

**SKRIPSI**

**“KINERJA UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS) PENGELOLAAN SAMPAH di  
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MAKASSAR**

**(STUDI KASUS PENGELOLAAN SAMPAH TPA TAMANGAPA)”**

**ANDI MUHAMMAD NOOR ALAM**

**E211 16 510**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
DEPARTEMEN ILMU ADMNISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2021**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERYATAAN KEASLIAN

Nama : Andi Muhammad Noor Alam  
NIM : E211 16 510  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang : S1

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "Kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pengelolaan Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar (Studi Kasus Pengelolaan Sampah TPA Tamangapa)" Adalah benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah dinyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 27 September 2021



Andi Muhammad Noor Alam  
E21116510



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andi Muhammad Noor Alam  
NIM : E211 16.510  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pengelolaan Sampah  
di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar (Studi Kasus  
Pengelolaan Sampah TPA Tamangapa)

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 27 September 2021

Pembimbing I

Prof. Dr. Hamsinah, M.Si  
NIP 19551103 198702 2001

Menyetujui

Pembimbing II

Dr. Muhammad Yunus, MA  
NIP 19591030 198703 1002

Mengetahui:  
Ketua Departemen Ilmu Administrasi Publik,

Dr. Nurdin Nara, M.Si  
NIP 19630903 198903 1002







UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andi Muhammad Noor Alam  
NIM : E211 16 510  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pengelolaan Sampah  
di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar (Studi Kasus  
Pengelolaan Sampah TPA Tamangape)

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 27 September 2021

Tim Penguji Skripsi:

Ketua : Prof. Dr. Hamsinah, M.Si  
Sekertaris : Dr. Muhammad Yunus, MA  
Anggota : 1. Dr. Nurdin Nara, M.Si  
2. Drs. Nelman Edy, M.Si



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### ABSTRAK

**Andi Muhammad Noor Alam (E211 16 510), Kinerja UPT (Unit Pelaksana Teknis) Pengelolaan sampah Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar (Studi Kasus Pengelolaan sampah TPA Tamangapa). Dibimbing oleh Prof. Dr. Hamsinah, M.Si dan Dr.Muhammad Yunus, MA**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja UPT pengelolaan sampah di TPA Tamangapa. Penelitian ini menggunakan Teori Moheriono.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dan adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode (1) wawancara, (2) observasi dan (3) dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja UPT Pengelolaan Sampah di Lokasi TPA sudah cukup baik berdasarkan beberapa indikator dalam penelitian ini dengan melihat : (1) Responsivitas, UPT Pengelolaan Sampah sebagai organisasi pemerintah sudah sangat baik dalam merespon kebutuhan masyarakat dengan program serta ruang musyawarah yang dibuat meskipun masih banyak yang harus di tingkatkan kedepannya (2) *Responsibilitas*, penyelenggaraan serta pelaksanaan program yang dilakukan sudah dilakukan dengan baik dengan melihat sudah minimnya penyebaran pencemaran lingkungan di daerah tamangapa (3) Akuntabilitas, Pertanggungjawaban serta pelaporan hasil kinerja yang dilakukan UPT sudah dilakukan dengan baik dengan melihat kurangnya pencemaran lingkungan yang terjadi dua tahun belakangan ini. Yang dimana dilokasi TPA yang memiliki luas 16 Ha diperkirakan sudah tidak bisa menampung sampah yang ada di kota Makassar selama 2 tahun kedepan.

Kata Kunci : Kinerja, Pengelolaan



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### **ABSTRAK**

**Andi Muhammad Noor Alam (E211 16 510), Performance of UPT (Technical Implementing Unit) Waste Management at the Makassar City Environmental Service (Case Study of Waste Management at TPA Tamangapa). Supervised by Prof. Dr. Hamsinah, M.Si and Dr.Muhammad Yunus, MA**

This study aims to determine the performance of UPT waste management at TPA Tamangapa. This research uses Moeheriono's Theory.

The method used in this research is a qualitative research method and the data collection techniques in this study are (1) interviews, (2) observations and (3) documentation.

The results showed that the performance of the UPT Waste Management at the TPA Location was quite good based on several indicators in this study by looking at: (1) Responsiveness, UPT Waste Management as a government organization has been very good in responding to community needs with programs and deliberation rooms made even though it is still there are many things that must be improved in the future (2) The responsibility, implementation and implementation of the programs that have been carried out have been carried out well by seeing the minimal spread of environmental pollution in the Tamangapa area (3) Accountability, accountability and reporting of performance results carried out by the UPT have been carried out properly by looking at the lack of environmental pollution that occurred in the last two years. Keywords: Performance, Management

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, puji syukur tiada hentinya Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, serta curahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: "Kinerja UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS) Pengelolaan Sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar (Studi kasus pengelolaan sampah TPA Tamangapa) sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) pada Prodi Administrasi Publik Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Baginda Nabiullah Muhammad SAW. Nabi yang membawa manusia dari alam kejahilaaan menuju alam yang penuh dengan cinta dan kasih sayang.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini bisa selesai bukan karena tekad dan perjuangan penulis semata, melainkan karena pertolongan dan penyertaan Tuhan yang begitu berarti dalam hidup ini. Penulis percaya jika setiap masalah, Tuhan beri jalan keluar. Setiap pergumulan, Tuhan ganti dengan sukacita dan setiap air mata, Tuhan akan ganti dengan kebahagiaan. Saat penulis meminta yang baik, Tuhan selalu memberikan yang terbaik.

Penulis hanyalah manusia biasa yang tidak luput dari berbagai kesalahan baik secara teknis maupun non teknis. Berbagai kesulitan dan kerumitan terjadi dalam proses penulisan skripsi ini namun karena adanya dukungan, doa, serta bantuan dari orang-orang terdekat memungkinkan penulis untuk lebih semangat

dalam mengerjakan skripsi ini, karena penulis percaya bahwa Tuhan selalu menuntun jalan bagi orang yang berusaha dan percaya.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua terkasih Ayahanda tercinta A. Kasboti dan Ibunda Tercinta A. Rosmiati, tidak ada lagi kata yang mampu menuliskan betapa besar rasa terima kasih penulis untuk kalian. Yakinlah bahwa sejeli apapun kamu mencarinya, tak akan pernah ditemukan patah hati dari cinta yang mereka beri. Terima kasih atas segala kasih sayang, cinta, doa, dukungan, bahkan jerih lelah serta tentunya didikan yang telah diberikan kepada penulis hingga saat ini. Kiranya Tuhan yang membalasnya berlipat kali ganda serta dikaruniakan selalu berkat, panjang umur, rahmat, dan kesehatan dari pada-Nya. Amin. Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, teruntuk kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA selaku Rektor Unhas beserta para wakil Rektor Universitas Hasanuddin, staf dan jajarannya.
2. Prof. Dr. Armin, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta seluruh jajarannya.
3. Dr. Nurdin Nara, M.Si, selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin sekaligus sebagai penguji pada ujian proposal dan skripsi yang telah memberi masukan serta saran dalam perbaikan skripsi penulis.

4. Prof Dr. Hamsinah, M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus dosen Pembimbing I penulis, yang selalu memberi motivasi, arahan dan dukungan dalam proses akademik dan penulisan skripsi ini.
5. Dr. Muhammad Yunus, MA selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan serta motivasi selama penulis menyusun skripsi ini.
6. Drs. Nelman Edy, M. Si selaku dosen sekaligus tim penguji pada ujian proposal dan skripsi yang telah memberi masukan serta saran dalam perbaikan skripsi penulis.
7. Para Dosen dan Staff Akademik Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan dan bimbingan selama masa perkuliahan.
8. Terima kasih kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar yang sudah menyambut hangat dan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, dan terimakasih yang sangat tak ternilai atas bantuan selama penelitian yang diberikan kepada penulis.
9. Terima kasih untuk adik tercinta Andi Nurul Rahmadani dan Andi Nur Oriza Sativa atas segala doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan.
10. Terima kasih kepada Drs. A. Syawaluddin selaku Kepala UPT pengelolaan sampah beserta seluruh pengelola TPA Tamangapa telah memberikan informasi penting yang dibutuhkan serta izin untuk melaksanakan penelitian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

11. Terima kasih kepada Bapak Lurah Tamangapa, H. Abd, Rasyid.R.,SE beserta staff yang telah membantu dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Seluruh keluarga besar penulis di mana pun kalian berada, terimakasih atas dukungan doa dan motivasi yang diberikan selama ini.
13. Keluarga Besar HUMANIS FISIP UNHAS. Kanda-kanda RELASI 2012, RECORD 2013, UNION 2014, CHAMPION 2015, adik-adik LEADER 2017, LENTERA 2018, MIRACLE 2019, PENA 2020 yang sudah memberikan pengalaman berharga selama berorganisasi di kampus, semoga sukses selalu.
14. Terima kasih Kepada teman- teman SOSPOL 2016, telah kebersamai semasa perkuliahan.
15. Terima kasih Departemen Advokasi dan Pengabdian Masyarakat (Adera) Periode 2017/2018 atas pengalaman dan kerjasamanya dalam kepengurusan, semoga sukses selalu.
16. Terima kasih Departemen BIRO Kesekretariatan Periode 2018/2019 atas pengalaman dan kerjasamanya dalam kepengurusan, semoga sukses selalu
17. Teruntuk saudara-saudariku, Friendship Generation Of Administration Departemen 2016 (FRAME 16) yang penulis cintai dan banggakan selalu, terima kasih telah memberi warna dalam dunia kampus, bersama kalian penulis merasakan keluarga baru dengan segala cerita yang penuh dengan suka maupun duka, canda tawa, kebersamaan. Jadilah Frame sejati, sukses selalu dan semoga kalian wisuda tepat pada waktunya.

18. Pujangga, terima kasih atas suka dukanya selama ini, mulai awal kenal karena keseringan push up sampai akhirnya bertemupun agak susah sekarang, semua cerita-cerita konyolnya, kekompakannya terima kasih atas semua itu.
19. U.S.S.R Dubels, terima kasih selalu membersamai saat waktu luang dan memberi semangat untuk mengerjakan skripsi.

Serta semua pribadi, kelompok dan pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik dalam proses akademik dan perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi ini. Atas segala doa, semangat, dorongan, dukungan, motivasi, atau apapun itu dan dalam bentuk apapun itu, sekali lagi penulis mengucapkan banyak terima kasih, kiranya Tuhan Yang Maha Esa yang melihat dan berkenan membalasnya berlipat kali ganda.

Penulis menyadari banyak kesalahan serta kekurangan dalam penulisan karya tulis ini, karena itu dengan senang hati penulis menerima saran atau pun kritik yang membangun guna menyempurnakan segala kesalahan yang ada.

Makassar,

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>                                 | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>  | <b>iv</b>                           |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>  | <b>ix</b>                           |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>   | <b>1</b>                            |
| <i>I.1 Latar Belakang.....</i>  | <i>1</i>                            |
| <i>I.2 Rumusan Masalah.....</i>   | <i>6</i>                            |
| <i>I.3 Tujuan Penelitian.....</i>                                       | <i>6</i>                            |
| <i>I.4 Manfaat Penelitian.....</i>                                      | <i>6</i>                            |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                                    | <b>7</b>                            |
| <i>II.1 Konsep Kinerja.....</i>   | <i>7</i>                            |
| <i>II.1.1 Pengertian Kinerja.....</i>                                   | <i>7</i>                            |
| <i>II.1.2 Pengukuran Kinerja.....</i>                                   | <i>9</i>                            |
| <i>II.1.3 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....</i>              | <i>14</i>                           |
| <i>II.1.3 Indikator Kinerja.....</i>                                    | <i>16</i>                           |
| <i>II.1.4 Perbedaan Evaluasi Kinerja dengan Pengukuran Kinerja.....</i> | <i>21</i>                           |
| <i>II.2 Konsep Manajemen.....</i>                                       | <i>22</i>                           |
| <i>II.2.1 Pengertian Manajemen.....</i>                                 | <i>22</i>                           |
| <i>II.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....</i>                              | <i>22</i>                           |
| <i>II.3 Pengelolaan Sampah.....</i>                                     | <i>28</i>                           |
| <i>II.4. Manfaat pengelolaan sampah.....</i>                            | <i>29</i>                           |
| <i>II. 5 Kerangka Pikir.....</i>  | <i>31</i>                           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                  | <b>33</b>                           |
| <i>III.1 Pendekatan Penelitian.....</i>                                 | <i>33</i>                           |

|   |           |
|---|-----------|
| <i>III.2 Tipe Penelitian</i> .....  | 33        |
| <i>III.3 Lokasi Penelitian</i> .....                                      | 34        |
| <i>III.4 Fokus Penelitian</i> .....                                       | 34        |
| <i>III.5 Unit Analisis</i> .....  | 35        |
| <i>III.6 Sumber Data</i> .....  | 35        |
| <i>III.7 Narasumber atau Informan</i> .....                               | 36        |
| <i>III.8 Teknik Pengumpulan Data</i> .....                                | 36        |
| <i>III.9 Teknik Analisis Data</i> .....                                   | 37        |
| <b>BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN</b> .....                           | <b>40</b> |
| IV.1 Aspek Geografi dan Demografi .....                                   | 40        |
| IV.1.1 Kota Makassar .....  | 40        |
| IV.1.2 Karakteristik Wilayah Kota Makassar .....                          | 41        |
| IV.1.3 Deskripsi Kecamatan Manggala .....                                 | 43        |
| IV.1.4 Deskripsi kelurahan Tamangapa .....                                | 45        |
| IV.2 Deskripsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar .....                 | 46        |
| IV.2.1 Dasar Hukum .....  | 46        |
| IV.2.2 Visi dan Misi .....  | 47        |
| IV.2.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup ..... | 48        |
| IV.2.4 Deskripsi UPT Pengelolaan Sampah .....                             | 49        |
| <b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....                                   | <b>52</b> |
| V.1 Responsivitas .....   | 53        |
| V.2 Responsibilitas .....   | 57        |
| V.3 Akuntabilitas .....   | 61        |
| <b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....                                  | <b>65</b> |

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| VI.1 KESIMPULAN.....             | 65        |
| VI.2 SARAN .....                 | 66        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>      | <b>68</b> |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b> | <b>77</b> |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Kehidupan manusia setiap harinya selalu memengaruhi lingkungan sekitar, sebagai makhluk sosial individu satu dengan individu lainnya selalu melakukan hubungan atau interaksi termasuk perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan sekitar. Lingkungan hidup merupakan segala sesuatu yang ada disekitar kita, baik makhluk hidup maupun benda mati, yang memengaruhi sikap dan perilaku. Lingkungan hidup diartikan kesatuan ruang dengan semua benda, daya keadaan makhluk hidup termasuk didalamnya manusia dan perilakunya, yang memengaruhi kelangsungan kehidupan dan kesejahteraan manusia dan makhluk hidup lainnya (UU No. 32 Tahun 2009) Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Dinamika kehidupan manusia menunjukkan hubungan dengan lingkungan, keseharian manusia erat kaitannya dengan lingkungan, maka dari itu tidak dipungkiri bahwa permasalahan lingkungan yang ada tidak terlepas dengan dampak dari perilaku manusia. Saat ini kebutuhan manusia yang makin banyak selain dari kebutuhan finansial termasuk dengan kebutuhan lahan hunian, dan bahkan banyaknya hasil limbah masyarakat secara langsung memengaruhi lingkungan. Disamping itu perkembangan kehidupan tersebut menyebabkan menipisnya ketersediaan sumber daya alam yang ada.

Salah satu bentuk permasalahan lingkungan adalah di lingkup perkotaan, dimana permasalahan sampah sebagai salah satu jenis permasalahan lingkungan sangatlah kompleks. Jumlah sampah yang di hasilkan belum sebanding dengan upaya pengendalian dan pengurangannya. Menurut data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) menyebutkan jumlah rata-rata produksi sampah di Indonesia mencapai 175.000 ton per hari atau setara dengan 64 juta ton per tahun. Hal ini menunjukkan bahwa fokus terhadap pengelolaan sampah sangatlah penting. Berbaagai jenis masalah lain akan hadir seperti pencemaran lingkungan, banjir, dan kerusakan ekosistem merupakan sebagian masalah yang sering muncul akibat dari jumlah sampah yang cukup banyak.

Azwar (1990) mengatakan yang dimaksud dengan sampah adalah sebagian dari sesuatu yang tidak dipakai, tidak disenangi atau sesuatu yang harus dibuang yang umumnya berasal dari kegiatan yang dilakukan manusia (termasuk kegiatan industri) tetapi bukan biologis karena kotoran manusia (*human waste*) tidak termasuk kedalamnya.

Melihat berbagai permasalahan ini, tentunya pemerintah tidak tinggal diam dalam mengatasi permasalahan ini. Berbagai upaya telah di hadirkan oleh pemerintah sebagai wujud tanggung jawab dan kepedulian terhadap kondisi lingkungan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah terkhusus dalam menangani permasalahan sampah adalah dengan mengelola sampah menjadi barang guna. Seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2012 menyampaikan bahwa perlunya perubahan paradigma mendasar dalam pengelolaan sampah di masyarakat yaitu dari paradigma mengangkut,

membuang menjadi pengelolaan yang bertumpukan pada pengurangan sampah dan penanganan sampah.

Pengelolaan sampah Menurut UU Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, Sampah adalah sisa kegiatan sehari-hari manusia dan/atau proses alam yang berbentuk padat, yang berupa sampah rumah tangga, sampah sejenis sampah rumah tangga dan sampah spesifik.

Di lingkup perkotaan, pemerintah telah menyelenggarakan berbagai program untuk menekan jumlah sampah. Mulai dari program edukasi tentang pemanfaatan sampah pada pembentukan bank sampah yang di harapkan agar masyarakat mampu merubah paradigma tentang pentingnya mengelola sampah. Hanya saja pada pengelolaan sampah di TPA masih sangat terbatas. Hal ini dikarenakan sebagian besar TPA belum ada program pengelolaan lebih lanjut terhadap sampah dilokasi pembuangan.

Kinerja pada dasarnya adalah kondisi obyektif dalam bekerja yang dinampakkan pada hasil-hasil kerja semakin tinggi kinerja maka hasil kerja akan lebih efektif dan efisien, sebaliknya apabila kinerja rendah maka hasil kerja kurang menunjukkan efisien dan efektif. Penurunan kinerja dapat dilihat pada sikap kerja terhadap pekerjaan yang tidak produktif. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan laporan pekerjaan yang sering terlambat pada tiap-tiap akhir pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga mutu pelayanan kepada masyarakat menjadi rendah. Pada pengelolaan sampah kinerja dapat dilihat pada tanggung jawab pemerintah yang diberi kewenangan dalam hal ini adalah Dinas Lingkungan Hidup

Pengelolaan sampah spesifik merupakan tanggung jawab pemerintah dan kegiatan penanganan sampah sebagaimana dimaksud dalam ketentuan tersebut meliputi :

- a. Pemilihan dalam bentuk pengelompokkan dan pemisahan sampah sesuai dengan jenis, jumlah, dan/atau sifat sampah;
- b. Pengumpulan dalam bentuk pengambilan dan pemindahan sampah dari sumber sampah ke tempat penampungan sementara atau tempat pengolahan sampah terpadu;
- c. Pengangkutan dalam bentuk membawa sampah dari sumber dan/atau dari tempat penampungan sampah sementara atau dari tempat pengolahan sampah terpadu menuju ke tempat pemrosesan akhir;
- d. Pengolahan dalam bentuk mengubah karakteristik, komposisi, dan jumlah sampah; dan/atau
- e. Pemrosesan akhir sampah dalam bentuk pengembalian sampah dan/atau residu hasil pengolahan sebelumnya ke media lingkungan secara aman.

Kota Makassar merupakan kota yang memiliki kepadatan penduduk sebesar 6.646,5/km<sup>2</sup> dengan Jumlah penduduk : 1,168,258 jiwa. Terlebih lagi kota makassar merupakan pusat kota terpadat di sulawesi selatan sudah barang tentu mengakibatkan potensi produksi sampah akan sangat membludak tiap tahunnya.

Menurut data Menteri Lingkungan Hidup, tahun 2018 Kota Makassar telah menimbun jumlah sampah di TPA Tamangapa sebanyak 1000 Ton/hari dengan

perbandingan jumlah sampah yang tidak terkelola sebanyak 425.00 Ton/hari. Sedangkan di tahun 2020 menurut media online [sulsel.idntimes.com](http://sulsel.idntimes.com) (12/05/2020) perkembangan jumlah produksi sampah masih terbilang tinggi “ Menurut Kepala Dinas Lingkungan Hidup Makassar mengatakan, tercatat di Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Tamangapa.sekitar 850 sampai 900 ton per hari.”

Dalam implementasi pada tugas dan fungsi Pengolahan dalam bentuk mengubah karakteristik, komposisi, dan jumlah sampah, Kinerja dinas lingkungan hidup kota makassar terkhusus pada UPT pengelolaan sampah dapat dikatakan belum optimal menurut media online [sindonews.com](http://sindonews.com) (10/10/2019) “Direktur Jenderal Pengelolaan Sampah Limbah dan Bahan Beracun Berbahaya KLHK, pengelolaan TPA di Makassar belum sesuai regulasi yang ditetapkan. TPA yang dimandatkan undang-undang . Pengelolaan sampah itu adalah TPA masih open dumping, sistem open dumping adalah model pembuangan paling sederhana. Dimana sampah dibuang begitu saja dalam sebuah tempat pembuangan akhir, tanpa ada perlakuan lebih lanjut. KLHK merekomendasikan TPA Tamangapa Antang sudah saatnya menerapkan model controlled landfill. Pada metode ini, sampah yang ada diratakan dan dipadatkan dengan alat berat. Selanjutnya, sampah tersebut dilapisi dengan tanah untuk mengurangi bau dan keluarnya gas metan. “Rekomendasi mulai membangun TPA yang minimal controlled landfill, sebagai metode pengelolaan sampah yang lebih maju, dimana dalam prosesnya sampah bisa diubah menjadi energi”.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan dalam latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai pengelolaan sampah UPT pengelolaan sampah Kota Makassar

dengan judul “Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Dalam Pengelolaan Sampah di Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Kota Makassar”

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah di uraikan di atas, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah Bagaimana kinerja Dinas Lingkungan Hidup dalam pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Tamangngapa Kota Makassar ?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja dinas lingkungan Kota Makassar dalam pengelolaan TPA Tamangngapa Kota Makassar.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi bahan penelitian selanjutnya, bahan kajian dalam ilmu administrasi negara terkhusus pada konsep kinerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah khususnya pemerintah kota Makassar terkhusus dalam pengelolaan lingkungan pada dinas lingkungan hidup Kota Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### II.1 Konsep Kinerja

##### II.1.1 Pengertian Kinerja

As'ad dalam Ridjal (2010), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Widyahartono dalam Ridjal (2010), kinerja adalah penampakan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja akan diketahui jika seorang dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang diinginkan oleh organisasi, atau kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Ruky (2006) mengungkapkan bahwa istilah kinerja sebenarnya merupakan pengalihbahasaan dari kata Inggris yaitu *performance*. Dalam kamus *the New Webster Dictionary* memberikan tiga arti bagi kata *performance* yaitu prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat

misalnya “mobil yang sangat cepat” atau *high performance car*, pertunjukan yang biasanya digunakan dalam kalimat “*folk dance performance*” atau pertunjukkan tari-tarian rakyat dan pelaksanaan tugas misalnya dalam kalimat “*in performing his/her duties.*”

Sinambela dkk dalam Pasolong (2010), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Hal senada dikemukakan oleh Stephen Robbins dalam (Pasolong, 2010), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Chan dan Schmitt (2002), definisi Campbell dan koleganya mengkonstruksikan kinerja dalam makna keahlian inti teknis (*core technical proficiency*). *Core technical proficiency* ini menunjuk pada kinerja kerja atau kinerja tugas.

Widodo dalam Pasolong (2010), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Pandangan lain di kemukakan oleh King dalam Uno dan Lamatenggo (2015), yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang di hubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Memang banyak Batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Semuanya mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka

mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier dalam As'ad (1995), mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Senada dengan hal tersebut, Lawler dan Porter dalam As'ad (1995), berpendapat bahwa kinerja merupakan "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya. Pengertian ini menjelaskan, kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Berdasarkan pembahasan di atas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan.

### **II.1.2 Pengukuran Kinerja**

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache dalam (Sudarmanto, 2014), mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta

karakteristik individu.

Pamoedji (1986) menjelaskan bahwa Landasan bagi pengukuran kerja. Penghitungan kerja merupakan landasan bagi penerapan pengukuran kerja. Kenyataannya penghitungan kerja adalah suatu bentuk daripada pengukuran kerja. Pengetahuan tentang jumlah unit yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu merupakan dasar perbandingan produksi dari satu jangka waktu tertentu ke jangka waktu yang lain.

Dwiyanto dalam (Sudarmanto, 2014), mengemukakan terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

- a. Produktivitas : Produktivitas, dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Kualitas layanan : Kualitas layanan, dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
- c. Responsitas : Responsitas, dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas : Responsibilitas, menjelaskan/mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
- e. Akuntabilitas : Akuntabilitas, seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggara

pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki para *stakeholders*.

Mark A. Stiffler dalam bukunya (Stiffler, 2006), mengemukakan ada 3 indikator pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Pencapaian obyektif

Pencapaian obyektif dimulai setiap kuartal dengan meminta semua karyawan dan manajernya menyetujui serangkaian tujuan individu, masing-masing ditimbang untuk mencerminkan kepentingan relatifnya. Tujuan-tujuan ini digunakan untuk memfokuskan karyawan pada kegiatan-kegiatan yang biasanya berada di luar tanggung jawab mereka sehari-hari. Ini adalah hal-hal MBO klasik, kecuali bahwa kami memastikan bahwa tujuan yang kami tetapkan untuk karyawan kami selaras dengan tujuan departemen dan perusahaan dan bahwa ada kriteria yang jelas untuk mengukur pencapaian tujuan. Tidak ada yang lebih mendasar dari ini, meskipun saya curiga banyak organisasi merasa diri mereka jauh lebih sedikit. Beberapa mengukur kinerja hanya di tingkat organisasi dan menghubungkannya dengan kinerja individu, sedangkan yang lain mengukur pencapaian tujuan individu tetapi melakukannya hanya setiap tahun.

b. Nilai dan penilaian keterampilan

Nilai dan penilaian keterampilan mungkin tampak kombinasi yang aneh bagi sebagian orang. Nilai adalah perekat yang menghubungkan semua karyawan dalam budaya yang sama dan dengan tujuan yang sama. Keterampilan adalah kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap orang

dalam peran tertentu. Komponen penting dari keberhasilan individu sebagai kemampuan untuk merangkul kepemilikan nilai-nilai inti kami, profesionalisme, kerja tim, peningkatan berkelanjutan, dan fokus klien dan untuk menunjukkan nilai-nilai ini dan keterampilan mereka dalam interaksi sehari-hari dengan anggota tim, rekan kerja, bawahan, dan klien. Untuk mencerminkan prioritas ini, kami menerapkan proses evaluasi rekan kerja triwulanan di mana setiap karyawan dapat secara anonim mengevaluasi karyawan lain (termasuk CEO) tentang seberapa baik mereka mencontohkan nilai-nilai inti kami dan menunjukkan keterampilan mereka. Harap dicatat: Evaluasi rekan kerja triwulanan ini bukan hanya ganti jendela. Peringkat ini memainkan peran utama dalam menentukan bonus karyawan setiap kuartal, dan karena keterkaitan mereka dengan imbalan triwulanan, mereka diperlakukan dengan sangat serius.

c. Skor kepuasan klien

Skor kepuasan klien ditentukan setiap kuartal dengan meminta klien kami mengevaluasi kinerja tim proyek mereka. Seperti evaluasi rekan kerja, skor kepuasan klien digunakan untuk menentukan bonus triwulanan untuk semua karyawan di semua tingkatan di perusahaan dan klien mengetahuinya! Skor dihitung berdasarkan proyek, berdasarkan kelompok, dan keseluruhan. Bagi orang-orang yang secara langsung bekerja pada proyek klien, komponen bonus mereka ini, lebih tertimbang untuk pencetak gol proyek mereka. Untuk orang lain dari orang yang melakukan penagihan ke asisten administrasi CEO kepada wakil presiden SDM, skor perusahaan secara keseluruhan digunakan untuk menentukan bonus. Dengan menghubungkan pembayaran setiap karyawan dengan

kepuasan klien kami setiap kuartal, nilai inti dari fokus klien menjadi aspek yang nyata dan penting dari budaya kami.

Pengukuran kinerja organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya John Miner (Sudarmanto, 2009) yang mengemukakan adanya empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi, yaitu :

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu : tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Pengukuran kinerja menurut Mahmudi (2005), “adalah alat untuk menilai kesuksesan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk menggunakan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas. Pelayanan publik tersebut yang menjadi bottom linedalam organisasi sektor publik.”

Tujuan pengukuran kinerja menurut Mahmudi (2005):

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi
2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai
3. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment

5. Memotivasi pegawai

6. Menciptakan akuntabilitas publik

### **II.1.3 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Sheasore (1965) mengemukakan bahwa kalkulasi mengenai kinerja organisasi membutuhkan tiga pertimbangan yaitu

- a) pencapaian tujuan utama organisasi dalam rentang waktu jangka panjang tertentu;
- b) kinerja dalam jangka yang lebih pendek, yang menentukan pencapaian kinerja jangka panjang; dan
- c) kinerja untuk masing-masing sejumlah kriteria yang bersifat *immediate*.

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial.

- a. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial.
- b. Faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya,

menurut model *partnerlawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Eksternal
8. Persepsi terhadap tinbngkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Soesilo dalam Tangkilisan (2005), kinerja suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor berikut:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelola, berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggara organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Menurut Ruky dalam Tangkilisan (2005), mengidentifikasi faktor – faktor yang mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi, yaitu :

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
  - a. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan.
  - b. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi.
  - c. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standart dan tujuan organisasi.
3. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan dan promosi.

### **II.1.3 Indikator Kinerja**

Lohman dalam Mahsun (2013), indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena

akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut.

John Miner dalam Sudarmanto (2014), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja diatas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kuantitas keluaran; dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari 4 dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Bernardin dalam (Sudarmanto, 2014), menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. *Quality*

*Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.

b. *Quantity*

*Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

c. *Timeliness*

*Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

d. *Cost effectiveness*

*Cost effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

e. *Need for supervision*

*Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f. *Interpersonal impact*

*Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Menurut Agus Dwiyanto (2006), ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur pada tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan

memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai satu indikator kinerja yang penting.

## 2. Kualitas Layanan

Sumber data utama dari kualitas layanan didapat dari pengguna jasa atau masyarakat dalam melakukan penilaian terhadap kualitas pelayanan. Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

## 3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat untuk menyusun prioritas pelayanan, serta pengembangan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik.

## 4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang

benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Hal ini dapat dinilai dari analisis terhadap dokumen dan laporan kegiatan organisasi dengan mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur organisasi dan ketentuan-ketentuan dalam organisasi.

#### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut terpilih karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai – nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Moeheriono, teori analisis kinerja organisasi publik memiliki 3 indikator sebagai berikut :

1. Responsivitas (responsiveness), yaitu menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjelaskan misi dan tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. Responsibilitas (responsibility), yaitu pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip

administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan secara eksplisit.

3. Akuntabilitas (*accountability*), yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik yang di harapkan dari masyarakat, bisa serupa dengan penilaian dari wakil rakyat, pejabat dan masyarakat.

#### **II.1.4 Perbedaan Evaluasi Kinerja dengan Pengukuran Kinerja**

Seringkali evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dengan pengukuran kinerja (*performance measurement*) dianggap mempunyai kesamaan dan mempunyai arti definisi yang sama. Seringkali evaluasi dikaitkan dengan pemantauan (*monitoring*), namun pengertian evaluasi dan monitoring secara esensial keduanya dapat dibedakan, meskipun ada kesamaan dan perbedaannya, beberapa perbedaannya adalah sebagai berikut :

1. Pengertian evaluasi mempunyai cakupan lebih luas daripada monitoring, karena evaluasi lebih menekankan pada sasaran dan strategi yang dilaksanakan, apakah sudah tepat atau tidak pada pelaksanaan tersebut
2. Pengertian evaluasi dianggap kurang intens atau kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan monitoring dilakukan lebih intens dan kontinu (terkonsentrasi).
3. Pihak yang mengevaluasi (*evaluator*) pada umumnya berasal dari pihak luar (eksternal) dari organisasi yang dinilai, meskipun tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh pihak dalam (*internal*) sendiri, sedangkan monitoring hanya dilakukan oleh pihak internal saja.

Sedangkan pengertian evaluasi sebagai proses pengukuran dan membandingkan daripada hasil kegiatan operasional yang telah dicapai dengan hasil yang seharusnya dicapai menurut target dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Evaluasi kinerja dapat disimpulkan :

1. sebagai alat baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi,
2. sebagai cara untuk menilai kinerja karyawan dengan melakukan penilaian tentang kekuatan dan kelemahan karyawan,
3. sebagai alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan dan pengembangan selanjutnya.

## **II.2 Konsep Manajemen**

### **II.2.1 Pengertian Manajemen**

Menurut James A.F Stoner (1996) menjelaskan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Hasibuan (2008) terdapat definisi yang dikemukakan para ahli mengenai manajemen sebagai berikut :

1. Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

2. Andrew F. Sikula. "*Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service*". Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.
3. G.R. Terry. "*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*". Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.
4. Harold Koontz dan Cyril O'Donnel. "*Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities other people*". Manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi

perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, Hasibuan (2008:3) menyimpulkan bahwa :

1. Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
2. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dengan seni.
3. Manajemen merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya (6M).
4. Manajemen baru dapat diterapkan jika ada dua orang atau lebih melakukan kerja sama dalam suatu organisasi.
5. Manajemen harus didasarkan pada pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab.
6. Manajemen terdiri dari beberapa fungsi (POSD dan C).
7. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

## **II.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut T. Hani Handoko (2000) yang berasal dari klasifikasi dari klarifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajemen menurut Henry Fayol, yaitu :

1. planning

planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode system anggaran dan standar yang di butuhkan untuk mencapai tujuan

2. organizing

organizing atas pengorganisasian ini meliputi :

- penentuan sumber daya – sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang di butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan
- Penugasan tanggung jawab tertentu
- Pendelegasian wewenang yang di perlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya

Menurut James F. Stoner dalam Effendi (2015) mengemukakan bahwa ada empat fungsi manajemen untuk pencapaian tujuan organisasi yaitu : *planning, organizing, leading, controlling* (POLC)

1. Perencanaan (*planning*) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika, bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (*organization*) berarti para manajer itu mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya. Tentu saja, dengan makin terpadu dan makin terarahnya pekerjaan akan menghasilkan makin efektifnya organisasi. Mendapatkan koordinasi yang sedemikian itu adalah salah satu tugas manajer.

3. Memimpin (*leading*) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, menggunakan orang lain untuk melaksanakan tugas tertentu, Dengan menciptakan suasana tepat, mereka membantu bawahannya bekerja sebaik mungkin.
4. Pengendalian (*controlling*) berarti para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah tujuan. Apabila salah satu bagian dari organisasi menuju arah yang salah, para manajer berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkannya kembali ke tujuan yang benar.

Senada dengan uraian di atas, Effendi (2015) pada prinsipnya bahwa fungsi- fungsi manajemen yang telah dikemukakan oleh para penulis secara umum mengandung unsur sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan suatu kegiatan membuat tujuan organisasi dan diikuti dengan berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Perencanaan menyiratkan bahwa manajer terlebih dahulu memikirkan dengan matang tujuan dan tindakannya. Biasanya tindakan manajer itu berdasarkan atas metode, rencana atau logika tertentu, bukan suatu firasat.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan organisasi. Pengorganisasian berarti bahwa manajer mengoordinasikan sumber daya manusia serta sumber

daya bahan yang dimiliki organisasi bersangkutan agar pekerjaan rapi dan lancar. Keefektifan sebuah organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengarahkan sumber daya guna mencapai tujuannya. Jelasnya makin terpadu dan terkoordinasi tugas-tugas sebuah organisasi, akan semakin efektiflah organisasi itu. Menggapai koordinasi ini adalah bagian dari pekerjaan manajer.

c. Kepemimpinan (*Leading*)

Berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan dinamis. Kepemimpinan memberikan bagaimana manajer mengarahkan dan memengaruhi para bawahan, bagaimana cara agar orang-orang lain melakukan tugas-tugas yang esensial. Dengan menciptakan suasana yang tepat, manajer membantu para bawahannya untuk bekerja sebaik-baiknya. Kepemimpinan termasuk di dalamnya penggerakan (*actuating*) yaitu melakukan penggerakan dan memberikan motivasi pada bawahan untuk melakukan tugas-tugasnya.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan. Pengendalian berarti bahwa manajer berusaha untuk menjamin bahwa organisasi bergerak ke arah tujuannya. Apabila ada bagian tertentu dari organisasi itu berada pada jalan yang salah atau terjadi penyimpangan, maka manajer berusaha menemukan penyebabnya kemudian memperbaiki atau meluruskan ke jalan yang benar.

### II.3 Pengelolaan Sampah

Pengelolaan sampah adalah kegiatan yang sistematis dan berkesinambungan yang meliputi pengurangan dan penanganan sampah (Kementerian LH, 2008). Dalam ketentuan UU No.18/2008 tentang Pengelolaan Sampah dinyatakan, sampah adalah sisa kegiatan sehari-hari manusia dan/atau proses alam yang berbentuk padat. Berdasarkan atas zat pembentuknya (biologis dan kimia), sampah dibedakan menjadi sampah organik (sampah basah) dan sampah anorganik (sampah kering). Sampah basah juga disebut sampah yang mudah membusuk (garbage) karena aktivitas mikroorganisme, seperti daun, batang dan ranting pohon, sisa sayur mayur, buah-buahan, kayu bekas bangunan, bangkai binatang, dsb. Sampah kering juga disebut sampah yang sulit membusuk (refuse) seperti kertas, plastik, potongan kain, logam, gelas, karet, dsb

Dalam UU No. 18 /2008 tentang Pengelolaan Sampah Adapun upaya pengelolaan sampah dapat dilakukan dengan cara Reuse, Reduce, dan Recycle (3 R) adalah kegiatan memperlakukan sampah dengan cara, menggunakan kembali, mengurangi dan mendaur ulang.

1. Reuse (menggunakan kembali) : yaitu penggunaan kembali sampah secara langsung, baik untuk fungsi yang sama maupun fungsi lain.
2. Reduce (mengurangi) : yaitu mengurangi segala sesuatu yang menyebabkan timbulnya sampah.
3. Recycle (mendaurulang) : yaitu memanfaatkan kembali sampah setelah mengalami proses pengolahan.

Berdasarkan kapasitas (individual, komunal, skala lingkungan); pengelolaan sampah adalah sebagai berikut.

- a. Berdasarkan proses (alami, biologis dengan cacing, biologis dengan mikro organisme tambahan)
- b. Insenerasi yang berwawasan lingkungan
- c. Daur ulang Sampah anorganic disesuaikan dengan jenis sampah  
Menggunakan Kembali sampah organic sebagai makanan ternak
- d. Pengurangan sampah dengan pencacahan atau pemadatan Biogasfikasi  
(pemanfaatan energi hasil pengolahan sampah)

#### **II.4. Manfaat pengelolaan sampah**

Ada beberapa manfaat yang sangat menguntungkan bagi manusia Ketika menyadari pentingnya pengolahan sampah dengan baik.

##### **1. Menghemat Energi**

Pengolahan sampah menjadi sebuah energy baru dapat menghemat energy yang dibutuhkan oleh manusia. Energi yang dimaksud tentunya sangat beragam mulai dari bahan bakar, pupuk kompos, dan masih banyak lagi. Pemanfaaaatan sampah menjadi bahan bakar tentunya dapat menghemat energy lebih tinggi dari pada harus menggunakan batu bara sebagai energy utamanya. Semua ini telah diraskan oleh masyarakat yang hidup di Swedia dimana pemakaian bahan bakar lebih hemat 0.061 SEK/Kwh dibandingkan menggunakan batu bara.

##### **2. Mengurangi polusi**

Pemakaian sumber daya alam yang berlebihan dapat mengakibatkan tingkat polusi semakin tinggi dan menyebabkan pemanasan global. Pengolahan lahan merupakan jalan yang terbaik untuk mengurangi polusi yang ada, sehingga bumi tetap aman dan terjauh dari global warming. Memang dalam peroses pengraianya menjadi bahan siap

pakai membutuhkan waktu yang cukup lama. Seperti contoh pembuatan pupuk dari bahan kimia memang mudah ditemukan dan hasilnya lebih menjamin bagi hasil panen para petani. Berbeda dengan pupuk kompos yang terbuat dari pengolahan sampah organik yang cukup ribet, proses pembuatan yang cukup lama, dan kadang hasilnya kurang maksimal. Selain itu pengurangan polusi juga dapat terjadi terhadap air yaitu dengan memanfaatkan air limbah menjadi bahan bakar, energy listrik, dan digunakan pula untuk pengairan pertanian. Dan dalam mengurangi polusi udara pengolahan sampah yang benar dapat membuat bahan nitrogen sehingga dapat dihirup oleh semua makhluk secara bebas.

### 3. Menghemat SDA

Manfaat pengolahan sampah dengan baik dapat pula menghemat sumber daya alam yang ada. Sehingga bahan alam dapat terawat dengan baik. Seperti penggunaan tissue yang terbuat dari serat pohon yang membuat hutan menjadi rusak yang kemudian berpengaruh terhadap ekosistem yang ada didalamnya. Seperti contoh satu pohon dapat menghasilkan dua pack tissue, sedangkan satu pohon saja dapat menghasilkan oksigen menghidupi tiga orang makan hal ini membuat kita sadar bahwa tissue yang kita gunakan telah mengurangi kadar oksigen di bumi. Sebenarnya penggunaan tissue dapat diganti dengan kain serbet. Sehingga ketersediaan sumber daya alam tetap stabil.

### 4. Ekonomis

Dengan modal kreativitas dan ketekunan, sampah akan menjadi berharga. Sehingga selain menghasilkan barang yang menarik tetapi juga pengeluaran biaya yang lebih sedikit. Hal inilah yang akan diraskan ketika

dapat memanfaatkan sampah sebagai bahan untuk menghasilkan barang dengan nilai jual tinggi. Seperti yang dilansir dari liputan6.com seorang wanita asal Solo mendapat kesempatan keliling Eropa hanya bermodalkan sampah non organik menjadi fasion yang mengagumkan.

#### 5. Menghemat Uang

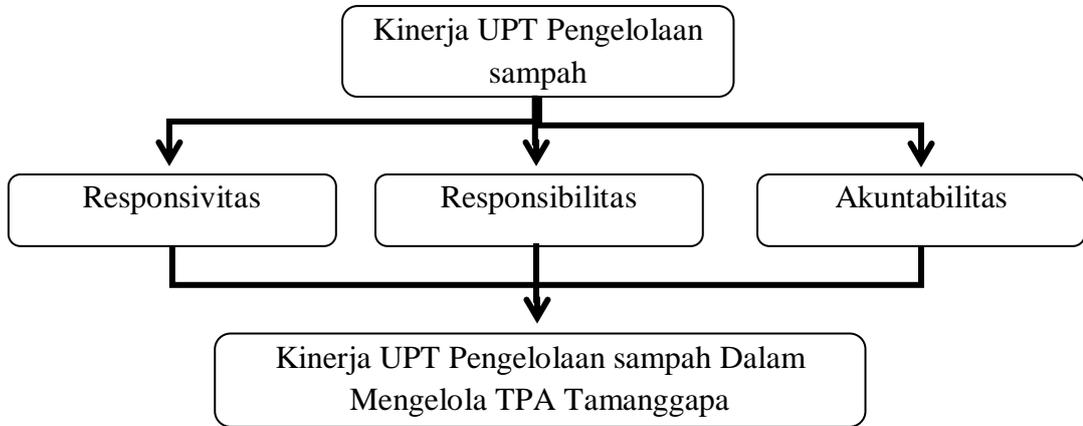
Kebutuhan akan suatu barang membuat manusia harus mengeluarkan uang untuk membelinya. Namun bagi mereka yang tahu manfaat pengolahan sampah dengan baik dan benar dapat menghemat biaya pengeluaran.

### **II. 5 Kerangka Pikir**

Menurut Sekaran dalam Sugiono (2011) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan penelitian yang akan dilakukan”.

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator kinerja organisasi public yang dikemukakan oleh Moeheryono (2014) yaitu responsivitas, tanggung jawab, dan akuntabilitas. Responsivitas menggambarkan kemampuan organisasi public dalam menjalankan misi dan tujuannya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, tanggung jawab menggambarkan bagaimana keiatan organisasi public melakukan sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat, Akuntabilitas yang merujuk kepada seberapa besar kebijakan organisasi public yang diharapkan dari masyarakat yang dapat dipertanggung jawabkan oleh pemerintah

Adapun kerangka pikir peneliti dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**