



## Efektivitas Pengawasan Limbah Perusahaan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih

Hari Wahyudi<sup>1\*</sup>, Mega Nugraha<sup>2</sup>, Sunarto Sunarto<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Kebangsaan, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Tamansiswa, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

[hariwy73@gmail.com](mailto:hariwy73@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [geganugraha@gmail.com](mailto:geganugraha@gmail.com)<sup>2</sup>, [sunarto@unitaspalembang.ac.id](mailto:sunarto@unitaspalembang.ac.id)<sup>3</sup>

Korespondensi Penulis: [hariwy73@gmail.com](mailto:hariwy73@gmail.com)\*

**Abstract.** Hari Wahyudi, This study aims to describe the effectiveness of the company's waste control at the Prabumulih City Environmental Service. This research was conducted for three months using a descriptive qualitative approach. Data was collected through interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques were carried out by presenting data, reducing data, and drawing conclusions. The results showed that from the aspect of Organizational Characteristics, namely the form of supervision carried out by the Environmental Service through employees who worked in the field, it was approved and recommended by the Head of the Department of Environment. For specialized employees or field staff who carry out supervision, there must be a specialization to support better work abilities, as well as DLH employees in carrying out their duties, namely supervising companies that are directly related, more flexible and able to adapt, if this is indeed the case, not something urgent. For the Environmental Characteristic aspect, it is important for employees to adapt to the work environment, in this case, the Prabumulih City DLH employees must be able to adjust the conditions in the DLH office and also adapt to the conditions in the field in carrying out supervision in the hope that any decisions to be taken are right there. Aspects of Employee Characteristics, namely DLH employees in having good quality because they are in accordance with the educational qualifications and skills possessed, then also in carrying out employee duties ensuring that every company in Prabumulih City can progress but still ensuring the environment in the form of rivers, land and others does not damaged by pollution. As for the aspects of Management Policy and Practice, namely internal vertical and horizontal communication within the DLH Department, it is quite good, then communication with other institutions is also quite good. Then at the DLH Office, there are rarely awards given to employees, so it can be said that the reward system has not been able to stimulate employees to seek effective performance creation and performance and performance development.

**Keywords:** Monitoring Effectiveness, Environment, Company

**Abstrak.** Hari Wahyudi, Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas pengendalian sampah perusahaan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan menyajikan data, mereduksi data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek Karakteristik Organisasi yaitu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup melalui pegawai yang bekerja di lapangan, disetujui dan direkomendasikan oleh Kepala Departemen Lingkungan Hidup. Bagi karyawan khusus atau staf lapangan yang melakukan pengawasan, harus ada peminatan untuk menunjang kemampuan kerja yang lebih baik, serta karyawan DLH dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengawasi perusahaan yang berhubungan langsung, lebih fleksibel dan mampu beradaptasi, jika memang demikian. bukan sesuatu yang mendesak. Untuk aspek Karakteristik Lingkungan penting bagi karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, dalam hal ini karyawan DLH Kota Prabumulih harus mampu menyesuaikan kondisi di kantor DLH dan juga beradaptasi dengan kondisi di lapangan dalam melakukan pengawasan dengan harapan setiap keputusan yang akan diambil sudah ada di sana. Aspek Karakteristik Karyawan yaitu karyawan DLH dalam memiliki kualitas yang baik karena sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, kemudian juga dalam menjalankan tugas karyawan memastikan bahwa setiap perusahaan di Kota Prabumulih dapat maju namun tetap memastikan lingkungan berupa sungai, tanah dan lain-lain tidak rusak akibat pencemaran. Adapun aspek Kebijakan dan Praktek Manajemen, yaitu komunikasi internal vertikal dan horizontal di lingkungan Departemen DLH cukup

baik, kemudian komunikasi dengan lembaga lain juga cukup baik. Kemudian di Kantor DLH jarang ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa sistem reward belum mampu merangsang karyawan untuk mengupayakan penciptaan kinerja dan pengembangan kinerja dan kinerja yang efektif.

**Kata Kunci:** Efektivitas Pemantauan, Lingkungan, Perusahaan

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah aktif melakukan pembangunan di berbagai sektor. Salah satu sektor yang mendapat perhatian khusus adalah industri. Pemerintah, khususnya pemerintah daerah, menilai sektor industri sebagai motor penggerak utama untuk mempercepat kemajuan ekonomi suatu daerah. Pembangunan industri diyakini dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi perekonomian lokal.

Sektor industri memiliki potensi besar untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi karena kemampuannya dalam menciptakan lapangan kerja baru. Dengan berkembangnya industri, peluang kerja bagi masyarakat meningkat, yang secara langsung dapat membantu mengurangi angka pengangguran. Peningkatan kesempatan kerja ini tidak hanya mengurangi ketergantungan pada bantuan sosial, tetapi juga meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pendapatan yang lebih stabil.

Pencemaran ini disebabkan oleh pembuangan limbah-limbah industri yang tidak sesuai dengan standar atau baku mutu lingkungan hidup. Banyak pabrik yang membuang limbah tanpa izin atau melampaui ambang batas yang ditetapkan, sehingga menyebabkan kerusakan pada ekosistem dan kualitas hidup masyarakat di sekitar pabrik. Dampak pencemaran ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan masyarakat, tetapi juga merusak sumber daya alam yang vital, seperti air dan tanah.

Untuk mengendalikan dampak negatif dari pencemaran ini, mekanisme pengawasan yang efektif sangat diperlukan. Pengawasan yang baik, lancar, dan sesuai dengan peraturan dapat mengurangi dampak negatif yang dihasilkan dari limbah industri. Implementasi sistem pengawasan yang ketat dan penegakan hukum yang tegas akan membantu memastikan bahwa limbah industri dikelola dengan benar dan sesuai dengan standar lingkungan, sehingga mengurangi pencemaran dan melindungi lingkungan hidup serta kesehatan masyarakat.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1204 Tahun 2004 Tentang Kesehatan Lingkungan, setiap rumah sakit diwajibkan untuk memiliki sarana instalasi pengolahan limbah cair, dan apabila tidak memiliki maka wajib melakukan kerjasama dengan pihak ketiga. Hasil studi pengelolaan limbah rumah sakit di Indonesia menunjukkan hanya 53.4 % rumah sakit yang melaksanakan pengelolaan limbah cair dan dari rumah sakit yang mengelola limbah

tersebut hanya 51.1 % yang melakukan dengan instalasi pengolahan air limbah cair dan septic tank.

Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 9 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Air Limbah Domestik mengatur: a) Hak dan Kewajiban; b) Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab; c) SPALD; d) Penyelenggaraan SPALD; e) Perizinan; f) Kerjasama; g) Pembinaan dan Pembiayaan; h) Retribusi dan Tarif; i) Insentif dan Disinsentif; j) Peran Serta Masyarakat; k) Larangan; serta l) Pembinaan dan Pengawasan.

Kasus limbah di Kota Prabumulih yaitu Belasan warga RT 03 RW 02 Kelurahan Anak Petai, Kecamatan Prabumulih Utara, kota Prabumulih mengeluhkan pencemaran lingkungan yang disebabkan limbah, diduga berasal dari salah satu perusahaan swasta tak jauh dari tempat itu. Akibatnya, sumur warga tak bisa digunakan untuk makan dan memasak hingga banyak ikan yang mati. Diduga itu dilakukan untuk membuang karat-karat yang menempel. “Aku lihat nian mereka nyemprot tangki itu pakai chemical, banyak busanyo terus ngalir ke lingkungan,” ceritanya. Dia juga mengaku sudah melaporkan hal itu ke aparat setempat.

Seharusnya jika pemerintah Kota Prabumulih benar-benar melakukan pengawasan melalui Dinas Lingkungan hidup kasus seperti ini tidak perlu terjadi, mengingat pengawasan lingkungan agar tidak terjadi kerusakan adalah bagian dari tugas pokok dan fungsi dinas lingkungan hidup yang terdapat dalam Perda Nomor 2 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi perangkat daerah kota prabumulih khususnya pasal 47 dan 48 tentang tugas pokok dan fungsi dalam melakukan pengawasan.

Kemudian disisi lain berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu Kasi Penegakkan Hukum di Dinas DLH yaitu Ibu Hj. Yunita Erawati, S.T, M.Si mengatakan bahwa,

“Ada banyak faktor yang mempengaruhi kerusakan lingkungan oleh limbah, pertama persoalan alat atau pipa mengalami kebocoran karena usia, kedua adanya kriminalitas yang sengaja merusak pipa saluran minyak misalnya, kemudian dari SDM DLH sendiri yang khusus melakukan pengawasan memang minim, seharusnya kami butuh tiga sampai empat staf, nyatanya saat ini hanya ada satu, dan ini menghambat kinerja kami” (Wawancara 20 September 2020)

Pemaparan di atas hanya salah satu kasus limbah perusahaan yang mencemari lingkungan di Kota Prabumulih, hal ini menunjukkan pengawasan yang dilakukan oleh dinas lingkungan masih belum efektif. Ada banyak faktor penyebabnya yaitu persoalan tidak ada efek jera pada perusahaan yang melakukan hal tersebut, sanksi yang diberikan masih ringan, kelalaian perusahaan, masyarakat yang kurang proaktif dalam melaporkan kasus pencemaran limbah dan lain-lain. Kemudian di lain sisi memang Dinas Lingkungan Hidup yang diharapkan

mampu mengontrol hal tersebut, tidak bisa berjalan dengan maksimal karena jumlah sumber daya manusianya sangat kurang, seperti yang disampaikan oleh salah satu Kabid DLH di atas.

Penyebab utama daripada kasus kerusakan lingkungan karena limbah perusahaan beberapa diantaranya karena ada unsur kesengajaan, seperti pembuangan limbah produksi, kemudian adanya unsur kelalaian disebabkan kurangnya pengawasan, dan terakhir karena unsur alam atau disebabkan oleh bencana alam. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas secara sistematis dan terperinci, mengenai masalah pengawasan limbah yang masih belum maksimal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul” **Efektivitas Pengawasan Limbah Perusahaan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih**”

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Efektivitas**

Menurut Kamus Ilmiah Populer, efektivitas berhubungan erat dengan seberapa baik sesuatu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. H. Emerson, sebagaimana dikutip oleh Soewarno Handayani S. (1994:16), mendefinisikan efektivitas sebagai "pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya." Ini berarti efektivitas dapat diukur berdasarkan seberapa baik hasil yang dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah direncanakan.

Penjelasan lebih lanjut dari Hidayat (1986) menegaskan bahwa efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana target yang telah ditetapkan, baik dalam aspek kuantitas, kualitas, maupun waktu, telah tercapai. Semakin besar persentase dari target yang berhasil dicapai, semakin tinggi tingkat efektivitasnya. Dengan kata lain, efektivitas diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai, dan pencapaian yang lebih besar menunjukkan efektivitas yang lebih tinggi.

Dari beberapa pendapat mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana target yang telah ditetapkan dalam aspek kuantitas, kualitas, dan waktu telah dicapai oleh manajemen. Target tersebut harus ditentukan terlebih dahulu sebagai dasar untuk penilaian. Dalam konteks ini, efektivitas menilai seberapa baik hasil yang diperoleh sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas**

Steers ( 1985 : 209 ) mengidentifikasi ada empat rangkaian variabel yang berhubungan dengan efektifitas, yaitu :

## 1. Ciri Organisasi

Struktur dan teknologi organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi efektivitas organisasi dengan berbagai cara.

**Pertama**, struktur organisasi dapat mempengaruhi efektivitas dengan meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Salah satu cara yang umum adalah melalui peningkatan spesialisasi fungsi. Ketika organisasi mengimplementasikan struktur yang lebih terfokus pada spesialisasi, individu atau tim dapat lebih fokus pada tugas-tugas tertentu, yang sering kali mengarah pada peningkatan keterampilan dan keahlian, serta hasil kerja yang lebih berkualitas. Selain itu, ukuran organisasi juga berpengaruh. Organisasi yang lebih besar mungkin memerlukan struktur yang lebih kompleks untuk mengelola berbagai fungsi dan proses, sementara organisasi yang lebih kecil mungkin dapat beroperasi dengan struktur yang lebih sederhana namun tetap efektif. Sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi proses adalah dua elemen struktur yang juga mempengaruhi efektivitas. Sentralisasi dapat memberikan konsistensi dalam keputusan yang diambil, sementara formalisasi mengatur dan standarisasi proses kerja, yang bisa mengurangi kebingungan dan meningkatkan koordinasi.

**Kedua**, teknologi organisasi juga berperan dalam menentukan tingkat efektivitas. Teknologi yang tepat dapat mendukung dan mempercepat berbagai proses operasional, meningkatkan komunikasi, dan mengoptimalkan manajemen data. Meskipun dampaknya mungkin tidak selalu langsung terlihat, teknologi dapat mempengaruhi efektivitas secara signifikan melalui peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, dan peningkatan kualitas output. Teknologi canggih dapat menyediakan alat yang diperlukan untuk analisis yang lebih baik, perencanaan yang lebih akurat, dan pelaksanaan yang lebih efisien, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas keseluruhan.

**Ketiga**, interaksi antara struktur dan teknologi juga memainkan peran kunci dalam menentukan efektivitas. Struktur yang baik dapat memfasilitasi penggunaan teknologi secara optimal, sementara teknologi yang maju dapat memungkinkan perubahan dalam struktur untuk lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pasar atau lingkungan bisnis. Dengan demikian, kedua faktor ini tidak hanya berdiri sendiri tetapi juga saling mendukung dan mempengaruhi dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi.

## **2. Ciri Lingkungan**

Keberhasilan hubungan antara organisasi dan lingkungan sangat bergantung pada tiga variabel kunci yang saling berinteraksi dan mempengaruhi efektivitas organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan yang ada. Ketiga variabel kunci tersebut adalah tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, dan tingkat rasionalitas organisasi.

**Pertama, tingkat keterdugaan keadaan lingkungan** merujuk pada seberapa baik organisasi dapat memahami dan memprediksi perubahan dalam lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi operasi dan strategi mereka. Keterdugaan ini mencakup kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi tren, ancaman, peluang, dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja mereka. Semakin baik organisasi dalam memprediksi dan memahami kondisi lingkungan yang ada, semakin siap mereka untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul.

**Kedua, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan** adalah mengenai seberapa akurat organisasi dalam menilai dan menginterpretasikan informasi tentang lingkungan eksternal mereka. Persepsi yang tepat melibatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika lingkungan dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi organisasi. Jika organisasi dapat mengevaluasi informasi lingkungan dengan benar dan menghindari distorsi dalam interpretasi, mereka akan dapat membuat keputusan yang lebih baik dan strategi yang lebih efektif.

**Ketiga, tingkat rasionalitas organisasi** berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk membuat keputusan yang logis dan berdasarkan data dalam merespons perubahan lingkungan. Rasionalitas ini mencakup penggunaan analisis yang sistematis dan pendekatan berbasis bukti dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi. Organisasi yang rasional akan mampu mengembangkan solusi yang terukur dan efisien untuk menghadapi perubahan, serta melakukan adaptasi yang tepat untuk tetap kompetitif dan relevan.

Ketiga faktor ini berinteraksi secara kompleks dan mempengaruhi bagaimana organisasi menanggapi perubahan lingkungan. Semakin tinggi keterdugaan dan ketepatan persepsi terhadap keadaan lingkungan, serta semakin rasional proses pengambilan keputusan, semakin efektif organisasi dalam beradaptasi dan mencapai keberhasilan dalam menghadapi dinamika eksternal. Adaptasi yang berhasil membutuhkan pemahaman yang mendalam dan respons yang tepat terhadap kondisi lingkungan yang terus berubah.

### 3. Ciri Pekerja

Pada kenyataannya, anggota organisasi sering kali merupakan faktor yang paling menentukan efektivitas suatu organisasi. Perilaku dan sikap anggota organisasi memainkan peran krusial dalam menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat pencapaian tujuan organisasi.

**Pertama, perilaku anggota organisasi** dapat mempengaruhi efektivitas organisasi melalui cara mereka berinteraksi, bekerja sama, dan menyelesaikan tugas-tugas mereka. Keterlibatan, motivasi, dan kepatuhan anggota terhadap kebijakan dan prosedur organisasi berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi. Anggota yang memiliki motivasi tinggi, komitmen terhadap tujuan bersama, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim akan memperlancar proses pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, anggota yang kurang termotivasi, tidak patuh, atau memiliki konflik internal dapat memperlambat kemajuan dan menghambat pencapaian tujuan.

**Kedua, sikap anggota organisasi** terhadap perubahan, tantangan, dan peluang juga mempengaruhi efektivitas organisasi. Anggota yang terbuka terhadap perubahan dan siap beradaptasi akan membantu organisasi mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang baru. Mereka akan lebih proaktif dalam mencari solusi dan inovasi, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi. Di sisi lain, sikap negatif atau resistensi terhadap perubahan dapat menghambat inisiatif dan inovasi, serta mengganggu implementasi strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

**Ketiga, budaya dan nilai-nilai organisasi** yang diterima dan diinternalisasi oleh anggota juga mempengaruhi efektivitas. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan integritas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian tujuan. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau bertentangan dengan tujuan organisasi dapat menyebabkan ketidakselarasan dan konflik, yang akhirnya mengurangi efektivitas organisasi.

Oleh karena itu, anggota organisasi tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai faktor kunci dalam menentukan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya. Perilaku, sikap, dan budaya yang diterapkan oleh anggota organisasi mempengaruhi bagaimana organisasi dapat berfungsi secara efektif dan sukses dalam jangka panjang.

#### **4. Kebijakan dan Praktek Manajemen**

**Penetapan Tujuan Strategi** Penetapan tujuan strategi merupakan langkah awal yang krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Tujuan yang jelas dan terukur memberikan arah dan fokus bagi seluruh aktivitas organisasi. Strategi yang dirumuskan berdasarkan tujuan tersebut harus spesifik, realistis, dan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu. Dengan menetapkan tujuan yang terarah, organisasi dapat menyusun rencana kerja yang lebih efektif, mengalokasikan sumber daya dengan tepat, dan mengukur pencapaian hasil secara sistematis.

**Pencarian dan Pemanfaatan Sumber Daya secara Efisien** Pengelolaan sumber daya yang efisien adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Ini mencakup identifikasi dan alokasi sumber daya yang tepat—baik sumber daya manusia, finansial, maupun material—untuk mendukung pencapaian tujuan. Pencarian dan pemanfaatan sumber daya yang efisien membantu organisasi menghindari pemborosan dan memaksimalkan hasil yang dicapai. Penggunaan teknologi dan sistem manajemen yang tepat juga dapat meningkatkan efisiensi operasional.

**Menciptakan Lingkungan Prestasi** Lingkungan yang mendukung prestasi adalah lingkungan yang memotivasi anggota organisasi untuk bekerja dengan optimal. Ini meliputi penciptaan budaya organisasi yang positif, pengakuan atas prestasi individu dan tim, serta pemberian insentif yang sesuai. Lingkungan prestasi juga mencakup penetapan standar kerja yang tinggi, penyediaan pelatihan dan pengembangan, serta dukungan untuk pengembangan karier anggota organisasi.

**Proses Komunikasi** Proses komunikasi yang efektif adalah faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Komunikasi yang baik memastikan bahwa informasi yang diperlukan tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu, baik dalam konteks internal (antara anggota organisasi) maupun eksternal (dengan pemangku kepentingan). Proses komunikasi yang terbuka dan transparan membantu mengurangi kesalahpahaman, memfasilitasi kolaborasi, dan mempercepat pengambilan keputusan.

**Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan** Kepemimpinan yang efektif dan pengambilan keputusan yang tepat memainkan peran penting dalam efektivitas organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, menginspirasi anggota organisasi, dan membuat keputusan yang bijaksana dapat mempengaruhi arah dan hasil kerja organisasi secara signifikan. Kepemimpinan yang baik juga melibatkan kemampuan untuk memotivasi, mengelola konflik, dan memfasilitasi perubahan dengan cara yang konstruktif.

**Adaptasi dan Inovasi Organisasi** Kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi merupakan aspek penting dari efektivitas organisasi. Organisasi yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal, pasar, dan teknologi akan lebih mampu bertahan dan berkembang. Inovasi—baik dalam produk, layanan, atau proses—dapat memberikan keunggulan kompetitif dan meningkatkan daya saing. Adaptasi dan inovasi harus didorong melalui kebijakan yang mendukung eksperimen, belajar dari pengalaman, dan menerapkan ide-ide baru.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang tidak mengandalkan prosedur analisis statistik atau kuantifikasi lainnya, melainkan lebih fokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial atau manusiawi dalam konteks alami mereka. Moleong (2009: 6) menjelaskan bahwa metode ini menghasilkan analisis yang bersifat deskriptif dan eksploratif, tanpa menggunakan angka atau data kuantitatif.

Penelitian ini berfokus pada efektivitas pengawasan limbah perusahaan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih dan menganggap metode kualitatif sebagai pendekatan yang sangat cocok. Dengan menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, peneliti dapat menggali informasi secara lebih rinci dan komprehensif. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif yang mendalam dari berbagai informan, sedangkan observasi dan dokumentasi memberikan bukti empiris yang mendukung hasil wawancara.

Pendekatan ini memberi peneliti fleksibilitas untuk mengeksplorasi berbagai aspek dari efektivitas pengawasan limbah, seperti tantangan yang dihadapi, proses pelaksanaan, dan dampak yang ditimbulkan. Dengan cara ini, hasil penelitian diharapkan akan lebih akurat dan komprehensif, karena melibatkan berbagai sumber data dan metode analisis yang saling melengkapi. Penelitian kualitatif, dengan sifatnya yang eksploratif dan deskriptif, memungkinkan peneliti untuk menyusun gambaran yang lebih holistik tentang pengawasan limbah dan efektivitasnya dalam konteks lokal.

#### **4. HASIL PENELITIAN**

### **Efektivitas Pengawasan Limbah Perusahaan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih.**

#### **Ciri Organisasi**

##### **a. Desentralisasi**

Desentralisasi adalah proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari tingkat pusat ke tingkat yang lebih rendah dalam sebuah organisasi atau pemerintahan. Dalam konteks organisasi atau pemerintahan daerah, desentralisasi memungkinkan pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan dilakukan oleh pimpinan atau individu yang berada pada level bawah, sehingga keputusan dapat lebih cepat dan sesuai dengan kebutuhan lokal.

Dalam hasil penelitian terkait pengawasan oleh Dinas Lingkungan Hidup, dapat disimpulkan bahwa proses pengawasan yang dilakukan oleh pegawai di lapangan sudah dilakukan sesuai dengan wewenang dan rekomendasi yang diberikan oleh Kantor Dinas Lingkungan Hidup. Pengawasan ini diatur dengan izin dan persetujuan dari kepala dinas, yang memastikan bahwa setiap tindakan atau keputusan yang diambil oleh pegawai lapangan adalah sesuai dengan kebijakan dan regulasi yang berlaku.

Dengan adanya desentralisasi, pengawasan yang dilakukan di tingkat lapangan menjadi lebih efektif karena pegawai di lapangan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan sesuai dengan situasi dan kondisi lokal. Hal ini memungkinkan mereka untuk bertindak lebih responsif dan sesuai dengan kebutuhan spesifik daerah. Pada saat yang sama, adanya persetujuan dan rekomendasi dari Kantor Dinas Lingkungan Hidup serta kepala dinas memastikan bahwa tindakan yang diambil tetap berada dalam kerangka kebijakan yang telah ditetapkan dan memenuhi standar yang diharapkan

##### **b. Spesialisasi Pegawai**

Spesialisasi pegawai adalah proses di mana individu dalam sebuah organisasi mengembangkan keahlian khusus di bidang tertentu. Konsep ini membuka peluang bagi pegawai untuk mendalami dan memperluas pengetahuan serta keterampilan mereka dalam area spesifik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Dalam konteks pengawasan yang dilakukan oleh pegawai di lapangan, spesialisasi sangat penting. Pegawai atau staf yang melakukan pengawasan perlu memiliki keahlian khusus untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Dengan adanya spesialisasi, pegawai dapat fokus pada aspek tertentu dari pekerjaan mereka, seperti teknik pengawasan, analisis data, atau penanganan masalah spesifik yang berkaitan dengan lingkungan atau limbah.

Spesialisasi juga memungkinkan pegawai untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang keahlian mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan tetapi juga mendorong inovasi. Dengan pengetahuan yang mendalam dan keterampilan yang terfokus, pegawai dapat menawarkan solusi baru dan efektif untuk masalah yang dihadapi dalam pengawasan.

Sebagai contoh, dalam pengawasan limbah, pegawai yang memiliki spesialisasi dalam pengelolaan limbah atau teknologi lingkungan akan lebih mampu mengidentifikasi dan mengatasi isu-isu terkait pencemaran dengan lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki keahlian khusus dalam bidang ini. Spesialisasi ini juga mendukung adanya pelatihan dan pengembangan yang relevan, sehingga pegawai dapat terus memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang mereka.

Secara keseluruhan, spesialisasi pegawai tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja mereka tetapi juga berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dan inovasi dalam pelaksanaan tugas-tugas pengawasan.

### **c. Fleksibilitas kemampuan adaptasi dengan lingkungan**

Formalisasi merujuk pada tingkat keteraturan, aturan, dan prosedur yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi tingkat formalisasi dalam sebuah organisasi, semakin banyak aturan dan prosedur yang mengatur bagaimana pekerjaan dilakukan. Meskipun formalisasi dapat meningkatkan efisiensi dan konsistensi, ia juga dapat memengaruhi kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

### **Dampak Formalisasi terhadap Adaptasi Organisasi**

1. **Keteraturan dan Konsistensi:** Formalisasi menciptakan struktur yang jelas dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan, yang dapat membantu dalam menjaga keteraturan dan konsistensi dalam operasi. Ini sangat penting untuk mencapai efisiensi operasional dan memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami peran dan tanggung jawab mereka.
2. **Keterbatasan Fleksibilitas:** Sementara formalisasi dapat memberikan manfaat dalam hal konsistensi, ia juga dapat membatasi fleksibilitas organisasi. Ketika aturan dan prosedur terlalu kaku, organisasi mungkin menghadapi kesulitan dalam menanggapi perubahan yang cepat atau situasi yang tidak terduga. Hal ini karena proses adaptasi memerlukan modifikasi aturan dan prosedur, yang bisa menjadi lambat dan birokratis dalam sistem yang sangat formal.

3. **Penurunan Inovasi:** Formalisasi yang tinggi sering kali mengarah pada penurunan inovasi. Aturan dan prosedur yang ketat dapat membatasi kreativitas dan inisiatif individu, sehingga menghambat pencarian solusi baru dan adaptasi terhadap perubahan pasar atau teknologi. Pegawai mungkin merasa kurang terdorong untuk mencoba pendekatan baru karena risiko melanggar prosedur yang sudah ada.
4. **Kesulitan dalam Mengelola Perubahan:** Organisasi dengan tingkat formalisasi yang tinggi mungkin mengalami kesulitan dalam mengelola perubahan lingkungan karena proses yang memerlukan persetujuan dan revisi aturan bisa memakan waktu. Sebaliknya, organisasi dengan tingkat formalisasi yang lebih rendah sering kali lebih gesit dalam menanggapi perubahan karena mereka memiliki lebih banyak kebebasan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi baru.
5. **Kompleksitas dan Birokrasi:** Formalisasi juga dapat menambah kompleksitas dalam struktur organisasi. Proses birokrasi yang berlebihan dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan beban administratif, yang pada gilirannya dapat memperlambat respons organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai DLH dalam melakukan tugasnya yaitu melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang berhubungan langsung, sifatnya lebih fleksibel dan mampu beradaptasi, jika hal tersebut memang bukan sesuatu yang urgen.

### **Ciri Lingkungan**

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian pegawai terhadap lingkungan kerja adalah aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Prabumulih. Pegawai DLH diharapkan mampu beradaptasi baik dengan kondisi internal kantor maupun dengan kondisi di lapangan saat melaksanakan tugas pengawasan.

### **Penyesuaian Pegawai terhadap Lingkungan Kerja**

1. **Adaptasi terhadap Kondisi Kantor:** Pegawai perlu memahami dan menyesuaikan diri dengan lingkungan dan prosedur yang ada di kantor DLH. Ini mencakup pemahaman terhadap struktur organisasi, peraturan internal, dan prosedur administrasi. Dengan adaptasi yang baik terhadap kondisi di kantor, pegawai dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. **Penyesuaian dengan Kondisi Lapangan:** Selain beradaptasi dengan lingkungan kantor, pegawai juga harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada di lapangan. Ini melibatkan kemampuan untuk mengenali dan menanggapi berbagai situasi yang mungkin tidak terduga selama pelaksanaan tugas pengawasan. Penyesuaian ini penting untuk memastikan bahwa pengawasan dilakukan secara efektif dan sesuai dengan kondisi aktual yang dihadapi.
3. **Pengambilan Keputusan yang Tepat:** Dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, pegawai diharapkan dapat membuat keputusan yang tepat. Penyesuaian terhadap kondisi di lapangan membantu pegawai untuk memahami konteks dan tantangan yang dihadapi, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih informasional dan relevan. Keputusan yang tepat akan meningkatkan efektivitas pengawasan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pengelolaan lingkungan.
4. **Peningkatan Kualitas Pengawasan:** Adaptasi yang baik terhadap kedua lingkungan—kantor dan lapangan—akan berdampak positif pada kualitas pengawasan yang dilakukan. Pegawai yang dapat menyesuaikan diri dengan baik akan lebih mampu untuk mendeteksi dan menangani isu-isu lingkungan secara efektif, serta melakukan pengawasan dengan lebih akurat dan efisien.
5. **Kesiapan untuk Menghadapi Tantangan:** Kemampuan pegawai untuk beradaptasi juga mencerminkan kesiapan mereka untuk menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Dalam konteks pengawasan lingkungan, tantangan bisa datang dalam berbagai bentuk, seperti perubahan peraturan, perkembangan teknologi, atau situasi darurat di lapangan. Penyesuaian yang baik akan mempersiapkan pegawai untuk menghadapi tantangan tersebut dengan lebih baik.

Penyesuaian pegawai terhadap lingkungan kerja, baik di kantor maupun di lapangan, adalah kunci untuk memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil dalam pengawasan lingkungan adalah tepat dan efektif. Dengan penyesuaian yang baik, pegawai DLH Kota Prabumulih dapat meningkatkan kualitas pengawasan mereka, membuat keputusan yang lebih akurat, dan secara keseluruhan berkontribusi pada pencapaian tujuan pengelolaan lingkungan yang lebih baik.

### **Ciri Pegawai**

Kualitas pegawai DLH Kota Prabumulih yang baik, yang didukung oleh pendidikan dan keterampilan yang sesuai, sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan-perusahaan di kota tersebut dapat maju secara berkelanjutan tanpa merusak lingkungan. Dengan

memastikan bahwa semua aktivitas industri dilakukan sesuai dengan regulasi lingkungan dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk melindungi sumber daya alam, pegawai DLH berkontribusi pada keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi dan pelestarian lingkungan yang sehat.

## **Kebijakan dan Praktek Manajemen**

### **a. Komunikasi**

Komunikasi secara vertikal yang dimaksud Dinas DLH dalam melakukan pengawasan adalah komunikasi antara Kadin, Kabid, Kasi, dan staf di lapangan yang dimana Kadin serta Kabid memberikan pengarahan-pengarahan atau instruksi-instruksi kerja dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Prabumulih. Komunikasi secara horizontal dalam hal ini adalah komunikasi antara para staf, yang dimana para staf mampu saling bekerjasama dengan baik sebagai teamwork dalam melakukan pengawasan

Berdasarkan hasil penelitian komunikasi vertikal antara Kadin, Kabid, Kasi dan staf sudah cukup baik dikarenakan pegawai senantiasa menanyakan hal yang tidak diketahui dalam proses pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Prabumulih yang hasil produksinya memberikan dampak berupa limbah yang bisa merusak lingkungan. Kemudian peneliti dapat menggambarkan bahwa komunikasi vertikal dan horizontal dalam di internal Dinas DLH sudah cukup baik, kemudian juga komunikasi dengan Lembaga lainnya juga cukup baik.

### **b. Menciptakan Lingkungan Prestasi**

Adanya sistem imbalan yang telah diterapkan oleh instansi tersebut, namun hanya sebatas dengan peraturan yang berlaku. Dalam Kantor, jarang ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai jadi dapat dikatakan sistem imbalan tersebut belum mampu merangsang pegawai untuk mengusahakan terciptanya kinerja yang efektif serta performa dan pengembangan kinerjanya.

## **Faktor Pendukung Dan Penghambat**

### **a. Faktor Pendukung**

Kualitas dan loyalitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih merupakan faktor kunci dalam efektivitas pengawasan lingkungan. Kualitas pegawai yang baik, yang ditunjang oleh pendidikan dan keterampilan yang relevan, serta loyalitas yang ditunjukkan melalui kesadaran akan kewajiban dan disiplin kerja, mendukung keberhasilan

dalam melaksanakan tugas pengawasan dengan efektif. Dengan demikian, pegawai DLH berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara kemajuan industri dan pelestarian lingkungan, serta memastikan bahwa peraturan lingkungan diikuti dengan ketat.

### **b. Faktor Penghambat**

Dalam rangka meningkatkan efektivitas pengawasan limbah oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih, beberapa langkah perlu diambil:

1. **Penerapan Sanksi yang Lebih Ketat:** Meningkatkan bobot sanksi dan memastikan pelaksanaan hukuman yang tegas untuk perusahaan yang melanggar regulasi lingkungan agar tercipta efek jera yang signifikan.
2. **Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia:** Menambah jumlah pegawai DLH dan memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam pengawasan lingkungan.
3. **Penguatan Partisipasi Masyarakat:** Meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam melaporkan pencemaran limbah serta memberikan edukasi tentang pentingnya pelaporan.
4. **Perbaikan Prosedur Pengawasan:** Mengembangkan dan menerapkan prosedur pengawasan yang lebih efektif dan efisien untuk memantau dan menangani pencemaran limbah dengan lebih baik.

Dengan mengambil langkah-langkah tersebut, diharapkan pengawasan limbah dapat dilakukan dengan lebih efektif, sehingga pencemaran lingkungan dapat dikurangi dan dampak negatif terhadap kesehatan masyarakat serta ekosistem dapat diminimalkan.

## **5. KESIMPULAN**

### **Efektivitas Pengawasan Limbah Perusahaan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih**

**Dari aspek Ciri Organisasi** yaitu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup melalui pegawai-pegawai yang bekerja di lapangan sudah atas izin dan rekomendasi dari Kantor Dinas Lingkungan Hidup yang disetujui oleh kepala dinas. Untuk spesialisasi pegawai ataupun staf bagian Lapangan yang melakukan pengawasan memang harus ada spesialisasinya untuk mendukung kemampuan kerja yang lebih baik, serta pegawai DLH dalam melakukan tugasnya yaitu melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang berhubungan langsung, sifatnya lebih fleksibel dan mampu beradaptasi, jika hal tersebut memang bukan sesuatu yang urgen.

**Untuk aspek Ciri Lingkungan** yaitu penting bagi pegawai untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam hal ini pegawai DLH Kota Prabumulih harus mampu menyesuaikan kondisi di kantor DLH dan juga menyesuaikan dengan kondisi yang ada di lapangan dalam melakukan pengawasan dengan harapan bahwa setiap keputusan-keputusan yang akan diambil itu tepat adanya.

**Aspek Ciri Pegawai** yaitu Pegawai DLH dalam memiliki kualitas yang baik karena sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan skill yang dimiliki, kemudian juga dalam menjalankan tugas pegawai memastikan setiap perusahaan yang ada di Kota Prabumulih bisa maju namun tetap memastikan lingkungan berupa sungai, tanah dan lain-lain tidak rusak oleh pencemaran.

**Adapun dari aspek Kebijakan dan Praktek Manajemen** yaitu komunikasi vertikal dan horizontal dalam di internal Dinas DLH sudah cukup baik, kemudian juga komunikasi dengan Lembaga lainnya juga cukup baik. Kemudian Di Kantor DLH, jarang ada penghargaan yang diberikan kepada pegawai jadi dapat dikatakan sistem imbalan tersebut belum mampu merangsang pegawai untuk mengusahakan terciptanya kinerja yang efektif serta performa dan pengembangan kinerjanya.

#### **Faktor Pendukung Dan Penghambat**

**Faktor Pendukung** dapat dilihat kualitas dan loyalitas telah ditanamkan ke dalam diri individu masing-masing pegawai di Dinas DLH dikarenakan mereka sadar akan kewajiban yang harus mereka penuhi sesuai dengan peraturan yang telah berlaku. Loyalitas dan disiplin inilah menjadi faktor penting dalam keefektifan melakukan pengawasan di lapangan.

**Sedangkan Faktor penghambat** yaitu pemberian sanksi yang tidak tegas dan hukuman yang rendah terhadap perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran menjadi faktor penghambat dalam efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Prabumulih

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Atep Barata, A. (2004). Dasar-dasar pelayanan prima (Cetakan ke-2). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Insani, I. (2010). Standar operasional prosedur (SOP) sebagai pedoman pelaksanaan administrasi perkantoran dalam rangka peningkatan pelayanan dan kinerja organisasi pemerintah. Makalah pada Workshop Manajemen Perkantoran, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Bandung.
- Kasim, A. (1993). Pengukuran efektivitas organisasi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Moenir. (2006). Manajemen pelayanan umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2008). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2001). Sistem akuntansi (Edisi ke-3, Cetakan ke-3). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mulyana, D. (2003). Metodologi penelitian kualitatif: Paradigma baru ilmu komunikasi dan ilmu sosial lainnya. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2005). Metodologi penelitian bidang sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prianto, A. (2006). Menakar kualitas pelayanan publik. Malang: In-Trans.
- Sarwito. (1987). Dasar-dasar organisasi dan manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2006). Metode penelitian survei (Editor). Jakarta: LP3ES.
- Steers, R. M. (1985). Efektivitas organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sugiono. (2012). Memahami penelitian kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). Metodologi penelitian pendidikan: Kompetensi dan praktiknya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2000). Sistem informasi manajemen: Konsep dan pengembangannya. Bandung: Linggajaya.
- Sutopo, H. B. (2006). Metode penelitian kualitatif. Surakarta: UNS Press.
- Syamsi, I. (2004). Efisiensi, sistem, dan prosedur kerja (Edisi revisi). Jakarta: Sinar Grafika.