebih banyak. Berdasarkan informasi yang didapatkan di Lapangan petugas crew angkutan sampah ini masih sangat kurang karena banyak petugasnya yang berhenti karena tidak tahan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu peneliti memberikan rekomendasi standar upah bagi petugas Crew angkutan sampah sebesar Rp.130.000 per hari. Adapun rincian rekomendasi upah petugas kebersihan lapangan dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Rekomendasi Pengelompokan Angka Standar Upah Petugas Dinas Kebersihan Lapangan (DLH) Kota Palembang

No	Pengelompokan Jabatan Pekerjaan	Upah saat ini (Per Hari)	Upah yang direkomendasi (Per hari)
1	Operator Alat berat, Sopir R3, Sopir angkutan Sampah. <i>(Pengelompokan petugas kebersihan lapangan yang harus memiliki keahlian khusus (Skill) dan memiliki pengalaman kerja)</i>	Mulai dari Rp.120.000 sampai dengan maksimal Rp.130.000,-	Dilakukan penyeragaman dan direkomendasi kenaikan sebesar Rp. 150.000,-
2	Operator timbangan, Penjaga tanggul, petugas TPA, penjaga depo, penyapuan, penyapuan, penyapuan keliling dan petugas bengkel. <i>(pengelompokan petugas kebersihan lapangan yang tidak harus memiliki keahlian khusus (Skill) mengendara dan memiliki pengalaman)</i>	Mulai dari Rp.70.000 sampai dengan maksimal Rp. 100.000,-	Dilakukan penyeragaman dan direkomendasi kenaikan sebesar Rp. 120.000,-
3	Crew angkutan sampah <i>(Pengelompokan pekerjaan yang tugas pekerjaannya cukup berat dilapangan karena harus mengangkut sampah yang cukup berat ke mobil apalagi kondisi musim hujan dan basah)</i>	Rp.100.000,-	Direkomendasi kenaikan menjadi Rp.130.000,-
4	Pengawas kebersihan dan penagihan retribusi (Pengelompokan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab target kebersihan dan Monitoring produktifitas pekerjaan di Lapangan)	Rp.110.000,-	Direkomendasi kenaikan menjadi Rp.130.000,-

Dari tabel 2 di atas maka sangat terlihat perbedaan pengelompokan standar upah dalam penelitian ini yang lebih tinggi dibandingkan dengan upah yang sedang berjalan. Dalam menentukan Rasio tenaga kerja dilakukan analisis terkait optimalisasi sumber daya, pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan produktifitas, peningkatan kualitas kerja dan penyesuaian dengan kebutuhan dinamis. Analisis rasio kerja Petugas Kebersihan Lapangan di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Palembang sangat bermanfaat dalam menentukan volume pekerjaan atau produksi, menentukan jumlah pekerja saat ini, perhitungan rasio tenaga kerja, perbandingan rasio kerja dengan standar Industri dan dapat melakukan *benchmarking*.

Dalam penelitian dapat diketahui bahwa petugas kebersihan lapangan khususnya penyapuan memiliki jumlah pekerja yang paling banyak dan tersebar di masing-masing wilayah kecamatan di Kota Palembang dengan jumlah petugas sebanyak 637 orang. Wilayah kerja dari petugas penyapuan ini adalah di jalan utama/protokol, jalan di lingkungan perkantoran, jalan di depan area bisnis, wilayah pasar-pasar tradisional yang cukup ramai dan padat seperti di Pasar 16 Ilir Palembang, Pasar Induk Jakabaring, Pasar buah Jakabaring, Pasar 10 Ulu, Pasar kalangan Masjid Cengho. Ada juga wilayah yang dibersihkan area taman kota seperti area Kambang Iwak Park, wilayah pemukiman padat berupah perumahan masyarakat di tengah kota, depo sampah yang merupakan tempat penampungan sampah sementara termasuk dan wilayah sungai dan drainase seperti anak sungai di simpang sekip dan area sungai Lambidaro. Dari analisis informasi yang didapatkan melalui petugas kebersihan lapangan penyapuan dan dikaitkan dengan sumber-sumber penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan rekomendasikan terkait jarak area kerja petugas kebersihan lapangan penyapuan, rasio/ideal petugas yang melaksanakan kebersihan dan beban kerja petugas penyapuan pada setiap harinya dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Rekomendasi Area Kerja, Rasio Ideal Petugas dan Beban Kerja Harian Petugas Kebersihan Lapangan Penyapuan

No.	Jenis Wilayah yang dibersihkan	Rasio Ideal Petugas Penyapuan	Beban Kerja Harian
1	Jalan	1 Petugas = 500 s.d 700 meter	0.8 s.d 1.2 km/hari
2	Jalan lingkungan	1 petugas = 800 s.d 1000 meter	0.8 s.d 1 km/hari
3	Pemukiman Padat	1 petugas = 250 s.d 300 KK	50 s.d 80 Kg sampah per hari
4	Taman Kota	1 Petugas = 0.5 s.d 1 ha	Pembersihan Taman
5	Pasar Tradisionil	1 Petugas = 20 s.d 40 Kios	Pembersihan area Kios Pasar
6	TPS (Depo pembuangan Sampah)	1 petugas = 1 TPS Besar/ 2 Kecil	Penataan dan pengumpulan sampah

7	Draiasa dan Aliran Sungai	1 Petugas = 300 s.d 500 Meter	Pembersihan sampah ringan
---	---------------------------	-------------------------------	---------------------------

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah didapatkan 4 (empat) pengelompokan rekomendasi standar upah berdasarkan jabatan masing-masing dilihat dari keahlian khusus (*Skill*) dan tanggung jawab dalam melaksanakan kebersihan lapangan dan khususnya petugas penyapuan yang memiliki nilai lebih tinggi dari standar upah yang sudah berjalan saat ini. Sedangkan untuk wilayah kerja dan rasio ideal petugas penyapuan adalah di jalan utama/protokol, jalan di lingkungan perkantoran, jalan di depan area bisnis, wilayah pasar-pasar tradisional yang cukup ramai dan padat seperti di Pasar 16 Ilir Palembang, Pasar Induk Jakabaring, Pasar buah Jakabaring, Pasar 10 Ulu, Pasar kalangan Masjid Cengho. wilayah area taman kota seperti area Kambang Iwak Park, wilayah pemukiman padat perumahan masyarakat di tengah kota, depo sampah yang merupakan tempat penampungan sampah sementara termasuk dan wilayah sungai dan drainase seperti anak sungai di simpang sekip dan area sungai Lambida Kota Palembang.

Referensi

- Abduh & Putra Jaya, D. *Konsep Ilmu Pemerintahan untuk keberlanjutan dan Keadilan*. Noer Fikri Offset. Cetakan I Oktober 2026
- Astrini, Muh Rusydi A. Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt.Pp. London Sumatera Indonesia Tbk. Makasar: Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 11 No 1 Tahun, 2015.
- Creswell, J. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- Gasking, Terry. 1993. Rasio Keuangan yang Tepat. Jakarta: PT Elex Komputindo
- Ghufroon, M. Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia. Surabaya: Al Daulah Jurnal Hukum Dan Perundangan Islam, Volume 1, Nomor 2, 2011
- Handoko DR. T. Hani. 1996. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Cetakan ke 10. Yogyakarta : BPF
- Handoko, T. Hani. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF, 2000
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Ketentuan Struktur dan Skala Upah. No: KEP- 49/MEN/IV/2004.
- Kuncoro, Mudrajat, & Suhardjono. (2011). *Manajemen Perbankan Teori dan Aplikasi*. BPF Yogyakarta.
- Lassalle, Ferdinand. 1999. *Organizational Behavior. 6th Edition*. New Jersey: Prentice Hall. Inc
- Miles, M., & Huberman A. (1984). *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi*. 1992. Universitas Indonesia.
- Moleong. (2006). *Metodologi penelitian ilmiah*. Alfabeta.
- Moekijat. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: BPF, 1993
- Mulyadi. 2001. Akuntansi Biaya. Yogyakarta. BPF
- Niswonger. 1996. *Accounting Financial*. New Jersey: Prentice Hall. Inc

- Offiset, Radar Jaya. Peraturan Upah Minimum Di 27 Provinsi Indonesia Edisi 1993. Jakarta: Sinar Grafika, 1993
- Putra Jaya, D & Wijaya, A. *Manajemen Kinerja antara Efektifitas dan produktifitas*. Penerbit Feniks Muda Sejahtera. Cetakan I. Juli 2025
- Ricardo, David. 1998. *Organizational Behavior and Personnel Psycology*. Homewood, Illionis
- Ricardo, David. 1911. *The Principles of Political Economy and Taxation*. London
- Sikula, Andrew. 1984. *Personnel Administration and Human Recources Management*. Jhon Wilay and Sons. Inc.
- Sukmadinata, N. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Stuart Mill, John. 2000. *Industrial Organizational Psychology*. New York : Mc Graw Hill. Inc
- Undang Undang Tenaga Kerja. 2003. No. 13/2003 pasal 1 ayat 30.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 (UU/2003/13) tentang Ketenagakerjaan
-