

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi. Seperti yang dikemukakan oleh Arthur G. Gedeian dkk dalam bukunya *Organization Theory and Design* yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “*That is, the greater the extent to which an organization's goals are met or surpassed, the greater its effectiveness*” (Semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas) (Gedeian dkk, 1991:61).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa apabila pencapaian tujuan-tujuan dari pada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar dari pada organisasi maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dari tujuan-tujuan tersebut.

Efektivitas memiliki pengertian yang berbeda dengan efisiensi. Seperti yang di nyatakan oleh Ibnu Syamsi dalam bukunya “*Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*” bahwa:

“Efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efeknya, hasilnya dan kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Sedangkan efisiensi (daya guna), penekanannya disamping pada hasil yang ingin dicapai, juga besarnya pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut perlu diperhitungkan” (Syamsi, .I, 1994).

Berdasarkan pendapat di atas, terdapat perbedaan antara efektivitas dan efisiensi. Perbedaan dari efektivitas dan efisiensi yaitu efektivitas menekankan pada hasil atau efeknya dalam pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi cenderung pada penggunaan sumber daya dalam pencapaian tujuan.

Selanjutnya mengenai efisiensi, Prajudi Atmosudirdjo menyatakan sebagai berikut: “Kita berbicara tentang efisiensi bila mana kita membayangkan hal penggunaan sumber daya (*resources*) kita secara optimum untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Atmosudirdjo, P., 1987:17). Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya di berdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai.

Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya “*Manajemen Kinerja Sektor Publik*” mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (Mahmudi, 2005:92). Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan.

Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 mengenai hubungan arti efektivitas di bawah ini.

Gambar 2.1  
Hubungan Efektivitas

$$\text{Efektivitas} = \frac{\text{OUTCOME}}{\text{OUTPUT}}$$

Sumber: Mahmudi, 2005:92.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip H.A.S. Moenir dalam bukunya "*Manajemen Umum di Indonesia*" yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut:

*"Effectiveness, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done"*. (Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan) (dalam Moenir, 2008:166).

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering di campur adukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Menurut pendapat Markus Zahnd dalam bukunya "*Perancangan Kota Secara Terpadu*" mendefinisikan efektivitas dan efisiensi, sebagai berikut:

“Efektivitas yaitu berfokus pada akibatnya, pengaruhnya atau efeknya, sedangkan efisiensi berarti tepat atau sesuai untuk mengerjakan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya” (Zahnd, 1999).

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa efektivitas lebih memfokuskan pada akibat atau pengaruh sedangkan efisiensi menekankan pada ketepatan mengenai sumber daya, yaitu mencakup anggaran, waktu, tenaga, alat dan cara supaya dalam pelaksanaannya tepat waktu. Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan dalam bukunya “*Transformasi Pelayanan Publik*” mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya” (Kurniawan, 2005:109).

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka secara singkat pengertian dari pada efisiensi dan efektivitas adalah, efisiensi berarti melakukan atau mengerjakan sesuatu secara benar, “*doing things right*”, sedangkan efektivitas melakukan atau mengerjakan sesuatu tepat pada sasaran “*doing the right things*”. Tingkat efektivitas itu sendiri dapat ditentukan oleh terintegrasinya sasaran dan kegiatan organisasi secara menyeluruh, kemampuan adaptasi dari organisasi terhadap perubahan lingkungannya.

Penggunaan teknologi dan informasi pada lembaga pemerintah akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur pemerintah dan menghasilkan kualitas pelayanan yang produktif dan efektif. Kajian tentang efektivitas mengacu pada dua kepentingan yaitu baik secara teoritis maupun secara praktis, artinya adanya ketelitian yang bersifat komprehensif dan mendalam dari efisiensi serta kebaikan-kebaikan untuk memperoleh masukan tentang produktifitas.

Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang berlakunya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Supriyono dalam bukunya "*Sistem Pengendalian Manajemen*" mendefinisikan pengertian efektivitas, sebagai berikut:

"Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi dari pada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut" (Supriyono, 2000:29).

Dengan demikian efektivitas merupakan suatu tindakan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dan menekankan pada hasil atau efeknya dalam pencapaian tujuan.

Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterikatan antara nilai-nilai yang bervariasi. Efektivitas akan berkaitan dengan kepentingan orang banyak, seperti yang dikemukakan H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat dalam bukunya "*Sistem Birokrasi Pemerintah*" sebagai berikut:

"Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak" (dalam Handyaningrat, 1985:16).

Kajian tentang efektivitas mengacu pada dua kepentingan yaitu baik secara teoritis maupun secara praktis, artinya adanya ketelitian yang bersifat komprehensif dan mendalam dari efisiensi serta kebaikan-kebaikan untuk memperoleh masukan tentang produktifitas. Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang berlakunya.

Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya “*Manajemen Kinerja Sektor Publik*” mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan” (Mahmudi, 2005:92).

#### 1. Ukuran Efektivitas

Keluaran (*output*) yang dihasilkan lebih banyak bersifat keluaran (*output*) tidak berwujud (*intangible*) yang tidak mudah untuk diukur, maka pengukuran efektivitas sering menghadapi kesulitan. Kesulitan dalam pengukuran efektivitas tersebut karena pencapaian hasil (*outcome*) seringkali tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi dalam jangka panjang setelah program berhasil, sehingga ukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif (berdasarkan pada mutu) dalam bentuk pernyataan saja (*judgement*), artinya apabila mutu yang dihasilkan baik, maka efektivitasnya baik pula.

Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam bukunya “*Individual and Society*” yang dikutip Sudarwan Danim dalam bukunya “*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*” menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

- a. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).
- b. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).

- c. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
- d. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

(dalam Danim, 2004:119-120).

Berdasarkan uraian di atas, bahwa ukuran dari pada efektivitas harus adanya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran, ukuran dari pada efektivitas harus adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, artinya ukuran dari pada efektivitas adanya keadaan rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi.

Membahas masalah ukuran efektivitas memang sangat bervariasi tergantung dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir. Menurut pendapat Cambell yang dikutip oleh Richard M. Steers dalam bukunya "*Efektivitas Organisasi*" menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektivitas, yaitu:

- a. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi
- b. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan
- c. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik
- d. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut
- e. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi

- f. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya
  - g. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu
  - h. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu
  - i. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki
  - j. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan
  - k. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan
  - l. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan;
- (dalam Steers, 1985:46-48).

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/ kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Studi tentang efektivitas bertolak dari variabel-variabel artinya konsep yang mempunyai variasi nilai, dimana nilai-nilai tersebut merupakan ukuran dari pada efektivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudarwan Danim dalam bukunya "*Motivasi Kepemimpinan dan*



*Efektivitas Kelompok*” yang menyebutkan beberapa variabel yang mempengaruhi efektivitas, yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Yaitu variabel pengelola yang mempengaruhi variabel terikat yang sifatnya *given* dan adapun bentuknya, sebagai berikut:

- 1) Struktur yaitu tentang ukuran
- 2) Tugas yaitu tugas dan tingkat kesulitan
- 3) Lingkungan yaitu keadaan fisik baik organisasi, tempat kerja maupun lainnya
- 4) Pemenuhan kebutuhan yaitu kebutuhan fisik organisasi, kebutuhan di tempat kerja dan lain-lain.

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Yaitu variabel yang dapat dipengaruhi atau dapat diikat oleh variabel lain dan berikut adalah contoh dari variabel terikat, yaitu:

- 1) Kecepatan dan tingkat kesalahan pengertian
- 2) Hasil umum yang dapat dicapai pada kurun waktu tertentu.

c. Variabel perantara (*interdependent variable*)

Yaitu variabel yang ditentukan oleh suatu proses individu atau organisasi yang turut menentukan efek variabel bebas.

(Danim, 2004:121-122).

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka hal-hal yang mempengaruhi efektivitas adalah ukuran, tingkat kesulitan, kepuasan, hasil dan kecepatan serta individu atau organisasi dalam melaksanakan sebuah kegiatan/program tersebut. Disamping itu adanya evaluasi apabila terjadi kesalahan pengertian pada tingkat produktivitas yang dicapai, sehingga akan tercapai suatu kesinambungan (*sustainability*).

Efektivitas akan berkaitan dengan kepentingan orang banyak, seperti yang dikemukakan H. Emerson yang dikutip Soewarno Handayani dalam bukunya *Sistem Birokrasi Pemerintah*, sebagai berikut:

“Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak” (dalam Handayani, 1985:16).

Pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan, bahwa efektivitas merupakan usaha pencapaian sasaran yang dikehendaki (sesuai dengan harapan) yang ditujukan kepada orang banyak dan dapat dirasakan oleh kelompok sasaran yaitu masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Duncan yang dikutip Richard M. Steers dalam bukunya “*Efektivitas Organisasi*” mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

- a. Pencapaian Tujuan
- b. Integrasi
- c. Adaptasi

(Duncan, dalam Steers 1985:53).

Berdasarkan ukuran efektivitas di atas, maka keterkaitan antara variabel yang mempengaruhi Efektivitas terdapat tiga indikator yang sangat mempengaruhi terhadap efektivitas. Tiga indikator tersebut, sangat dibutuhkan dalam menerapkan sistem informasi. Hal tersebut dapat dilihat dari :

- a. Pencapaian tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan,

baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya.

Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu :

- 1) Kurun waktu pencapaiannya ditentukan,
- 2) sasaran merupakan target yang kongktit,
- 3) dasar hukum

(Duncan, dalam Steers 1985 : 53).

b. Integrasi

Integrasi adalah pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.

Integrasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu :

- 1) Prosedur
- 2) proses sosialisasi.

(Nazarudin, dalam Claude 1994:13).

c. Adaptasi

Adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk meyelaraskan suatu individu terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Adaptasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu :

- 1) peningkatan kemampuan
- 2) sarana dan prasarana.

(Duncan, dalam Steers 1985:53).

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pengukuran merupakan penilaian dalam arti tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sasaran yang

tersedia. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi, apabila suatu tujuan atau sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka tidak efektif. Efektivitas merupakan fungsi dari manajemen, dimana dalam sebuah efektivitas diperlukan adanya prosedur, strategi, kebijaksanaan, program dan pedoman. Tercapainya tujuan itu adalah efektif sebab mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan bersama.

## B. Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Prawirosentono dalam Widodo (2001 : 206) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016 : 2) mengemukakan bahwa *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Mahsun (2006 : 25), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kemudian definisi kinerja organisasi di kemukakan oleh Bastian (2001 : 329), yaitu sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Selain itu Pasolong (2013 : 175) menyebutkan konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

selanjutnya Amstrong dan Baron dalam (Fahmi, 2013 : 2) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu tingkat pencapaian dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2015 : 86) indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Untuk mengukur tentang kinerja seseorang atau organisasi dapat menggunakan indikator.

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI dalam Pasolong (2013 : 177) adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*).

Sedangkan menurut menurut Wibowo (2014 : 85) menyatakan terdapat tujuh indikator kinerja sebagai berikut :

### a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

### b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila

mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi

memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motifasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Sedangkan menurut Mahsun (2006 : 31-32) mengemukakan bahwa organisasi publik memiliki sifat dan karakteristik yang unik. Sehingga organisasi sektor publik memerlukan ukuran penilaian kinerja yang lebih luas, tidak hanya mengukur tingkat finansial dan tingkat efisiensi. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Indikator masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.



- b. Indikator proses (*process*), dalam indikator proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut.
  - c. Indikator keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolak ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan
  - d. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung. *Outcomes* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.
  - e. Indikator manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut akan dirasakan setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang.
  - f. Indikator dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi menurut Pasolong (2013 : 186) antara lain :

- a. Kemampuan, merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi yaitu :
  - 1) Kemampuan intelektual, kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental

- 2) Kemampuan fisik, kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan keterampilan.
- b. Kemauan, kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

Kemauan dan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) lingkungan fisik, setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk dan bebas dari gangguan suara berisik
- 2) lingkungan sosial, sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan tugas tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.
- c. Energi, merupakan pemersik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat.
- d. Teknologi, tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.
- e. Kompensasi, sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan manfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai maka pegawai berfikir mendua yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan luar sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.

- f. Kejelasan tujuan, seluruh anggota organisasi harus mengetahui tujuan organisasi sehingga anggota dapat bekerja secara maksimal.
- g. Keamanan, sangat penting bagi anggota organisasi karena seseorang yang merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sementara Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016:84), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

### C. Ruang Terbuka Hijau

#### 1. Pengertian Ruang Terbuka

Ruang adalah wadah yang meliputi ruang darat, ruang laut, dan ruang udara, termasuk ruang di dalam bumi sebagai satu kesatuan wilayah, tempat manusia dan makhluk hidup lain, melakukan kegiatan, dan memelihara kelangsungan hidupnya (UU No.26 tahun 2007 Tentang Penataan Ruang). Ruang adalah wadah meliputi darat, ruang laut, dan ruang udara, termasuk ruang di dalam bumi sebagai satu kesatuan wilayah, tempat manusia dan makhluk hidup lain hidup, melakukan

kegiatan, dan memelihara kelangsungan hidupnya (Permendagri No.1 tahun 2007 Tentang Penataan Ruang Terbuka Hijau Kawasan perkotaan).

Ruang umum yang merupakan bagian dari lingkungan juga mempunyai pola. Ruang umum adalah tempat atau ruang yang terbentuk karena adanya kebutuhan akan perlunya tempat untuk bertemu ataupun berkomunikasi satu sama lainnya. Dengan adanya kegiatan pertemuan bersama-sama antara manusia, maka kemungkinan akan timbulnya berbagai macam-macam kegiatan pada ruang umum tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa ruang umum ini pada dasarnya merupakan suatu wadah yang dapat menampung kegiatan/aktivitas tertentu dari manusia, baik secara individu atau secara berkelompok (Hakim dan Utomo, 2002 : 50). Ruang terbuka merupakan ruang yang direncanakan karena kebutuhan akan tempat-tempat pertemuan dan aktivitas bersama di udara terbuka. Dengan adanya pertemuan bersama dan relasi antara orang banyak, kemungkinan akan timbul berbagai macam kegiatan di ruang umum terbuka tersebut. Sebetulnya ruang terbuka merupakan salah satu jenis saja dari ruang umum (Eko Budiharjo & Djoko Sujarto, Kota Berkelanjutan, 2005:89).

## 2. Pengertian Ruang Terbuka Hijau

Ruang terbuka hijau adalah area memanjang atau jalur dan atau mengelompok, yang penggunaannya lebih bersifat terbuka, tempat tumbuh tanaman, baik yang tumbuh secara alamiah maupun yang sengaja ditanam. Ruang terbuka hijau publik merupakan ruang terbuka yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah daerah kota yang digunakan untuk kepentingan masyarakat secara umum. Yang termasuk ruang terbuka hijau publik antara lain adalah taman kota, taman pemakaman

umum, dan jalur hijau sepanjang jalan, sungai, dan pantai. Yang termasuk ruang terbuka hijau privat antara lain adalah kebun halaman rumah/gedung milik masyarakat atau swasta yang ditanami tumbuhan. Proporsi 30 (tiga puluh) persen merupakan ukuran minimal untuk menjamin keseimbangan ekosistem kota, baik keseimbangan system hidrologi dan system mikrolimat, maupun system ekologis lain, yang selanjutnya akan meningkatkan fungsi dan proporsi ruang terbuka hijau di kota, pemerintah, masyarakat, dan swasta di dorong untuk menanam tumbuhan diatas bangunan miliknya. Proporsi ruang terbuka hijau public seluas minimal 20 (dua puluh) persen yang disediakan oleh pemerintah daerah kota dimaksudkan agar proporsi ruang terbuka hijau minimal dapat lebih dijamin pencapaiannya sehingga memungkinkan pemanfaatannya secara luas oleh masyarakat (UU No.26 tahun 2007 Tentang Penataan Ruang).

Ruang terbuka hijau sebagai ruang terbuka yang pemanfaatannya lebih bersifat pengisian hijau tanaman atau tumbuh-tumbuhan secara alamiah ataupun budidaya tanaman seperti lahan pertanian, pertamanan, perkebunan dan sebagainya (Pemendagri No.1 tahun 2007 Tentang Penataan Ruang Terbuka Hijau Di Wilayah Perkotaan).

“Ruang terbuka hijau pada umumnya dimaksudkan untuk penghijauan sebagai salah satu unsur kota yang ditentukan oleh faktor kenyamanan dan keindahan bagi suatu ruang kota. Kenyamanan dapat berupa peredam kebisingan, pelindung cahaya matahari (peneduh) dan menetralsir udara. Sedangkan keindahan berupa penataan tanaman dibantu dengan konstruksi-konstruksi yang ditujukan untuk menahan erosi, baik berupa konstruksi beton, batu alam dan lain-lain. Pengaturan ruang terbuka hijau juga menerapkan prinsi-prinsip komposisi desain

yang baik, keindahan dan kenyamanan". (Hamid Shirvani, The Urban Design Process, 1983:16).

### 3. Jenis-Jenis Ruang Terbuka Hijau

Jenis ruang terbuka hijau terdiri dari jenis ruang terbuka hijau public dan ruang terbuka hijau privat (UU No.26 tahun 2007 Tentang Penataan Ruang). Pada intinya UU penataan ruang menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan ruang terbuka hijau (RTH) terdiri dari ruang terbuka hijau publik dan ruang terbuka hijau privat, adalah sebagai berikut:

#### a. RTH Publik

RTH publik merupakan ruang terbuka hijau yang dimiliki dan dikelola oleh pemerintah daerah yang digunakan untuk kepentingan masyarakat secara umum. Yang termasuk ruang terbuka hijau publik antara lain adalah:

- 1) Taman Kota
- 2) Taman Pemakaman Umum
- 3) Jalur hijau sepanjang sungai, jalan, dan pantai

b. RTH Privat Yang termasuk ruang terbuka hijau privat antara lain berupa kebun atau halaman rumah/gedung milik masyarakat/swasta yang ditanami tumbuhan.

Jenis RTHKP menurut (Permendagri No.1 tahun 2007 Tentang Penataan Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan) meliputi: taman kota, taman wisata alam, taman rekreasi, taman lingkungan perumahan dan pemukiman, taman lingkungan perkantoran dan gedung komersial, taman hutan raya, hutan kota, hutan lindung, bentang alam seperti gunung, bukit lereng dan lembah, cagar alam, kebun raya, kebun binatang, pemakaman umum, lapangan olahraga, lapangan upacara,

parkir terbuka, lahan pertanian perkotaan, jalur dibawah tegangan tinggi (SUTT dan SUTET), sempadan sungai, pantai, bangunan, situ dan rawa, jalur pengaman jalan, median jalan, rel kereta api, pipa gas dan pedestrian, kawasan dan jalur hijau, daerah penyangga (*buffer zone*) lapangan udara dan taman atap (*roof garden*).

Jenis RTH berdasarkan bentuk menurut (Permen PU No.5/PRT/M, tahun 2008 Tentang Pedoman Penyediaan dan Pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau di kawasan Perkotaan) yaitu:

- a. Taman kota
- b. Jalur (tepi) sempadan sungai dan pantai
- c. Taman olahraga, bermain, relaksasi
- d. Taman pemakaman umum
- e. Pertanian kota
- f. Taman (hutan) kota atau perhutanan
- g. Taman situ, danau, waduk, empang
- h. Kebun raya, kebun binatang (nursery)
- i. Jalur hijau pengaman
- j. Taman rumah

Sedangkan menurut Permendagri No.1 Tahun 2007, berdasarkan letak lokasi ruang terbuka hijau dapat dibagi menjadi:

- a. Ruang terbuka hijau dikembangkan sesuai dengan kawasan-kawasan peruntukan ruang kota, yaitu :
  - 1) Kawasan permukiman kepadatan tinggi
  - 2) Kawasan permukiman kepadatan sedang
  - 3) Kawasan permukiman kepadatan rendah
  - 4) Kawasan industri
  - 5) Kawasan perkantoran

- 6) Kawasan sekolah atau perguruan tinggi
- 7) Kawasan perdagangan
- 8) Kawasan jalur jalan
- 9) Kawasan jalur sungai
- 10) Kawasan jalur pesisir pantai
- 11) Kawasan pengaman utilitas

b. Pada tanah yang bentang alamnya bervariasi menurut keadaan lereng dan ketinggian di atas permukaan laut serta kedudukannya terhadap jalur sungai, alur jalan dan jalur pengaman utilitas.

c. Pada tanah yang di wilayah perkotaan dan dikuasai badan hukum atau perorangan yang tidak dimanfaatkan atau ditelantarkan.

Lebih lanjut menurut (Grey, 1996:10-20) secara spesifik, bentuk ruang terbuka hijau terdiri dari beberapa bentuk, antara lain:

#### 1) Taman Kota

Taman kota adalah ruang di dalam kota yang strukturnya bersifat alami dengan sedikit bagian yang terbangun. Taman ini berisi beraneka pepohonan dan sering juga terdapat lahan terbuka yang luas sebagai tempat aktivitas olah raga dan aktivitas lainnya. Taman ini berfungsi sebagai tempat bereduh, perlindungan terhadap angin, penyerapan cahaya matahari dan sebagai penunjang kepuasan dan kesenangan melalui fasilitas yang ada didalamnya

#### 2) Taman Rekreasi

Ruang terbuka hijau sebagai taman rekreasi dapat dibangun secara unik dan dapat dipakai untuk kegiatan yang cukup aktif seperti piknik, olahraga, dan permainan melalui penyediaan sarana-sarana pendukung lainnya.



### 3) Lapangan Terbuka Umum

Lapangan terbuka dapat berfungsi sebagai wadah kegiatan olahraga, tempat pertemuan terbuka dan menjadi penunjang kualitas lingkungan. Lapangan terbuka ini dapat dikaitkan dengan pengembangan ruang terbuka hijau kota agar di dalam penyediaan lahannya tidak tumpang tindih.

### 4) Pemakaman dan Monumen Lahan

Terbangun pemakaman dan monument biasanya tidak terlalu luas dan lahan sisanya di tanami oleh berbagai jenis pohon baik untuk lasan sejarah, pendidikan maupun keindahan.

### 5) Jalur Hijau dan Median Jalan

Jalur hijau biasanya diartikan sebagai pepohonan yang ditanam disamping kiri kanan sepanjang jalan atau jalur pergerakan. Selain di kiri kanan jalan, pepohonan juga biasa ditanam pada median jalan. Jalur hijau berfungsi sebagai penyegar udara kota.

### 6) Halaman Gedung atau Pekarangan

Halaman gedung merupakan lahan dari persil yang tidak terbangun, biasanya terdapat pada bangunan-bangunan seperti sekolah, kantor polisi, mall dan lain-lain. Kadang-kadang halaman gedung dapat digunakan sebagai taman pasif.

### 7) Sempadan

Sempadan berfungsi ganda yaitu selain melindungi manusia dan habitat disekitarnya tetapi juga melindungi keberadaan sungai dan danau, jalur rel kereta api atau kawasan limitasi. Sempadan sebagai ruang terbuka hijau berfungsi sebagai batas dari sungai, danau dan jalur rel kereta api atau bahkan kawasan limitasi terhadap penggunaan lahan disekitar.

#### 8) Kawasan Khusus

Kawasan khusus adalah kawasan lainnya yang berupa ruang terbuka hijau tetapi tidak diklasifikasikan sebagai taman ataupun jenis ruang terbuka lainnya.

#### 4. Tujuan Ruang Terbuka Hijau

Pada bagian pertaman ini akan dibahas berbagai pengertian mengenai tujuan ruang terbuka hijau menurut berbagai sumber yang ada, baik dari referensi buku, peraturan perundangan, dirjen PU atau Permendagri. Untuk lebih jelasnya dapat dipaparkan sebagai berikut :

Menurut (Permendagri No.1 tahun 2007 Tentang Penataan Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan) tujuan dari pembentukan ruang terbuka hijau adalah sebagai berikut:

Tujuan Penataan RTHKP adalah:

- a. Menjaga keserasian dan keseimbangan ekosistem lingkungan perkotaan
- b. Mewujudkan keseimbangan antara lingkungan alam dan lingkungan buatan di perkotaan
- c. Meningkatkan kualitas lingkungan perkotaan yang sehat, indah, bersih dan nyaman.

Menurut (Direktorat Jenderal Penataan Ruang Departement Pekerjaan Umum, 2008) menunjukkan bahwa tujuan pembentukan ruang terbuka hijau adalah:

- a. Keindahan (tajak, tegakan, pengarah, pengaman, pengisi, dan pengalas), mengurangi pencemaran udara, peredam kebisingan, memperbaiki iklim mikro, penyangga sistem kehidupan dan kenyamanan.
- b. Perlindungan, pencegah erosi dan penahan badai

- c. Pendidikan, kesenangan, kesehatan, interaksi social
- d. Pendukung ekosistem makro, vebtilasi dan pemersatu ruang kota
- e. Kenyamanan spasial, visual, audial dan termal serta nilai ekonomi
- f. Pelayanan masyarakat dan penyangga lingkungan kota, wisata alam, produksi hasil hutan
- g. Keseimbangan ekosistem
- h. Reservasi dan perlindungan situs bersejarah

Menurut Permen PU No.5/PRT/M tahun 2008 Tentang Pedoman Penyediaan Pemnfaatan Ruang Teruka Hijau di Kawasan Perkotaan tujuan penyelenggaraan RTH adalah:

- a. Menciptakan aspek planologis perkotaan melalui keseimbangan antara lingkungan alam dan lingkungan binaan yang berguna untuk kepentingan masyarakat.
- b. Meningkatkan keserasian lingkungan perkotaan sebagai sarana pengaman lingkungan perkotaan yang nyaman, segar, indah, dan bersih.

“Pada dasarnya ruang terbuka hijau bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan perkotaan (Grey, 1986 : 1). *Seymour* mengatakan bahwa tujuan utama pembentukan ruang terbuka adalah meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan di dalam kota dengan sarana untuk memaksimalkan kesejahteraan manusia dengan menciptakan suatu lingkungan perkotaan yang lebih baik, lebih sehat, lebih menyenangkan dan menarik”. (Miler, 1980 : 10).

##### 5. Fungsi Ruang Terbuka Hijau

Berdasarkan Pedoman Direktorat Jenderal Penataan Ruang Departemen Pekerjaan Umum Tahun 2007, menyebutkan bahwa fungsi ruang terbuka hijau adalah sebagai berikut :

- a. Fungsi Bio ekologis (fisik), yaitu memberi jaminan pengadaan RTH menjadi bagian dari sirkulasi udara (paru-paru kota), pengatur iklim mikro, agar system sirkulasi udara dan air secara alami dapat berlangsung lancar, sebagai peneduh, produsen oksigen, penyerap air hujan, penyedia habitat satwa, penyerap (pengolah) polutan median udara, air dan tanah serta penahan angin.
- b. Fungsi social ekonomi (produktif) dan budaya yang mampu menggambarkan ekspresi budaya local. RTH merupakan media komunikasi arga kota, tempat rekreasi, tempat pendidikan dan penelitian.
- c. Ekosistem perkotaan produsen oksigen, tanaman berbunga, berbuah dan berdaun indah serta bias menjadi bagian dari usaha pertanian, kehutanan dan lain sebagainya.
- d. Fungsi estetis yaitu meningkatkan kenyamanan, memperindah lingkungan kota baik dari skala mikro: halaman rumah, lingkungan permukiman, maupun makro: lanskap kota secara keseluruhan. Mampu menstimulasi kreatifitas dan produktivitas warga kota. Juga bisa berekreasi secara aktif maupun pasif seperti bermain, berolahraga, atau kegiatan sosialisasi lain yang sekaligus menghasilkan “keseimbangan kehidupan fisik dan psikis”. Dapat tercipta suasana serasi dan seimbang antara berbagai bangunan gedung, infrastruktur jalan dengan 23 pepohonan hutan kota, taman kota, taman kota pertanian dan perhutanan taman gedung, jalur hijau jalan, bantaran rel kereta api serta jalur biru bantaran kali.

Secara umum fungsi ruang terbuka hijau menurut Permendagri No.1 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan menyatakan bahwa fungsi ruang terbuka hijau adalah:

- a. Sebagai areal perlindungan berlangsungnya fungsi ekosistem dan penyangga kehidupan.
- b. Sebagai sarana untuk menciptakan kebersihan, kesehatan, keserasian dan keindahan lingkungan.
- c. Sebagai saran rekreasi.
- d. Sebagai pengaman lingkungan hidup perkotaan terhadap berbagai macam pencemaran baik di darat, perairan dan udara.
- e. Sebagai sarana penelitian dan pendidikan serta penyuluhan bagi masyarakat untuk membentuk kesadaran lingkungan.
- f. Sebagai tempat perlindungan plasma nutfah.
- g. Sebagai sarana untuk mempengaruhi dan memperbaiki iklim mikro.
- h. Sebagai pengaturan tata air.

Menurut Permen PU No.5/PRT/M, 2008 Tentang Pedoman Penyediaan dan Pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau di Kawasan Perkotaan RTH, baik RTH public maupun RTH privat, memiliki fungsi utama (intrinsik) yaitu fungsi ekologis dan fungsi tambahan (ekstrinsik) yaitu fungsi estetika, social dan fungsi ekonomi. Dalam suatu wilayah perkotaan, Empat fungsi utama ini dapat dikombinasikan sesuai dengan kebutuhan, kepentingan, dan keberlanjutan kota seperti perlindungan tata air, keseimbangan ekologi dan konservasi hayati.

Banyak para ahli menjabarkan mengenai fungsi ruang terbuka hijau, seperti (shirvani, 1983 : 93) mengemukakan bahwa fungsi adanya ruang terbuka hijau adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai peneduh, pengatur suhu, penyaring udara kotor, pengontrol banjir, angin dan suara tempat tinggal binatang.
- b. Sebagai tempat rekreasi dan bermain anak-anak.
- c. Menunjukkan tampilan/identitas kota

Lebih lanjut (Simond, 1984:106) membagi fungsi ruang terbuka hijau kedalam dua bagian, yaitu:

- a. Fungsi non kreatif, yaitu berfungsi untuk kesehatan dan keindahan lingkungan fisik kota, sebagai penyangga diantara penggunaan tanah yang berbeda konservasi dan juga mempunyai nilai ekonomis.
- b. Fungsi rekreasi yaitu untuk menjaga keselarasan pertumbuhan jasmani dan perkembangan jiwa manusia, baik sebagai kelompok individu-individu.

#### 6. Manfaat Ruang Terbuka Hijau

Menurut Permendagri No.1 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan, manfaat ruang terbuka adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan kesegaran, kenyamanan, dan keindahan lingkungan.
- b. Memberikan lingkungan yang bersih dan sehat bagi penduduk kota.
- c. Memberikan hasil berupa produk kayu, daun, bunga, dan buah.

Menurut Permen PU No.5/PRT/M, 2008 Tentang Pedoman Penyediaan dan Pemanfaatan ruang terbuka hijau di kawasan perkotaan, manfaat RTH berdasarkan fungsinya dibagi atas manfaat langsung (dalam pengertian cepat dan bersifat tangible) seperti mendapatkan bahan-bahan untuk dijual (kayu, daun, bunga), nyaman fisik (teduh, segar), keinginan dan manfaat tidak langsung (berjangka panjang dan bersifat tangible) seperti perlindungan tata air dan konservasi hayati atau keanekaragaman hayati.

Manfaat ruang terbuka hijau adalah untuk menunjang kesehatan, kesejahteraan dan kemandirian bagi penghuni kota (Rapuono, 1964:13). Ruang terbuka hijau juga dapat memberikan hasil produksi sumber daya alam memberikan perlindungan terhadap 25 bencana alam,

melestarikan lingkungan hidup, menunjang kesehatan dan keselamatan, memfasilitasi kegiatan rekreasi serta dapat mengendalikan pembangunan (Seymour, 1980:10).

#### D. Kebersihan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar makhluk hidup dan membawa pengaruh terhadap kehidupan makhluk hidup tersebut. Kebersihan adalah upaya manusia untuk memelihara lingkungan untuk menjadikan daerah yang bersih dan mewujudkan serta melestarikan kehidupan yang sehat dan nyaman. Kebersihan adalah keadaan bebas dari kotoran, termasuk diantaranya debu, sampah dan bau. Kebersihan juga merupakan salah satu tanda dari keadaan higienis yang baik. Tempat yang bersih menunjukkan bahwa tempat tersebut memiliki perhatian khusus terhadap kebersihan lingkungannya. (Muhammad, 2013)

Menjaga kebersihan lingkungan dapat dilakukan di tempat tinggal, tempat bekerja, tempat sarana umum serta tempat produksi. Tingkat kebersihan berbedabeda menurut tempat dan kegiatan yang dilakukan manusia. Kebersihan pabrik makanan berbeda dengan kebersihan di pabrik semikonduktor yang bebas debu. (Wulan & Budiarti. 2014)

Lingkup kebersihan lingkungan pada dasarnya dapat di bagi menjadi 2 bagian, di antaranya :

##### 1. Lingkungan Alamiah

Lingkungan alamiah adalah segala sesuatu yang ada di alam dan di ciptakan oleh Tuhan yang Maha Esa. Lingkungan alamiah dapat berupa danau, gunung, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Buatan

Lingkungan buatan adalah segala sesuatu yang di buat oleh manusia dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

### E. Surat Keputusan Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palangka Raya

KEPUTUSAN KEPALA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA PALANGKA RAYA

NOMOR :870/\8 /DPRKPP-PERT / 1/2020

TENTANG

RUTE JALUR PENGAWASAN, LOKASI KERJA PRAMU KEBERSIHAN DAN PENGANGKUTAN HASIL PENYAPUAN TAHUN 2020

KEPALA DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA PALANGKA RAYA

Menimbang :	<p>a. Bahwa dalam upaya mewujudkan Palangka Raya sebagai Kota yang "CANTIK" perlu dilakukan peningkatan kebersihan Kota Palangka Raya khususnya untuk kebersihan jalan dan ruang terbuka publik;</p> <p>b. Bahwa setelah dilakukan pengkajian yang mendalam dan menyeluruh terhadap kinerja, kualitas, luas wilayah, sarana prasarana, serta ketersediaan tenaga petugas kebersihan, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah perubahan dan perombakan manajemen sumber daya manusia dan lokasi kerja petugas kebersihan ;</p> <p>c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu ditetapkan melalui Keputusan Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya.</p>
Mengingat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1965 ttang Pembentukan Kotapradja Palangka Raya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Repu.blik Indonesia N9mor 2753);</li> <li>2. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 08 Tahun1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);</li> <li>3. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia</li> </ol>



	<p>Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);</li> <li>5. Peraturan Pemerintah Nomor 63 tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;</li> <li>6. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 22 Tahun 2014 tentang Retribusi Pelayanan Persampahan/Kebersihan;</li> <li>7. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palang Raya (Lembaran</li> <li>8. Daerah Kota Palangka Raya Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Nomor 4);</li> <li>9. Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 01 Tahun 2017 Tentang Pengelolaan Sampah dan Kebersihan; Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 6 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi ; Dan Tata Kerja Jabatan Struktural Di Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat,Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Palangka Raya;</li> <li>10. Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kota Palangka Raya (Berita Daerah Kota Palangka Raya Tahun 2016 Nomor 47)</li> <li>11. Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 43 Tahun 2017 Tentang Pengelolaan Sampah dan Kebersihan Lingkungan sebagai teknis pelaksanaannya</li> </ol>
--	---

## F. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

### 1. Profil Kota Palangka Raya

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1958 Parlemen Republik Indonesia tanggal 11 Mei 1959, mengesahkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1595 yang menetapkan pembagian provinsi Kalimantan tengah menjadi 5 (lima) Kabupaten dan Palangka Raya sebagai Ibukotanya. Kota Palangka Raya adalah Ibu Kota Provinsi Kalimantan Tengah. Secara geografis, Kota Palangka Raya terletak pada: 6°40'-7°20'

Bujur Timur dan 1'30'-2'30' Lintang Selatan. Kota Palangka raya merupakan Ibu Kota dari Provinsi Kalimantan Tengah. Dan wilayah administrasi Kota Palangka Raya terdiri dari 5 (lima) wilayah Kecamatan yaitu Kecamatan Pahandut, Sebangau, Jekan Raya, Bukit Tunggul, dan Rakumpit yang terdiri dari 30 (tiga puluh) desa/ kelurahan dengan batas-batas sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Gunung Mas.
- b. Sebelah Timut : Kabupaten Kapuas.
- c. Sebelah Selatan : Kabupaten Pulang Pisau.
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Katingan.

Jumlah penduduk Kota Palangka Raya terus bertambah. Bertambahnya penduduk di ibukota Provinsi Kalimantan Tengan ini karena ada kelahiran maupun pendatang dari luar daerah. Data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Palangka Raya pada 2017 penduduk di Kota Palangka Raya ini bertambah 1.065 jiwa. Dari 1.065 jiwa ini yang paling banyak adalah perempuan 695 jiwa dan laki-laki 370 jiwa. Dengan demikian total penduduk Kota Palangka Raya per bulan Desember 2017 sebanyak 258.156 jiwa.

Kota Palangka Raya mempunyai luas wilayah 2.678,51 Km<sup>2</sup> (267.851 Ha) dibagi ke dalam 5 (lima) Kecamatan yaitu Kecamatan Pahandut, Sebangau, Jekan Raya, Bukit Batu dan Rakumpit dengan luas masing-masing 117,25 Km<sup>2</sup> , 583,50 Km<sup>2</sup>, 352,62 Km<sup>2</sup>, 572 Km<sup>2</sup> dan 1.053,14 Km<sup>2</sup>.

Tabel 2.2.  
Luas Wilayah Kota Palangka Raya, 2017

<b>Kecamatan</b>	<b>Luas</b>
Pahandut	117,25 km <sup>2</sup>
Sabangau	583,50 km <sup>2</sup>
Jekan Raya	352,62 km <sup>2</sup>
Bukit Batu	572,00 km <sup>2</sup>
Rakumpit	1.053,14 km <sup>2</sup>
<b>Jumlah</b>	<b>2.678,51km<sup>2</sup></b>

Sumber: [www.palangkakota.bps.go.id](http://www.palangkakota.bps.go.id)

2. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya membawahi 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang, yaitu Bidang Perumahan dan Permukiman, Bidang Pertanahan, Bidang Penerangan Jalan Umum (PJU) dan Bidang Penataan Estetika dan Ruang Terbuka Hijau, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Palangka Raya melalui Sekretaris Daerah.

Kedudukan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya berdasarkan hukum adalah mengacu kepada Peraturan Daerah Kota Palangka Raya Nomor 11 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya (Lembaran Daerah Kota Palangka Raya Nomor 11 Tahun 2016) yang merupakan implementasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, serta mengacu kepada Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 39 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya.

a. Tugas

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 39 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kota Palangka Raya, bahwa Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan yang meliputi kebijakan bidang perumahan dan permukiman, pertanahan, penataan estetika dan ruang terbuka hijau dan penerangan jalan umum (PJU) yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota Palangka Raya.

b. Fungsi

Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang perumahan dan permukiman, pertanahan, penataan estetika dan ruang terbuka hijau dan Penerangan Jalan Umum (PJU).
- 2) Pelaksanaan kebijakan sesuai bidang perumahan dan permukiman, pertanahan, penataan estetika dan ruang terbuka hijau dan penerangan jalan umum.
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perumahan dan permukiman, pertanahan, penataan estetika dan ruang terbuka hijau dan penerangan jalan umum (PJU).
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas bidang perumahan dan permukiman, pertanahan, penataan estetika dan ruang terbuka hijau dan penerangan jalan umum (PJU).

c. Struktur Organisasi

Sesuai Peraturan Daerah (PERDA) Kota Palangka Raya Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palangka Raya dan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor Nomor 39 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kota Palangka Raya, Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya memiliki susunan organisasi yang terdiri atas 1 (satu) Kepala Dinas, 1 (satu) Sekretaris Dinas, 4 (empat) Bidang, 15 (lima belas) Seksi dan 3 (tiga) Sub Bagian dengan struktur sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretaris Dinas
- 3) Kelompok Jabatan Fungsional
- 4) Sekretariat terdiri dari:
  - a) Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi
  - b) Sub Bagian Keuangan dan Aset
  - c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- 5) Bidang Perumahan dan Permukiman, membawahi terdiri dari:
  - a) Seksi Perumahan dan Permukiman
  - b) Seksi Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum
  - c) Seksi Penanganan Permukiman Kumuh.
- 6) Bidang Penataan Estetika dan Ruang Terbuka Hijau, membawahi terdiri dari:
  - a) Seksi Peningkatan Prasarana dan Sarana Pemakaman dan Runag Terbuka Hijau
  - b) Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau

- c) Seksi Pengelolaan Kebersihan Jalan dan Ruang Terbuka Publik.
- 7) Bidang Penerangan Jalan Umum (PJU) membawahi terdiri dari:
  - a) Seksi Prasarana dan Sarana Penerangan Jalan Umum (PJU);
  - b) Seksi Pemeliharaan Penerangan Jalan Umum (PJU)
  - c) Seksi Perencanaan dan Pengembangan Penerangan Jalan Umum (PJU).

8) Kelompok Jabatan Fungsional; dan

9) Kelompok Jabatan Pelaksana

- d. Visi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan

Mewujudkan pembangunan sarana prasarana lingkungan, dan estetika kota dalam rangka menciptakan perumahan dan kawasan permukiman yang berkualitas dan berkelanjutan

- e. Misi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan

1) Mendorong pengembangan dan pembangunan perumahan dan permukiman yang berkelanjutan, serasi, seimbang dan layak huni

Menata bangunan, perumahan dan permukiman sehingga aman, nyaman, serasi dan berwawasan lingkungan dengan memperhatikan kesesuaian ruang dan perencanaan yang berkualitas

2) Membangun sarana dan prasarana dasar lingkungan permukiman, ruang publik dan bangunan gedung

3) Meningkatkan pengawasan dan pengendalian bangunan dan pemanfaatan ruang kota

- 4) Mendorong penyediaan sarana dan prasarana serta pelaksanaan pengelolaan sampah dan kebersihan kota secara terpadu
- 5) Mendorong keindahan dan estetika kota, pemanfaatan penerangan jalan umum dan pengelolaan makam secara efektif dan efisien
- 6) Mendorong peningkatan kinerja dan kualitas SDM sebagai penyelenggara pemerintahan berbasis pemberdayaan, kemitraan dan kemandirian.

f. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya per Bulan Januari 2020 adalah berjumlah 112 orang, terdiri atas 79 orang pegawai laki-laki dan 33 orang pegawai perempuan. Berdasarkan golongannya, pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Palangka Raya golongan I adalah berjumlah 22 orang, golongan II berjumlah 46 orang, golongan III berjumlah 37 orang dan sisanya berjumlah 7 orang adalah golongan IV. Klasifikasi jumlah pegawai berdasarkan penggolongannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2.3  
Jumlah Pegawai berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	79
2	Perempuan	33
<b>Jumlah</b>		<b>112</b>

- 2) Jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Golongan

Tabel 2.3  
Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Golongan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	No.	Golongan	Jumlah
1	SD	47	1	Golongan IV	7
2	SLTP	8	2	Golongan III	37
3	SLTA	27	3	Golongan II	46
4	D-III/D-IV	-	4	Golongan I	22
5	D-II	-	<b>Jumlah</b>		<b>112</b>
6	S-1	25			
7	S-2	5			
<b>Jumlah</b>		<b>112</b>			

- 3) Jumlah Pegawai Tenaga Kontrak Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Tabel 2.4  
Jumlah Pegawai Tenaga Kontrak

No.	Jabatan	Jumlah	No.	Jabatan	Jumlah
1	Admin	54	5	Pramu Taman	98
2	Pramu Kebersihan	82	6	Security kantor	2
3	Pramu Permakaman	1	7	Pemelihara Teknis PJU	11
4	Supir	6	8	Security Taman	15
			<b>Jumlah</b>		<b>269</b>