

**FAKTOR PEMBENTUK KAPASITAS INDIVIDU
DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLAAN PERSAMPAHAN
DI KOTA TAHUNA KABUPATEN SANGIHE**

TESIS

Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Program Studi Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota

Oleh :

**JOICKSON M. SAGUNE
L4D005083**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER TEKNIK PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2009**

**FAKTOR PEMBENTUK KAPASITAS INDIVIDU
DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLAAN PERSAMPAHAN
DI KOTA TAHUNA KABUPATEN SANGIHE**

Tesis diajukan kepada
Program Studi Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota
Program Pascasarjana Universitas Diponegoro

Oleh :

JOICKSON M. SAGUNE
L4D 005 083

Diajukan pada Sidang Ujian Tesis
Tanggal 07 September 2009

Dinyatakan Lulus/Tidak Lulus
Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Magister Teknik

Semarang, 07 September 2009

Tim Penguji :

Ir. Jawoto Sih Setyono, MDP Pembimbing Utama
Maryono, ST.MT Pembimbing Pendamping
Landung Esariti, ST.MPS Penguji I
Dr. Ing Asnawi Manaf Penguji II

Mengetahui
Ketua Program Studi
Magister Pembangunan Wilayah dan Kota
Program Pascasarjana Universitas Diponegoro

Dr. Ir. Joesron Alie Syahbana, MSc

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi. Sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diakui dalam naskah ini dan disebut dalam Daftar Pustaka. Apabila dalam tesis saya ternyata ditemui duplikasi, jiplakan (plagiat) dari Tesis orang lain/Institusi lain maka saya bersedia melepaskan gelar Magister Teknik dengan penuh rasa tanggung jawab

Semarang, September 2009

JOICKSON M. SAGUNE
L4D 005 083

ABSTRAK

Di Kota Tahuna sebagai ibukota Kabupaten Sangihe sebelum Tahun 2001, lembaga atau instansi yang bertanggung jawab untuk pengelolaan prasarana persampahan adalah Dinas Pasar dan Kebersihan. Namun sejak tahun 2001 setelah dileburnya Dinas Pasar dan Kebersihan sesuai Perda Kabupaten Sangihe No. 24 Tahun 2001 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka pengelolaan prasarana persampahan diberi kewenangan pada Kecamatan-kecamatan yang ada di kota Tahuna. Dengan penyerahan kewenangan ini kepada pihak kecamatan yang ada, menuntut penyesuaian-penyesuaian baik pola dan tata kerja maupun terhadap kinerja yang sudah ada. Kualitas pelayanan yang akan diberikan sangat tergantung pada kinerja atau kapasitas dari institusi yang ada. Kinerja institusi dapat di lihat dari kapasitas individu yang ada dalam institusi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan kajian terhadap faktor-faktor pembentuk motivasi dan kemampuan kerja personil pengelola prasarana persampahan dan kaitannya dengan kinerja layanan, selanjutnya menganalisis data primer hasil kuesioner kepada pegawai/personil pengelola persampahan yang dipadukan dengan hasil wawancara dengan para stakeholder yang terkait serta tokoh masyarakat dengan menggunakan metode deskriptif.

Temuan penelitian ini adalah bahwa, faktor-faktor pembentuk motivasi personil yang ada dalam kelembagaan pengelola persampahan, terdiri dari 3 yakni faktor keinginan, faktor harapan dan faktor insentif. Dari ketiga faktor ini, faktor keinginanlah yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap munculnya motivasi individu pengelola untuk bekerja melayani masyarakat, kemudian disusul oleh faktor harapan dan faktor insentif atau imbalan. Sedangkan faktor membentuk kemampuan personil dalam kelembagaan pengelola persampahan terdiri dari 2 faktor yakni faktor pengetahuan dan faktor keterampilan. Dimana faktor pengetahuan mempunyai pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan faktor keterampilan dalam membentuk kemampuan individu pengelola persampahan.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi pegawai untuk bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor yang dominan adalah faktor kebutuhan fisiologis (fisik) dan kebutuhan rasa aman. Sedangkan kemampuan pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya sifat inovatif dan kreatif dari pegawai itu sendiri.

Kata kunci : pengelolaan sampah, faktor pembentuk kapasitas individu dan kinerja

ABSTRACT

In Tahuna Town as Sangihe capital of Regency before the year 2001, institution or institute in charge of for the management of garbage medium is on duty Market and Hygiene. But since year 2001 after melting of duty Market and Hygiene according to Perda Sub-Province Sangihe No. 24 Year 2001 about Organization Peripheral Area, hence management of garbage medium given by authority at districts in Tahuna town. With delivery of this authority to the existing district party claim good adjustment of administration and pattern and also to performance which have there is. The quality of service to be given very depend on capacities or performance from existing institution. Institution performance earn in seeing from the existing individual capacities in the institution.

Target of this research is to do study to forming factors motivate and ability work garbage medium organizer personnel and its bearing with service performace hereinafter analyzed primary data result of questioners to officer/allied garbage organizer personnel with result of interview with all related stake holder and also elite figure with descriptive method.

This research finding is that factors which forming existing personnel motivation in institute of garbage organizer, consist of 3 factors, want (needs) factor, hopes factor and incentives factor, Of these three factors namely factor desire of expectation factor and insentive factor. From third this factor, desire factor owning highest influence to individual motivation appearance of organizer to work to serve society, is later caught up by expectantion factor and an incentive factor or reward factors. While factor from ability of personnel in institutel of garbage organizer consist of 2 factors namely knowledge factor and skilled factor. Where knowledge factor having higher influence compared to with skilled factor in forming individual ability of garbage organizer.

Conclusion of this research is that officer motivation to work to be influenced by various factor where dominant factor is the factor of physiological requirement factor (requirement and physic) feel save while ability of officer very influenced by existence of the nature of innovative and is creative the than it self officer.

Keywords: *management of garbage, factor which forming individual capacities and performance*

"Hai anakku, jangan pertimbangan dan kebijaksanaan itu menjauh dari matamu, peliharalah itu, maka itu akan menjadi kehidupan bagi jiwamu dan perhiasan bagi lehermu"
(Amsal 3 : 21, 22).

Tesis ini kupersembahkan untuk :

- ☀ **Orang tuaku Bapak Drs. J.D. Sagune dan Ibu M.S. Dame, Mertuaku bapak G.W. Ruru dan Ibu M. Lumempouw karena tanpa do'a restu dan dukungan aku tidak akan mampu berbuat apa-apa**
- ☀ **Istriku tercinta Fike E. Ruru dan anak-anakku tersayang Novanda Sri Regina, Hiskia Bryan Wilson dan si mungil Jeremi Rajendra karena kasih sayang, kesabaran, pengorbanan dan dorongannya yang terus menerus. Kalian adalah sumber inspirasi bagiku.**
- ☀ **Saudara-saudaraku Drs. R. A. Sagune, H. G. Sagune, dan Arman serta para iparku yang telah banyak berkorban untuk anak-anak dan keluargaku selama aku menempuh pendidikan ini.**
- ☀ ***Para Sahabat/ teman-temanku yang menjadi kekuatan tersendiri bagiku untuk menyelesaikan pendidikan ini.....***

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan bimbingan-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister Teknik Manajemen Prasarana Perkotaan pada program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. Tesis ini berjudul : *“Faktor Pembentuk Kapasitas Individu dalam Kelembagaan Pengelolaan Persampahan di Kota Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe”*.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Pemerintah Pusat melalui Bapak. Ir. Lukman Arifin, MSi selaku Kepala Pusbikteknik Departemen Pekerjaan Umum, yang telah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan;
2. Bapak Dr. Ir. Joesron Alie Syahbana, MSc selaku Ketua program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang;
3. Bapak. Ir. Jawoto Sih Setyono, MDP selaku Pembimbing Utama dan Bapak Maryono, ST, MT selaku Pembimbing Pendamping, yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan dan membantu memberi solusi-solusi yang sangat berarti kepada penulis dalam proses penyusunan tesis ini;
4. Ibu Landung Esariti, ST. MPS dan Bapak Dr. Ing Asnawi Manaf selaku Penguji yang telah memberi banyak masukan, saran dan koreksi yang sangat bermanfaat demi penyempurnaan tesis ini.
5. Bapak Hasto Agoeng Saputra, SST, MT, selaku Kepala Balai Pendidikan Keahlian Pembangunan Wilayah dan Teknik Konstruksi Semarang yang telah memberikan kesempatan dan berbagai fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan ini hingga selesai;
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, dan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro serta seluruh rekan PNS di Kantor Dinas PU Kabupaten Siau Tagulandang Biaro;
7. Seluruh dosen pengampu mata kuliah dan para asisten dosen pada Program Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota ;
8. Teman-teman seangkatan MTMPP Universitas Diponegoro Semarang, yang tidak mungkin kami sebutkan satu per satu.
9. Para Camat di tiga kecamatan, Kecamatan Tahuna, Tahuna Barat, Tahuna Timur dan teman-teman personil pengelola kebersihan yang dengan sukarela telah memberikan data dan informasi yang sangat bermanfaat bagi kami
10. Orang tuaku ; Bapak Drs J. D. Sagune, Ibu M.S. Dame dan Bapak W. Ruru, Ibu M. Lumempouw, serta istriku Fike Elisabeth dan anak-anakku Regina, Hizkia dan Jeremi.
11. Karyawan Balai Pendidikan Keahlian Pembangunan Wilayah dan Teknik Konstruksi Semarang yang telah banyak memberikan kemudahan, khususnya mister Karjoko yang sangat setia membantu kelancaran pelaksanaan tugas kami selama di Semarang.

12. Para pegawai/staf administrasi MPWK Undip yang tetap setia membantu kami dalam berbagai hal, seperti; Mbak Lulu, mbak Ratih, mas Imam dan pegawai lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri bagi saran-saran perbaikan agar dapat menjadi lebih sempurna dan terutama lagi agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan.

Semarang, September 2009

P e n u l i s

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	3
1.2 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan dan Sasaran.....	6
1.3.1 Tujuan.....	6
1.3.2 Sasaran.....	6
1.4 Manfaat	6
1.5 Ruang Lingkup	7
1.5.1 Ruang Lingkup Substansial	7
1.5.2 Ruang Lingkup Spasial	7
1.6 Kerangka Pemikiran	7
1.7 Metode Penelitian.....	7
1.8 Metode Analisis	12
1.9 Sistematika Penulisan.....	20
BAB II ASPEK KELEMBAGAAN DALAM MANAJEMEN PRASARANA PERSAMPAHAN	22
2.1 Pengelolaan Prasarana Persampahan dalam konteks Tata Ruang Kota	22
2.2 Aspek Kelembagaan dalam Manajemen Pengelolaan Persampahan	23
2.3 Kinerja Layanan Persampahan.....	28
2.4 Kapasitas Kelembagaan.....	29
2.5 Posisi Pemerintah dalam Manajemen Perkotaan.....	33
2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kapasitas Individu	35
2.6.1 Kemampuan Individu	35
2.6.2 Motivasi Kerja Individu	36
2.7 Sintesis Kajian Pustaka	38
BAB III GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN	39
3.1 Gambaran Fisik Wilayah Penelitian.....	39
3.2 Gambaran Pengelolaan Persampahan sebelum Tahun 2001	42

3.3	Kondisi Eksisting Pengelolaan Persampahan saat ini.....	46
BAB IV	ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK KAPASITAS INDIVIDU DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLAAN PERSAMPAHAN	57
4.1	Analisis Faktor Pembentuk Kinerja layanan persampahan Saat ini	57
4.2	Analisis Faktor Pembentuk Motivasi Individu dalam Kembagaaan.....	60
4.3	Analisis Faktor Pembentuk Kemampuan Individu dalam Kembagaaan.....	63
4.4	Temuan Penelitian.....	66
BAB V	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	71
DAFTAR	PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

TABEL	III.1	Jumlah Personil Pengelola Kebersihan dari Dinas Pasar dan Kebersihan	44
TABEL	III.2	Jumlah Pegawai pada Lembaga Pengelola Kebersihan.....	49
TABEL	III.3	Jumlah Personil yang Mengelola Kebersihan.....	50
TABEL	III.4	Masa Tugas Personil Pengelola Kebersihan.....	50
TABEL	III.5	Besaran Retribusi Kebersihan.....	51
TABEL	IV.1	Analisis Kinerja Lembaga Pengelola.....	59
TABEL	IV.2	Analisis Motivasi Individu Lembaga Pengelola.....	63
TABEL	IV.3	Kualifikasi Pendidikan Personil Pengelola Kebersihan.....	64
TABEL	IV.4	Analisis Kemampuan Individu pada Lembaga Pengelola.....	65

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	1.1 :	Kerangka Pemikiran	9
GAMBAR	1.2 :	Proses Analisis secara keseluruhan	13
GAMBAR	1.3 :	Proses Analisis Kinerja Layanan	14
GAMBAR	1.4 :	Proses Analisis Motivasi Individu Pengelola.....	15
GAMBAR	1.5 :	Proses Analisis Kemampuan Individu Pengelola.....	16
GAMBAR	3.1 :	Diagram batang Jumlah Penduduk kota Tahuna Tahun 2006 / 2007.....	40
GAMBAR	3.2 :	Peta Batas Wilayah Administrasi.....	40
GAMBAR	3.3 :	Peta Tata Guna Lahan.....	41
GAMBAR	3.4 :	Struktur Organisasi Dinas Pasar dan Kebersihan.....	44
GAMBAR	3.5 :	Struktur Organisasi Kecamatan.....	47
GAMBAR	3.6 :	Contoh wadah sampah	54
GAMBAR	3.7 :	Jenis Armada Angkutan Sampah	55
GAMBAR	3.8 :	Tempat Pembuangan Akhir Sampah	56

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	: Hasil Analisa Tentang Kinerja Layanan.....	77
LAMPIRAN B	: Hasil Analisa Tentang Motivasi Individu	78
LAMPIRAN C	: Hasil Analisa Tentang Kemampuan Individu	79
LAMPIRAN D	: Kuesioner Penelitian	80

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Pengelolaan persampahan di Kota Tahuna masih mempunyai banyak kendala, di antaranya adalah masih rendahnya jangkauan pelayanan serta masih banyaknya sampah yang belum terangkut di TPS-TPS yang ada, sedangkan sebagian sampah lainnya dikelola sendiri oleh masyarakat atau berserakan di jalan, riol, dan dibuang ke sungai. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu tokoh masyarakat, sebagai berikut :

Sesuai pengamatan saya, sudah begitu banyak sampah yang menumpuk di TPS-TPS, ini disebabkan mungkin karena kurangnya truk pengangkut sampah yang dimiliki oleh pemerintah, sehingga ada sebagian masyarakat juga yang mengelola sampah sendiri, seperti dibakar dan lebih parah lagi sebagian masyarakat yang bermukim di bantaran sungai, mereka membuang sampah mereka langsung ke sungai yang ada. (04/01)

Masalah lain yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah khususnya di Kota Tahuna dalam pengelolaan persampahan adalah metode dan lokasi pemindahan fisik sampah dari Tempat Pembuangan Sementara (TPS) ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Sistem pengelolaan sampah masih menggunakan sistem konvensional (prinsip 3P = pengumpulan, pengangkutan, dan pemusnahan), yang pengelolaannya sangat mengandalkan armada pengangkut sampah. Sampah domestik yang terdiri dari sampah organik dan anorganik semuanya diangkut dan dimusnahkan di TPA.

Di Kota Tahuna sebagai ibukota Kabupaten Sangihe sebelum Tahun 2001, lembaga atau instansi yang bertanggung jawab untuk pengelolaan prasarana persampahan adalah Dinas Pasar dan Kebersihan. Namun sejak tahun 2001 setelah dileburnya Dinas Pasar dan Kebersihan sesuai Perda Kabupaten Sangihe No. 24 Tahun 2001 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka pengelolaan prasarana persampahan diberi kewenangan pada Kecamatan-kecamatan yang ada di kota Tahuna. Dari struktur kewilayahan, kota Tahuna terdiri dari 3 (tiga) wilayah Kecamatan yakni Kecamatan Tahuna, Kecamatan Tahuna Barat dan Kecamatan Tahuna Timur. Dengan pemberlakuan kebijakan seperti ini, menuntut kesiapan

dan penyesuaian-penyesuaian, baik struktur, tata kerja serta personil pada organisasi/kelembagaan yang ada. Penerapan kebijakan ini juga mengundang banyak pertanyaan, apakah kapasitas kelembagaan yang ada mampu mengemban tugas yang diserahkan itu, apakah personil-personilnya juga siap dari segi kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Dari beberapa opini yang berkembang di tengah masyarakat yang ada di kota Tahuna maupun dari para pengambil kebijakan, sepertinya mereka masih mempunyai keraguan apakah pihak kecamatan akan mampu mengemban tugas yang diserahkan ini atau tidak. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan salah satu pimpinan DPRD yang mengatakan, sebagai berikut :

Memang pada dasarnya kami masih meragukan akan penyerahan kewenangan ini, apalagi kalau kita melihat pengelolaan sampah yang ada sekarang ini, terkesan kalau sebetulnya pihak kecamatan belum siap untuk menerima tugas ini, atau kalau boleh di bilang mereka belum mampu kayaknya, kan tidak gampang mengelola sampah (02/01).

Pengelolaan persampahan bukanlah suatu tugas yang bisa dianggap mudah ditangani dan diselesaikan. Dari pengamatan/observasi di lapangan sepertinya pengelolaan persampahan di kota Tahuna sudah mulai menampakkan adanya permasalahan, yang lambat laun kalau dibiarkan akan menimbulkan dampak yang cukup berarti bagi masyarakat. Dari persoalan-persoalan seperti ini, muncullah beberapa opini dari masyarakat yang pada intinya mereka mengatakan bahwa kinerja lembaga pengelola persampahan belum optimal karena sepertinya individu/personil-personil yang ada kurang mampu untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh masyarakat. Masyarakat pada dasarnya menghendaki agar pelayanan yang diberikan oleh lembaga pengelola bisa optimal, sehingga tidak ada lagi sampah yang menumpuk di TPS, atau di rumah-rumah penduduk, karena hal ini akan berpengaruh terhadap keindahan kota dan kesehatan masyarakat. Oleh sebab itu penulis merasa tertarik untuk meneliti dan sekaligus ingin mencari gambaran menyangkut kemampuan dan motivasi dari personil yang ada dalam kelembagaan pengelola persampahan sekaligus ingin melihat kinerja layanannya.



Hasil Analisis 2009

GAMBAR 1.1.
SAMPAH-SAMPAH YANG TIDAK TERANGKUT

Perlu disadari bahwa tinggi rendahnya kemampuan dan motivasi (kinerja) personil pengelola persampahan dapat diukur dari sejauh mana efektifitas dan efisiensi dalam memberikan pelayanan. Sehingga diharapkan kinerja personil pengelola persampahan dalam melayani masyarakat seharusnya merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian serius karena menyangkut kesehatan masyarakat. Faktor yang mempengaruhi atau diperhitungkan dapat meningkatkan gairah kerja personil pengelola persampahan adalah kualitas kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh personilnya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang bisa mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat berarti, yang menggerakkan seluruh roda pelayanan, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada tempat yang tertinggi.

Mengingat pentingnya fungsi, peran dan tugas institusi pengelola prasarana persampahan ini, maka sudah selayaknya para personil yang ada

memiliki mental yang baik, bertanggung jawab, serta memiliki kesadaran yang tinggi sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal yang tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika, Prawirasentono (1997:2). Berkaitan dengan teori kinerja personil pengelola, maka faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Kinerja seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan dengan motivasi. Sementara motivasi sendiri merupakan perpaduan antara keadaan dengan sikap seseorang dan kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya, Davis (1964 : 484)

Secara psikologis, kemampuan personil pengelola persampahan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya personil yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu semua personil harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Formulasi tersebut di atas, telah diuji dan diklarifikasikan oleh beberapa ahli lainnya seperti T. R. Mithcell (1978:327), Jay Calbraith, dan oleh L. L. Cummings, sebagaimana dikutip oleh Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (1978) serta Suharto (2000:36) dalam studi secara umum mendukung hipotesis adanya hubungan (*relationship*) antara motivasi dan kemampuan dengan kinerja.

Mc. Clelland's juga mengemukakan suatu teori yang berkenaan dengan motivasi yang di kenal dengan nama teori motivasi prestasi Mc. Clelland's (*Mc. Clelland's Achievemen Theory*), dimana dia mengatakan bahwa ada tiga tenaga pendorong motivasi, yakni ; Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang

diberikan terjadi karena perilaku untuk mencapai tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya, dan Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi standar. Artinya dengan pemberian imbalan ini, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Dengan penyerahan kewenangan pengelolaan persampahan kepada pihak kecamatan yang ada, tentunya akan menuntut penyesuaian-penyesuaian baik pola dan tata kerja maupun terhadap kinerja yang sudah ada. Karena kualitas pelayanan yang akan diberikan sangat tergantung pada kinerja atau kapasitas dari institusi yang ada. Dalam mewujudkan perannya secara optimal, maka pemerintah haruslah senantiasa mengembangkan kapasitas dirinya, baik dari segi struktur organisasinya, sistemnya ataupun sumber daya manusianya yang ada. Manusia sebagai bagian dari suatu organisasi, instansi atau lembaga haruslah memiliki keunggulan kompetitif, berkualitas, yang mampu memberikan pelayanan prasarana umum/ sosial kepada masyarakat secara optimal.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa motivasi dan kemampuan adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya, juga tanpa terkecuali dengan kinerja personil pengelola prasarana persampahan. Untuk kepentingan pendekatan dalam penelitian ini, maka selanjutnya teori tersebut akan diaplikasikan dengan fokus pada permasalahan yang akan dikaji. Penelitian ini hanya akan mengkaji faktor-faktor pembentuk motivasi dan kemampuan kerja personil yang mengelola atau menangani pelayanan prasarana persampahan di Kota Tahuna, khususnya pada proses pengumpulan dan pengangkutan.

Pemilihan dan penentuan lokasi penelitian akan dilakukan di Kota Tahuna, dengan alasan, yakni akses data relatif lebih mudah, penguasaan lokasi penelitian, dan karena sesuai kebijakan Pemerintah Daerah dan adanya semangat otonomi daerah, yang berprinsip pendekatan pelayanan pada masyarakat, maka dalam pengelolaan prasarana persampahan di beri kewenangan kepada pihak kecamatan-kecamatan yang ada.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan penelitiannya adalah faktor apa saja yang membentuk motivasi dan kemampuan kerja personil pengelola prasarana persampahan ?.

1.3. Tujuan dan Sasaran

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji faktor pembentuk kapasitas kelembagaan pada tataran individu pengelola persampahan dengan menggunakan teori motivasi prestasi Mc. Clelland's (*Mc. Clelland's Achievemen Theory*).

1.3.2. Sasaran

Untuk mencapai tujuan diatas, maka ada beberapa sasaran yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Melakukan kajian terhadap faktor pembentuk motivasi individu pengelola persampahan
2. Melakukan kajian terhadap faktor pembentuk kemampuan kerja individu pengelola persampahan
3. Melakukan kajian terhadap faktor pembentuk kinerja layanan persampahan

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat diuraikan menjadi dua bagian, yaitu; kegunaan teoritis yakni sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang, memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut pelayanan prasarana persampahan dan menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen. Sedangkan kegunaan praktis ialah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi institusi pengelola untuk meningkatkan kualitas pelayanan, dan juga hasil penelitian ini dapat meningkatkan pelayanan

yang ada selama ini baik berupa perubahan sikap dan tata kerja institusi yang ada sehingga pelayanan prasarana persampahan dapat optimal.

1.5 Ruang Lingkup

1.5.1. Ruang Lingkup Substansial

Dalam rangka mendukung pengembangan suatu kota maka perlu dibarengi dengan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Salah satu prasarana pendukung itu adalah prasarana persampahan, dimana untuk mewujudkan pelayanan yang prima kepada masyarakat menyangkut pelayanan persampahan ini sangat tergantung pada kinerja atau kapasitas dari institusi pengelola yang ada. Kapasitas institusi pengelola dapat diukur dari kapasitas individu atau personil dalam institusi itu sendiri. Dan kapasitas individu sangat tergantung pada 2 (dua) hal, yakni, pada kemampuan dan motivasi dari individu-individu tersebut. Kajian tesis ini hanya akan mencakup pada faktor pembentuk dari motivasi dan kemampuan kerja institusi pengelola persampahan yang ada.

1.5.2 Ruang Lingkup Spasial

Ruang lingkup wilayah penelitian dibatasi pada wilayah administrasi Kota Tahuna yang terdiri dari 3 (tiga) kecamatan seperti pada Gambar 3.1. Dengan demikian yang akan dilakukan sampling hanya terbatas pada 3 (tiga) Kantor kecamatan (sebagai institusi pengelola).

1.6. Kerangka Pikir

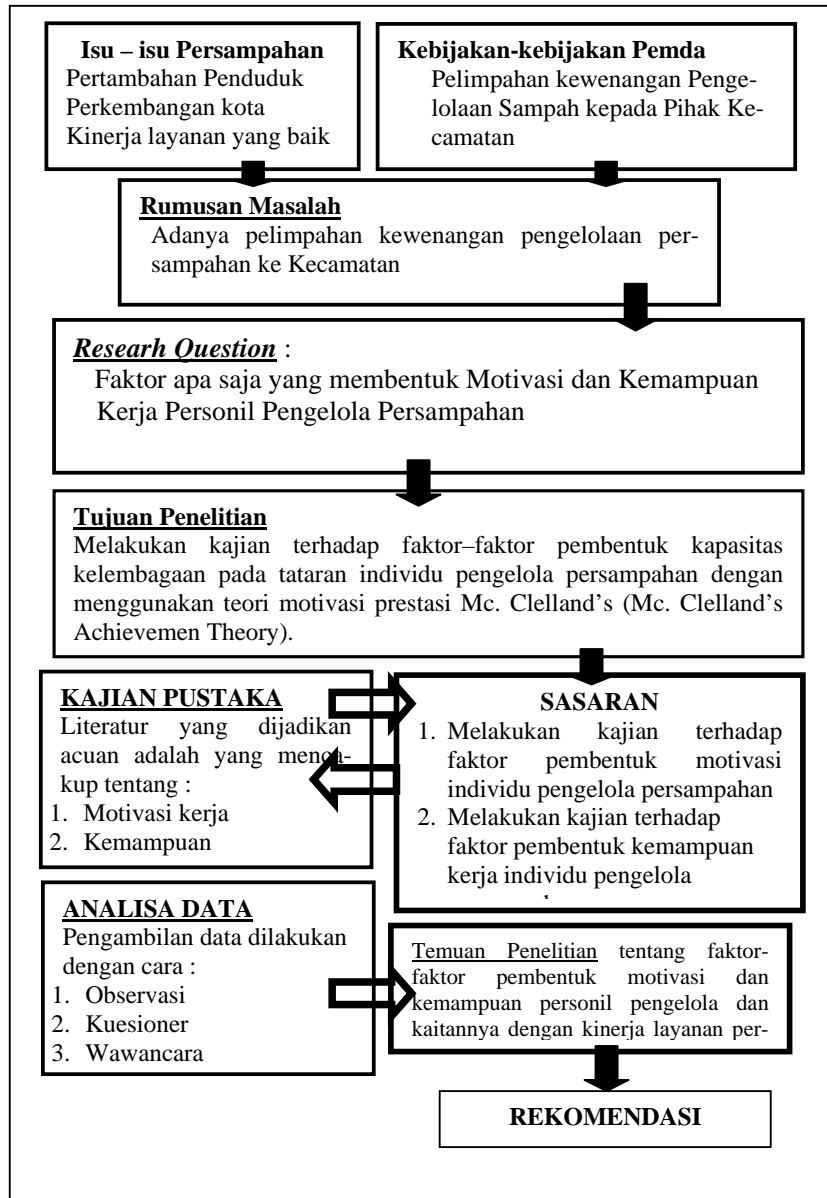
Proses yang ada dalam kerangka pikir evaluasi pengelolaan persampahan di Kota Tahuna dapat dijelaskan pada Gambar 1.1.

1.7. Metode Penelitian

1.7.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan 2 (dua) jenis pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif kualitatif dan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan kualitatif yang akan digunakan berupa wawancara terstruktur maupun dengan cara penggunaan angket atau kuesioner yang akan disebarakan kepada responden yang sudah dipilih. Hasil data dari kuesioner ini akan ditransfer ke bentuk angka-

angka (dikuantitatifkan). Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu dilakukan dengan menggunakan SNI tentang pelaksanaan pengelolaan persampahan, dimana akan dilihat menyangkut ketepatan waktu pengumpulan maupun kecepatan dalam proses transfer dari TPS ke TPA. Pelaksanaan wawancara akan dilakukan terhadap stakeholder kunci (*key person*), hal ini dilakukan untuk melengkapi dan mengklarifikasikan hasil pengisian data dari kuesioner. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian (Effendi, 2003:3).



Sumber : Hasil analisis, 2009

GAMBAR 1.2
KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN

1.7.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:57). Nazir (1988:3) mengatakan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya. Kemudian populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik

hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Handari, 1995:141). Jadi populasi boleh dikatakan sebagai objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian diambil secara proporsional, yaitu meliputi beberapa pegawai di tiga Kantor Kecamatan di Kota Tahuna, yang berhubungan langsung dengan pengelolaan prasarana persampahan.

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai-pegawai yang berada pada 3 (tiga) kantor kecamatan, yang berhubungan langsung dengan masalah persampahan khususnya dari aspek operasional yakni personil/ petugas kebersihan yang bertanggungjawab langsung pada proses pengumpulan dan pengangkutan sampah dengan jumlah responden sebanyak 20 responden. Semua pegawai/petugas ini akan dijadikan sebagai responden untuk mengisi kuesioner yang sudah disiapkan. Untuk pengisian kuesioner akan dilakukan serentak bagi semua responden tanpa membedakan si responden, perempuan atau responden laki-laki. Karena jenis kelamin si responden tidak akan mempengaruhi hasil pengisian kuesioner.

Karena yang dijadikan sebagai subjek penelitian kurang dari 100, maka diambil semua, sehingga penelitian ini juga merupakan penelitian populasi.

1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

1.7.3.1. Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan cara pengamatan di lapangan guna melihat langsung kondisi empiris pengelolaan sampah di Kota Tahuna. Observasi ini termasuk didalamnya mengkaji berbagai sumber data sekunder yang ada seperti dokumen perencanaan, laporan, serta dokumen penting lainnya sebagai masukan analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian. Observasi juga dilakukan dengan melakukan verifikasi lapangan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui secara pasti apakah data yang diperoleh dari kuesioner maupun wawancara telah benar-benar terjadi di lapangan.

1.7.3.2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap sumber data, diantaranya yaitu beberapa pegawai di tiga kantor kecamatan dan petugas kebersihan di tingkat kelurahan selaku operator pengelolaan sampah. Kuesioner dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kemampuan dan motivasi individu serta kinerja layanan persampahan di kota Tahuna.

1.7.3.3. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada sumber data. Wawancara ini dimaksudkan untuk menggali informasi yang lebih mendalam yang tidak mungkin terjawab dengan kuesioner. Untuk responden yang akan dilibatkan dalam pelaksanaan wawancara hanya dipilih dari para stakeholder kunci (*key person*), yakni dari tokoh masyarakat, pimpinan legislatif maupun dari eksekutif yang benar-benar berhubungan langsung dalam penentuan kebijakan maupun dalam pengelolaan persampahan. Pelaksanaan wawancara ini direncanakan akan dilaksanakan secara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara ini akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan dimungkinkan dilakukan lebih dari satu kali. Sedangkan wawancara akan dilakukan dengan pihak-pihak yang terkait, yaitu;

1. Kepala Bappeda Kabupaten Sangihe, pejabat eksekutif di daerah yang mempunyai fungsi merencanakan kebijakan-kebijakan daerah termasuk dalam merencanakan konsep pengelolaan sampah di Kabupaten Sangihe. Wawancara dengan Kepala Bappeda dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana konsep pengelolaan sampah ditinjau dari aspek kelembagaan dan aspek peraturan. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis guna mengetahui potensi aspek-aspek tersebut terhadap pengelolaan sampah di Kabupaten Sangihe;
2. Ketua DPRD Kabupaten Sangihe, Ketua DPRD adalah pejabat legislatif di daerah yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap penetapan regulasi, sehingga merupakan aktor kunci khususnya dalam penetapan kebijakan serta peraturan di daerah. Wawancara dengan Ketua DPRD dimaksudkan untuk mengetahui apakah kebijakan-kebijakan di bidang persampahan telah

dituangkan dalam aturan-aturan hukum yang mengikat, khususnya kebijakan tentang sistem kelembagaan, kebijakan anggaran serta kebijakan tentang sistem pembiayaan.

3. Camat di tiga Kantor Kecamatan adalah pejabat yang bertanggung jawab secara operasional di lapangan yang mengetahui langsung tentang keadaan sumber daya yang ada.
4. Tokoh-tokoh masyarakat yang mengetahui sistem penge-lolaan sampah. Wawancara ini dimaksudkan untuk mengetahui persepsi masyarakat di Kabupaten Sangihe tentang pengelolaan sampah baik sebelum tahun 2001 yakni pengelolaan yang ditangani oleh lembaga yang berbentuk dinas dengan pengelolaan persampahan dari tahun 2001 sampai sekarang ini yang dikelola oleh kantor kecamatan.

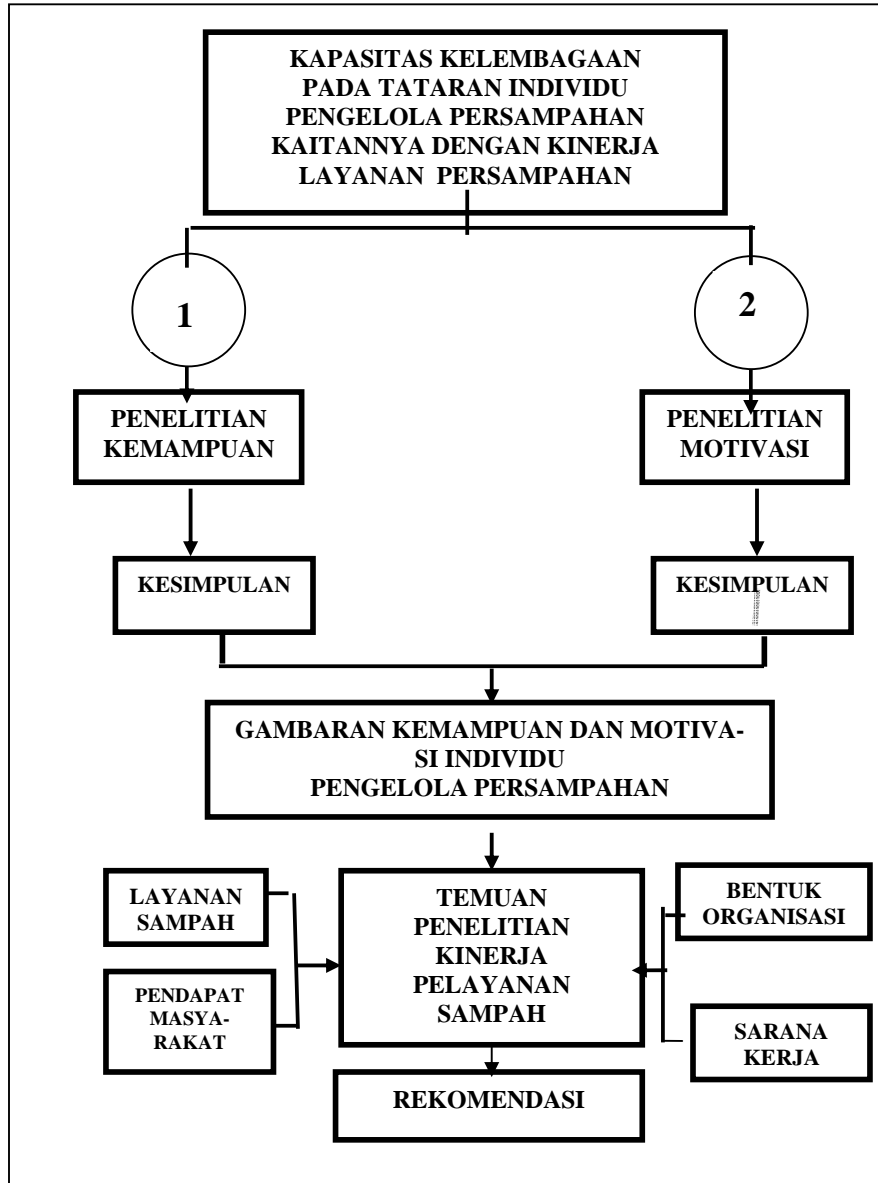
1.8. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penyusunan studi ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Untuk mengetahui gambaran mengenai kemampuan dan motivasi individu dapat diukur dengan metode kuantitatif melalui penjumlahan skor.

1.8.1 Proses Analisis

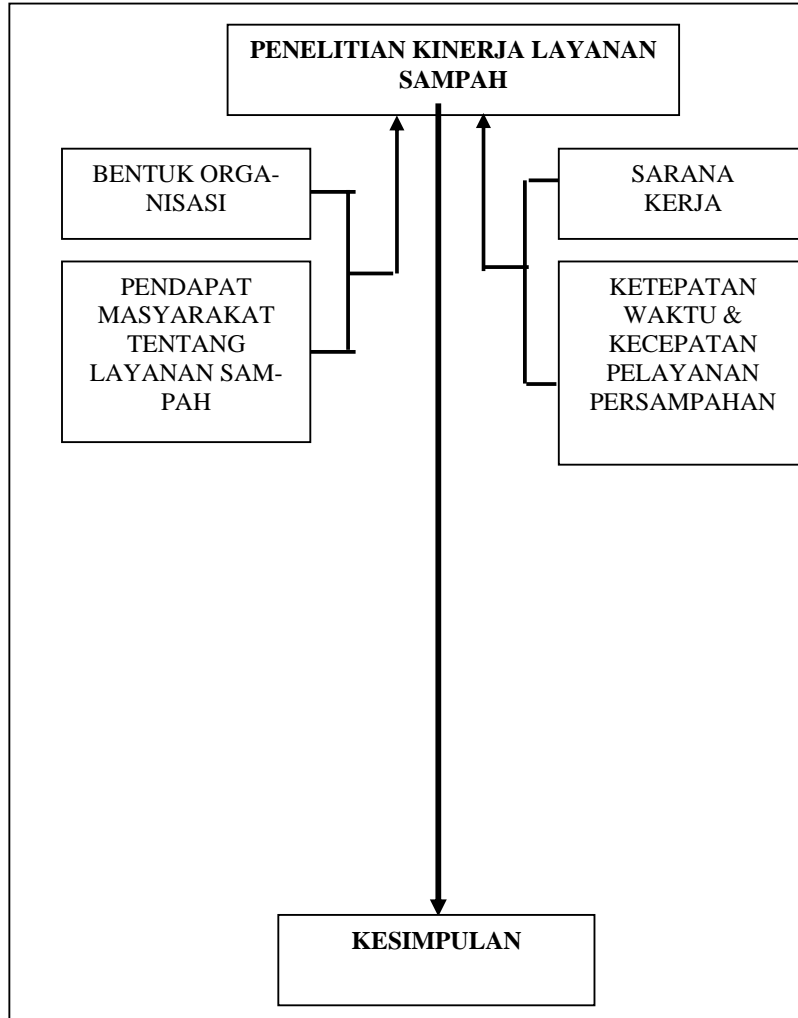
Untuk memudahkan dalam menganalisa data-data hasil kuesioner maka diperlukan tahapan atau proses analisisnya.

Dalam proses analisis ini, pentahapannya dapat digambarkan sebagai berikut :



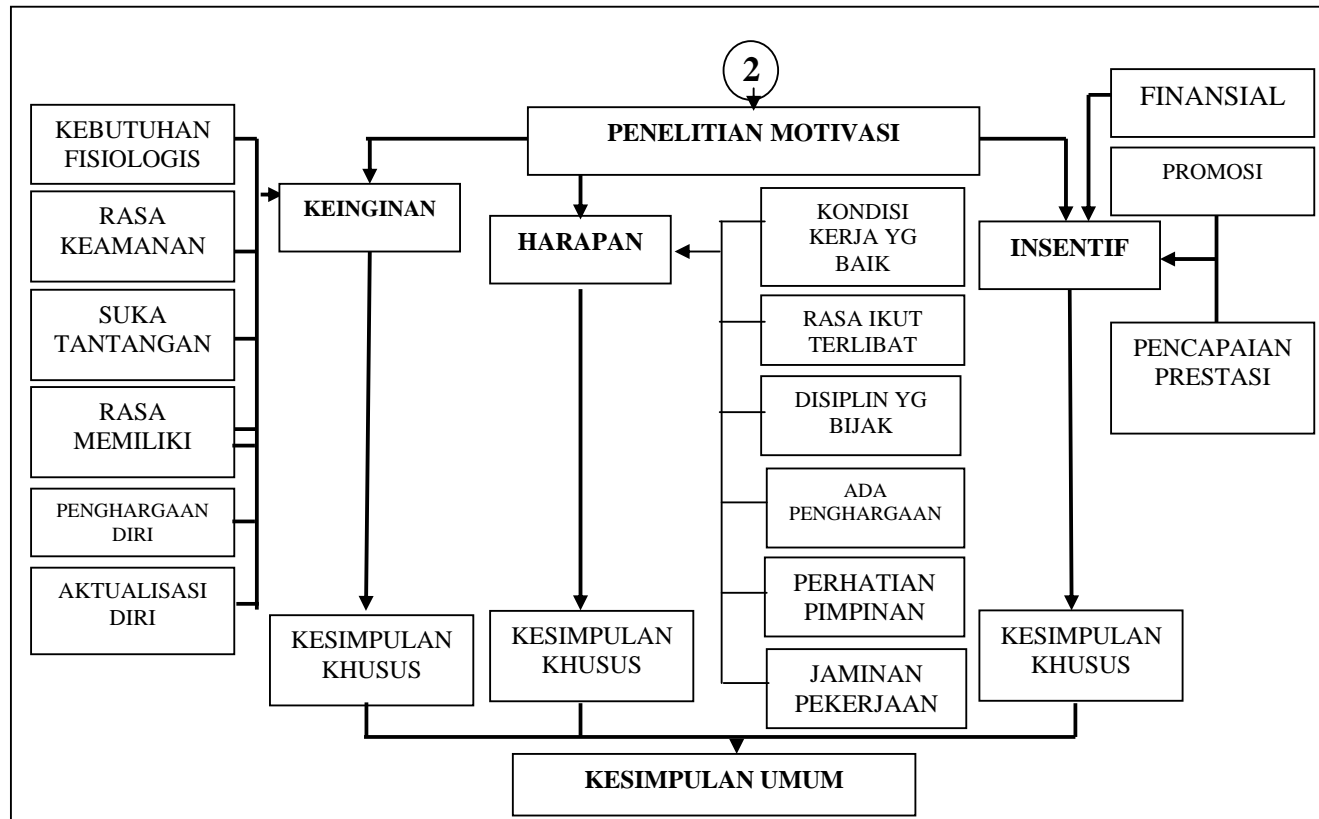
Sumber : Hasil Analisis, 2009

GAMBAR 1.3
PROSES ANALISIS SECARA KESELURUHAN



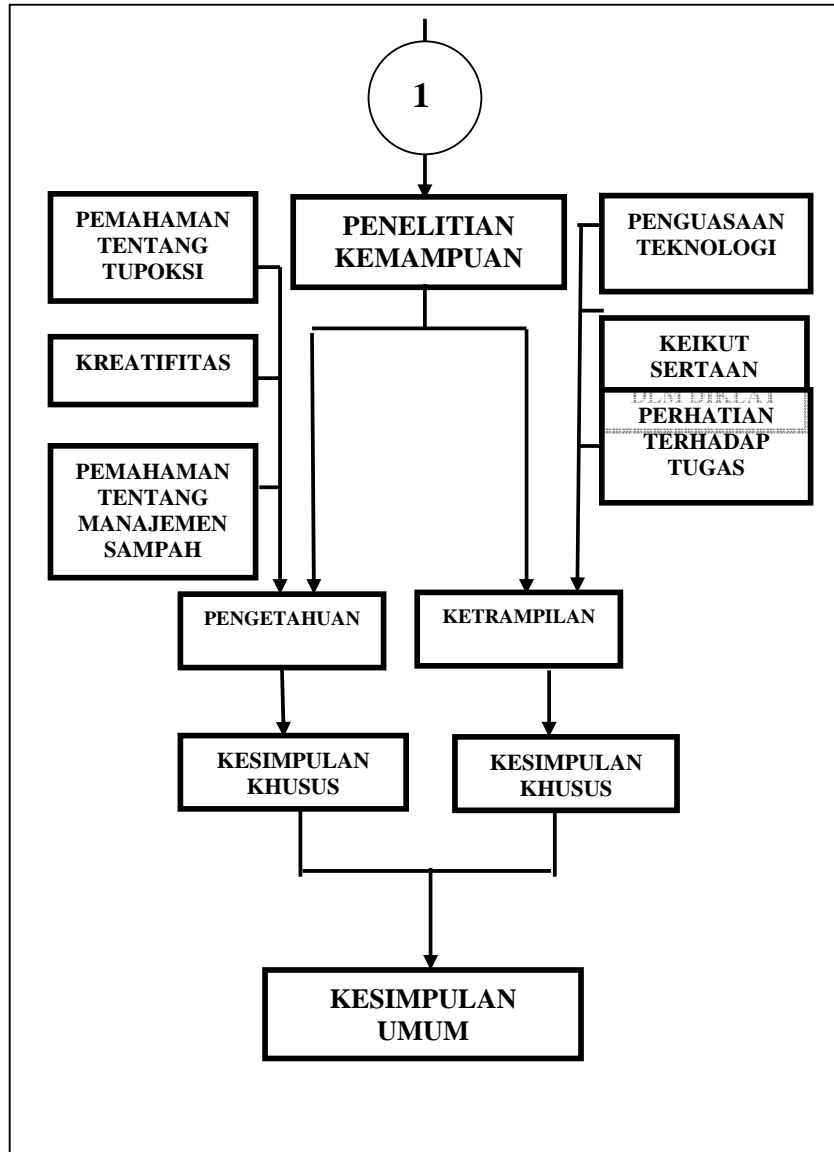
Sumber : Hasil Analisis, 2009

GAMBAR 1.4
PROSES ANALISIS TENTANG KINERJA LAYANAN SAMPAH



Sumber : Hasil Analisis, 2009

GAMBAR 1.5
PROSES ANALISI TENTANG MOTIVASI



Sumber : Hasil Analisis, 2009

GAMBAR 1.6
PROSES ANALISIS TENTANG KEMAMPUAN INDIVIDU

1.8.2 Teknik Analisis

Penelitian dilakukan dengan satu tujuan pokok, yakni menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkapkan fenomena tertentu. Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini sering digunakan statistik. Salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat banyak menjadi informasi yang lebih mudah dipahami.

Untuk menganalisa data dari hasil pengisian kuesioner dapat dilakukan dengan tahapan-tahapan, yakni melakukan skoring data, menerjemahkan/menginterpretasikan hasil skoring data kemudian memberikan gambaran (deskripsi) tentang apa yang didapat itu, berdasarkan hasil skoring data.

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket atau kuesioner, dengan menggunakan skala rating (*rating scale*) dimana responden tidak akan menjawab dari data kualitatif yang sudah tersedia tersebut, tetapi menjawab salah satu dari jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Pembuatan dan penyusunan instrumen dengan menggunakan *rating scale* yang penting harus dapat mengartikan atau menafsirkan setiap angka yang diberikan dalam alternatif jawaban pada setiap item instrumen.

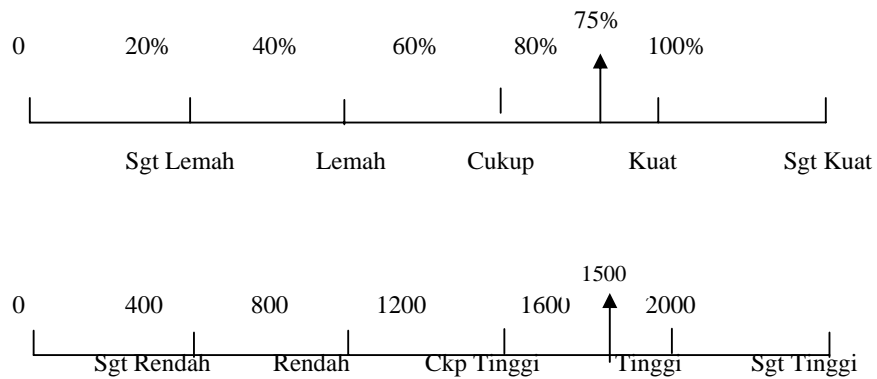
Untuk mengukur tingkat motivasi, kemampuan atau kinerja layanan, maka dibuatkan dulu indikator-indikator (faktor penciri) dari objek yang akan diteliti tersebut. Dari referensi yang ada kita dapat mengetahui sekaligus menyusun indikator-indikator yang dimaksud baik indikator dari motivasi, kemampuan ataupun kinerja layanan. Indikator-indikator tersebut dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (kuesioner) yang akan dijawab oleh semua responden.

Ada 5 (lima) alternatif jawaban untuk variabel kemampuan dan motivasi serta kinerja layanan sampah, dimana pengaturannya dibuat sebagai berikut: angka 5 = Selalu/Sangat Tinggi; 4 = Sering/Tinggi; 3 = Kadang-kadang /Cukup Tinggi; 2 = Jarang/Rendah dan angka 1 = Tidak Pernah/Rendah sekali. Instrumen tersebut apabila dijadikan angket kemudian disebarkan kepada 20 responden, sebelum dianalisis, maka dapat ditabulasikan (rekapitulasi data) dengan cara, yakni; seperti diketahui bahwa ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yakni: keinginan, harapan, dan insentif. Dan dengan mengacu pada ketiga faktor ini, maka dibuatkanlah daftar pertanyaan (kuesioner) yang mencerminkan ketiga faktor ini. Kemudian dari hasil pengisian kuesioner ini, kita akan menjumlahkan masing-masing faktor tadi, sehingga dari sana kita akan memperoleh gambaran seberapa besar, faktor keinginan, faktor harapan dan faktor insentif, selanjutnya juga dari penjumlahan ketiga faktor ini kita akan dapat mendeskripsikan motivasi kerja individu dalam kelembagaan pengelola persampahan. Sama halnya dengan menganalisa motivasi, kemampuan individu juga dapat dianalisa dengan cara yang sama. Ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kemampuan individu, yakni; pengetahuan dan keahlian. Cara yang digunakan juga sama dengan menganalisa motivasi, yakni dengan membuat daftar pertanyaan yang mengindikasikan faktor pengetahuan dan faktor keahlian. Sehingga pada akhirnya kita akan memperoleh gambaran menyangkut kemampuan personil/individu dalam kelembagaan pengelola persampahan.

Kinerja layanan persampahan juga dianalisis seperti halnya motivasi dan kemampuan kerja. Ada 10 (sepuluh) faktor yang menjadi ukuran kinerja layanan persampahan, yaitu : *Tangibles, Reliability, Responsiveness, Competence, Courtesy, Credibility, Security, Acces, Communications* dan *Understanding the Customer*.

Jumlah skor kriterium (apabila setiap item mendapat skor tertinggi) yaitu = (skor tertinggi tiap item = 5) x (jumlah item = 20) x (jumlah responden = 20) adalah 2000. Contoh;

jika jumlah skor hasil pengumpulan data = 1500. Dengan demikian motivasi atau kemampuan ataupun kinerja layanan persampahan menurut persepsi 20 responden, yaitu : $1500/2000 \times 100 \% = 75 \%$ dari kriterium yang ditetapkan. Apabila diinterpretasi nilai 75% terletak pada daerah Kuat, sedangkan nilai 1500 termasuk dalam kategori interval Tinggi. Secara kontinue dapat dikategori sebagai berikut :



Kemudian data dari hasil wawancara yang merupakan data kualitatif ini, akan digunakan sebagai kontrol atau merupakan data klarifikasi/verifikasi ataupun untuk melengkapi data yang sudah dihasilkan lewat kuesioner. Dan juga hasil wawancara ini merupakan tolok ukur layanan persampahan di kota Tahuna baik sebelum tahun 2001 maupun setelah tahun 2001.

1.9 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri 5 (lima) masing-masing bab terdiri atas sub bab dan sub-sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas tentang latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan dan sasaran, keaslian penelitian, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari ruang lingkup substansial dan ruang lingkup spasial, kerangka pemikiran, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, teknik penyajian data, teknik analisis, teknik sampling dan sistematika penulisan.

BAB II ASPEK KELEMBAGAAN DALAM MANAJEMEN PRASARANA PERSAMPAHAN PERKOTAAN

Bab ini berisikan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Literatur yang digunakan adalah yang berhubungan dengan pengelolaan sampah dan kelembagaan pengelola persampahan, menyangkut motivasi dan kemampuan kerja serta kinerjanya. Pada akhir bab ini dilakukan identifikasi faktor-faktor yang mendorong munculnya motivasi dan kemampuan kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja layanan persampahan.

BAB III KONDISI EKSISTING PENGELOLAAN SAMPAH DI KABUPATEN SANGIHE

Bab ini menguraikan tentang kondisi geografis wilayah penelitian dan kondisi eksisting pengelolaan sampah di Kabupaten Sangihe berdasarkan hasil penelitian dengan pengamatan, wawancara maupun kuesioner untuk memberikan gambaran potensi dan masalah yang dihadapi, baik dari aspek sistem teknik operasional, sistem kelembagaan, sistem pembiayaan, sistem peraturan dan peranserta masyarakat. Pada akhir bab ini berisi penilaian kondisi eksisting pengelolaan sampah di Kabupaten Sangihe.

BAB IV ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK MOTIVASI DAN KEMAMPUAN INDIVIDU DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLA PER-

SAMPAHAN DAN KINERJA LAYANAN SAMPAH

Berisi tentang analisis faktor-faktor pembentuk motivasi dan kemampuan kerja individu pada lembaga pengelola persampahan di Kota Tana Kabupaten Sangihe.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang selanjutnya direkomendasikan pada Pemerintah Kabupaten Sangihe guna pelaksanaan pengelolaan sampah yang lebih berdayaguna dan berhasilguna.

BAB II

ASPEK KELEMBAGAAN DALAM MANAJEMEN PRASARANA PERSAMPAHAN PERKOTAAN

2.1. Pengelolaan Prasarana Persampahan dalam konteks Tata Ruang Kota

Secara umum dapat dijelaskan bahwa sampah adalah suatu bahan atau produk berlebih yang dianggap tidak lagi memiliki nilai untuk penggunaan biasa. Padahal, banyak sampah yang sesungguhnya merupakan sumber yang potensial. Ketika suatu material tidak lagi memiliki nilai ekonomis untuk tujuan tertentu, bisa jadi material tadi memiliki nilai untuk tujuan dan penggunaan lainnya. Sampah adalah merupakan limbah atau buangan yang bersifat padat, setengah padat yang merupakan hasil sampingan dari kegiatan perkotaan atau siklus kehidupan manusia, hewan maupun tumbuh-tumbuhan, Kodoatie (2003:312)

Sesuai Standar Nasional Indonesia (SNI) Nomor T-13-1990 yang dimaksud dengan sampah adalah limbah yang bersifat padat terdiri dari zat organik dan anorganik yang dianggap tidak berguna lagi dan harus dikelola agar tidak membahayakan lingkungan dan melindungi investasi bangunan. Sedangkan sampah Perkotaan adalah sampah yang timbul di kota dan tidak termasuk sampah bahan berbahaya dan beracun (B3). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sampah adalah limbah padat yang terdiri dari bahan organik dan anorganik (tidak termasuk limbah berbahaya dan beracun) yang dipandang oleh pemiliknya sudah tidak berguna dan telah dibuang sehingga harus dikelola dengan baik agar tidak membahayakan lingkungan. Tata ruang diperlukan dalam pembangunan daerah agar alokasi pembangunan dapat diarahkan secara tepat sesuai dengan tuntutan perkembangan dan keterbatasan yang ada.

Kodoatie (2005: 119) mengatakan bahwa *Master plan* infrastruktur suatu wilayah kabupaten atau kota harus dibuat bersamaan dengan Rencana Umum Tata Ruang Wilayah (RUTRW) Kabupaten/Kota, mengingat masing-masing saling mendukung dan saling mempengaruhi baik dalam rencana pengembangan, pengelolaan dan rencana tindak pembangunan.

Bilamana *master plan* infrastruktur telah dibuat maka untuk komponen komponen infrastruktur perlu dibuat *master plannya* karena masing-masing komponen infrastruktur seperti persampahan misalnya mempunyai karakteristik berbeda-beda, baik teknis, sosial, ekonomi maupun lingkungan.

2.2. Aspek Kelembagaan dalam Manajemen Pengelolaan Persampahan

2.2.1. Kelembagaan dari segi teoritis

Manajemen persampahan adalah pengelolaan persampahan yang mempunyai lingkup daerah yang disebut sistem, yaitu terdiri dari komponen-komponen yang saling berinteraksi membentuk kesatuan dan mempunyai tujuan. Komponen yang mempunyai bentuk tersebut di atas disebut sub sistem sedangkan komponen yang mempunyai tujuan sama, tetapi bentuk interaksi tidak mematuhi aturan yang berlaku, disebut lingkungan internal. Dalam sistem pengelolaan persampahan dapat dikategorikan menjadi 5 (lima) subsistem (subsistem organisasi, subsistem operasional, subsistem pembiayaan/retribusi dan subsistem pengaturan/hukum serta subsistem peran serta masyarakat yang merupakan komponen lingkungan internal).

Sebagai sebuah subsistem, kelembagaan atau institusi umumnya diarahkan pada organisasi, wadah atau pranata. Organisasi hanyalah wadahnya saja, sedangkan pengertian lembaga mencakup juga aturan main, etika, kode etik, sikap dan tingkah laku seseorang atau suatu organisasi atau sistem.

Lembaga adalah :

...aturan didalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang memfasilitasi koordinasi antar anggotanya untuk membantu mereka dengan harapan dimana setiap orang dapat bekerja sama atau berhubungan satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan (Ruttan dan Hayami, 1984, dalam Tony Djogo, et al, 2003 :3).

...Pranata institusi (institutional arrangement) dapat ditentukan oleh beberapa unsur : aturan operasional untuk pengaturan pemanfaatan sumber daya, aturan kolektif untuk menentukan, menegakkan hukum atau aturan itu sendiri dan merubah aturan operasional serta mengatur hubungan kewenangan organisasi (Ostrom, 1985 ; 1986 dalam Tony Djoko, et al ; 2003 : 4)

...North membedakan antara institusi dari organisasi dan menyatakan bahwa institusi adalah aturan main sedangkan organisasi adalah pemainnya. (North, 1990 dalam Tony Djoko, et al ; 2003 : 4)

Unsur–unsur kelembagaan dari berbagai definisi yang ada, dapat dirangkum berbagai unsur penting, diantaranya : norma yang mengatur manusia, baik sebagai kelompok masyarakat atau organisasi, peraturan yang memfasilitasi sumber daya, koordinasi, kewenangan dan penegakkan aturan/hukum, organisasi.

Perpaduan antara berbagai pendekatan ini, biasanya menghasilkan suatu analisis tentang kelembagaan. Pendekatan analisis kelembagaan dari sudut utama yaitu lembaga sebagai organisasi dan lembaga sebagai aturan main. Kelembagaan bisa berkembang baik, jika ada infrastruktur kelembagaan, ada penataan kelembagaan dan mekanisme kelembagaan. Lembaga atau instansi pengelola persampahan merupakan motor penggerak seluruh kegiatan pengelolaan sampah mulai dari sumber sampah ke TPA. Kondisi kebersihan kota atau wilayah merupakan *output* dari rangkaian pekerjaan manajemen pengelolaan persampahan yang keberhasilannya juga ditentukan oleh faktor-faktor lain. Namun kapasitas dan kewenangan instansi pengelola persampahan menjadi sangat penting karena besarnya tanggung jawab yang harus dipikul dalam menjalankan roda pengelolaan yang biasanya tidak sederhana bahkan cenderung cukup rumit sejalan dengan makin besarnya kategori kota.

Peningkatan kapasitas kelembagaan kearah yang lebih profesional merupakan prasyarat penting untuk dapat menyediakan pelayanan persampahan secara efektif dan efisien. Perkuatan tersebut dapat meliputi perubahan bentuk institusi ke arah yang lebih mandiri seperti Perusahaan Daerah atau Dinas yang khusus menangani sampah atau dapat bergabung dengan sektor lain yang relevan (pertamanan). Perkuatan yang lebih mendasar adalah peningkatan kualitas personil melalui perbaikan rekrutmen pegawai berbasis kompetensi dan program training. Dengan perubahan dan makin beratnya permasalahan yang dihadapi, perlu dilakukan evaluasi atas posisi lembaga penyedia layanan. Hal ini mencakup peningkatan status kelembagaan dan struktur organisasi. Perlu diupayakan keseimbangan antara struktur dan kewenangan agar dapat mengakomodasikan jenis dan skala permasalahan yang ada. Tugas dan tanggung jawab pengelola persampahan termasuk memberi arahan penanganan sampah pada penghasil sampah termasuk masyarakat yang tidak mampu. Lembaga penyedia pelayanan persampahan selaku operator harus jelas terpisah fungsi dan kedudukannya dengan lembaga regulator.

Pemerintah Daerah perlu menata kembali struktur organisasi dan tata kerja penyedia layanan pengelolaan sampah di wilayahnya. Sejak berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah dengan isu strategis yaitu “Desentralisasi” sebagai tindak lanjut, diperlukan penyesuaian kelembagaan di Pemda sesuai asas-asas pengorganisasi yaitu bahwa organisasi dapat berkembang atau mengecil sesuai dengan tuntutan tugas dan beban kerjanya. Dalam penyesuaian kelembagaan terhadap tuntutan perkembangan paradigma baru, kiranya dapat dilakukan pendekatan dengan LIDAP (*Local Institutional Development Action Plan/Rencana Pengembangan Kelembagaan Daerah*). LIDAP adalah suatu upaya pematapan kelembagaan secara holistik aspek-aspek administrasi Pemerintah Daerah, diantaranya berkaitan dengan hubungan antar instansi/ tata laksana, manajemen, organisasi, serta peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia yang berupa : peningkatan koordinasi, penyempurnaan prosedur kerja, penyempurnaan uraian kerja (*Job Description* : Tugas, Fungsi), penayagunaan sumber daya, pendidikan/pelatihan dan penyempurnaan dukungan landasan hukum

Robbins (1994:6) menjabarkan suatu struktur organisasi mempunyai 3 (tiga) komponen, yakni Kompleksitas, yaitu mempertimbangkan tingkat deferensiasi yang ada dalam organisasi termasuk didalamnya tingkat spesialisasi atau tingkat pembagian kerja serta jumlah tingkatan di dalam hirarki organisasi serta tingkat sejauh mana unit-unit organisasi tersebar secara geografis, Formulasi, dimana beberapa organisasi beroperasi dengan pedoman yang telah distandarkan secara minimum, Sentralisasi, dalam artian bahwa struktur organisasi harus mempertimbangkan dimana letak dari pusat pengambilan keputusan.

Penyusunan struktur organisasi/kelembagaan menurut Hartoyo (1988: 8) perlu didasari atas pertimbangan-pertimbangan seperti: pola kerja matrik, pengelompokan beban kerja, rentang kendali internal sesuai batas kemampuan, dan mengacu kepada pedoman penyusunan struktur organisasi dan tata kerja dinas pelaksana daerah.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa keputusan desain (pembagian kerja, pendelegasian wewenang, dan rentang kendali) yang menghasilkan suatu struktur organisasi. Dengan memakai konsep struktur organisasi dari hubungannya dengan prestasi, perilaku, kepuasan, kemampuan, motivasi, pelayanan dan variabel

lain terhadap tiga dimensi yang lazim digunakan, yaitu formulasi, sentralisasi, dan kompleksitas.

Tujuan organisasi pemerintah akan tercapai dengan baik jika para personil/pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia oleh organisasi sangatlah diperlukan. Karena pengembangan sumber daya manusia bertujuan memperbaiki efektifitas dan produktifitas kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Peningkatan kapasitas kelembagaan atau organisasi ini merupakan sebuah proses dimana individu, organisasi, institusi, dan masyarakat mengembangkan secara sendiri maupun bersama untuk menjalankan fungsi, memecahkan masalah, dan merancang dan mencapai tujuan, secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Dalam sistem pengelolaan persampahan seperti yang diuraikan diatas, dimana dapat dikategorikan menjadi 5 (lima) subsistem (subsistem organisasi, subsistem operasional, subsistem pembiayaan/retribusi dan subsistem pengaturan/hukum serta subsistem peran serta masyarakat yang merupakan komponen lingkungan internal). Maka pengukuran kualitas pelayanan persampahan sangat tergantung pada 5 (lima) subsistem ini. Jadi apabila subsistem-subsistem ini semuanya bisa berjalan dengan baik maka secara langsung akan menciptakan kualitas pelayanan yang baik pula, dan begitu sebaliknya apabila subsistem yang ada berjalan kurang baik maka akan berakibat pada penurunan kualitas pelayanan.

Pelayanan prasarana persampahan sebagai bagian dari pelayanan umum dilaksanakan dalam suatu rangkaian kegiatan terpadu yang bersifat sederhana, terbuka, lancar, tepat, lengkap, wajar dan terjangkau. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993 mengutarakan bahwa pelayanan umum harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Hak dan kewajiban bagi pemberi maupun penerima pelayanan umum harus jelas dan diketahui secara pasti oleh masing-masing pihak.
2. Pengaturan setiap bentuk pelayanan umum harus disesuaikan dengan kondisi kebutuhan dan kemampuan masyarakat untuk membayar berdasarkan

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan tetap berpegang pada efisiensi dan efektifitas.

3. Mutu proses dan hasil pelayanan umum harus diupayakan agar dapat memberikan keamanan, kenyamanan, kelancaran dan kepastian hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
4. Apabila pelayanan umum yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah yang bersangkutan berkewajiban memberi peluang kepada masyarakat untuk ikut menyelenggarakan sesuai peraturan yang berlaku.

Keputusan Menpan tersebut diatas menerangkan bahwa pemberian pelayanan umum kepada masyarakat merupakan perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga penyelenggaraannya perlu ditingkatkan secara terus menerus sesuai dengan sasaran pembangunan.

Pada dasarnya pelayanan dapat diukur, oleh karena itu, standar dapat ditetapkan, baik dalam waktu yang diperlukan, maupun hasilnya. Dengan adanya standar ukuran, maka instansi/lembaga dapat merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan pelayanan.

2.2.2. Kelembagaan dari segi praktis

Dalam penentuan Institusi pengelola prasarana persampahan sebaiknya haruslah disesuaikan dengan skala atau status kota tersebut. Menurut Ditjen Cipta Karya (1991:2) sesuai dengan status kota, untuk kota Metropolitan dan kota besar, bentuk pengelola sebaiknya Dinas tersendiri dan selanjutnya dikembangkan menjadi Perusahaan Daerah, untuk Kota dan Kabupaten berbentuk Dinas tersendiri sedangkan untuk kota Administratif sebaiknya berupa Suku Dinas Kebersihan atau UPTD dibawah Dinas Kebersihan atau Dinas Pekerjaan Umum Kota.

Adapun bentuk kelembagaan yang dianjurkan untuk berbagai kategori kota seperti: Kota Raya dan Kota Besar dengan jumlah penduduk lebih dari 1.000.000 jiwa, bentuk lembaga pengelola dapat berupa Perusahaan Daerah atau Dinas tersendiri, Kota Sedang 1 (satu) dengan penduduk berkisar antara 250.000 - 500.000 jiwa atau Ibukota Provinsi bentuk kelembagaannya dapat berupa Dinas tersendiri, Kota Sedang 2 (dua) dengan jumlah penduduk 100.000 - 250.000 jiwa atau Kota Administratif/Kota Madya bentuk lembaga pengelola dapat berupa Dinas/Suku Dinas, UPTD/PU, Seksi/PU, sedangkan untuk kategori Kota Kecil

dengan jumlah penduduk sekitar 20.000 - 100.000 jiwa, lembaga pengelola dapat berbentuk UPTD/PU atau Seksi/Dinas.

Kualitas personil pada tingkat pimpinan menunjukkan tingkat kemampuan manajemen dan teknik pelayanan. Jumlah personil unit pengelola persampahan harus cukup memadai baik kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tugasnya. Perbandingan jumlah personil pengelola terhadap penduduk yaitu untuk pengumpulan, minimum 1 (satu) orang untuk 1000 penduduk dan untuk pengangkutan dan pembuangan akhir, minimum 1 (satu) orang untuk 1000 penduduk

2.3. Kinerja Layanan Persampahan

Kelancaran suatu pelayanan, tergantung pada; kesadaran para petugas, metode yang memadai, pengorganisasian tugas pelayanan, pendapatan pegawai yang cukup untuk kebutuhan yang minimal, kemampuan atau ketrampilan pegawai dan sarana kerja yang memadai.

Kinerja atau Kualitas pelayanan mengandung banyak makna seperti yang diutarakan oleh Tjiptono (1997:2) dalam Sedarmayanti (2000:202) antara lain : kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan, kecocokan untuk pemakaian, perbaikan atau penyempurnaan berkelanjutan, bebas dari kerusakan atau cacat, pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat, melakukan segala sesuatu secara benar semenjak awal dan sesuatu yang bisa membahagiakan.

Selanjutnya berkaitan dengan kinerja pelayanan, maka Lovelock (1992:225) menyatakan perlunya diperhatikan 5 (lima) prinsip untuk menyiapkan kinerja pelayanan, sebagai berikut : *Tangible* atau berwujud seperti penampilan fisik, peralatan, personal dan komunikasi material, *Reliability*, atau handal, yaitu kemampuan membentuk pelayanan yang dijanjikan dengan tepat dan memiliki ketergantungan, *Responsiveness*, atau pertanggungjawaban, yaitu rasa tanggung jawab terhadap mutu pelayanan, *Assurance*, atau jaminan, yaitu pengetahuan, perilaku, dan kemampuan pegawai, dan *Empathy*, atau Empati, yaitu perhatian perorangan para pelanggan.

Zethami (1990:21-22) mengatakan bahwa tolok ukur kualitas pelayanan terdiri dari sepuluh dimensi, yaitu : *Tangibles*, terdiri dari fasilitas fisik, peralatan, personil, dan komunikasi, *Reliability*, terdiri dari kemampuan unit pelayanan dalam

menciptakan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat, *Responsiveness*, kemauan untuk membantu konsumen, bertanggung jawab terhadap pelayanan yang diberikan, *Competence*, tuntutan dimilikinya pengetahuan dan ketrampilan yang baik oleh aparatur dalam memberikan pelayanan, *Courtesy*, sikap atau perilaku ramah, bersahabat, tanggap terhadap keinginan konsumen, serta mau melakukan kontak atau hubungan pribadi, *Credibility*, sikap jujur dalam setiap upaya untuk menarik kepercayaan masyarakat, *Security*, jasa pelayanan yang diberikan harus dijamin bebas dari berbagai bahaya dan resiko, *Acces*, terdapat kemudahan untuk mengadakan kontak dan pendekatan, *Communications*, kemauan memberi layanan untuk mendengarkan suara, keinginan atau aspirasi pelanggan, sekaligus kesediaan untuk selalu menyampaikan informasi baru kepada masyarakat, *Understanding the Customer*, melakukan segala usaha untuk mengetahui kebutuhan pelanggan.

Dengan demikian organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat, selalu berfokus kepada pencapaian layanan, sehingga pelayanan yang diberikan diharapkan dapat memenuhi keinginan pelanggan.

2.4 Kapasitas Kelembagaan

Kapasitas kelembagaan mempunyai arti kemampuan individu (personil) dan organisasi atau unit organisasi untuk membentuk fungsinya secara efektif, efisien dan berkelanjutan. Ada 3 (tiga) dimensi dalam sebuah kelembagaan, yakni; sistem, yaitu menyangkut keseluruhan proses yang berkaitan dengan perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan, kemudian organisasi, yaitu menyangkut organisasi formal dan nonformal, tidak hanya di lingkungan pemerintahan tetapi juga mencakup pihak swasta dan masyarakat, selanjutnya individu, yaitu menyangkut orang-orang dalam organisasi maupun di luar organisasi yang terkait dengan tujuan tertentu.

2.4.1 Struktur, Proses dan Perilaku Organisasi

Ada beberapa pengertian organisasi menurut para pakar dapat dirumuskan (dalam Sedarmayanti 2000 : 19-20), yakni : Wexley dan Yulk dalam Kasim (1993:1) organisasi merupakan suatu pola kerja sama antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan dalam kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan untuk

mencapai tujuan tertentu. Weber (1978:952) mengatakan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pimpinannya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi di antara mereka praktek-praktek dari fungsi tersebut yang siap melayani untuk praktek mereka. Waldo (1955-6) mengartikan organisasi adalah struktur hubungan kekuasaan dan kebiasaan orang-orang dalam suatu sistem administrasi. Silverman (1971:147) mendefinisikan organisasi adalah lembaga sosial dengan ciri-ciri khusus, secara sadar dibentuk pada suatu waktu tertentu, para pendirinya mencanangkan tujuan yang biasanya diubah oleh anggota-anggotanya yang membutuhkan koordinasi atau pengawasan.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Dengan demikian organisasi harus dibuat secara rasional, dalam arti dibentuk dan beroperasi berdasarkan ketentuan formal dan perhitungan efisiensi. Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan..

Pelaksanaan aspek manajemen dilakukan dengan berdasarkan kepada misi organisasi, misi tersebut merupakan penjelasan dari alasan organisasi agar tujuan fundamentalnya bertahan. Dengan ditentukannya misi, berarti organisasi menetapkan aturan dasar organisasi terhadap pendekatannya dalam melakukan kegiatan. Organisasi selalu menghadapi metamorfosa seperti metamorfosanya ulat menjadi kupu-kupu. Artinya hanya ada dua pilihan bagi organisasi, yaitu berubah atau mati. Namun, pilihan untuk berubah merupakan pilihan tepat, organisasi yang fleksibelnya tidak tinggi, tidak mungkin akan dapat bertahan hidup kecuali mereka mengubah atau menstrukturkan kembali organisasinya. (Morgan, 1998:180-181)

a. Struktur Organisasi

Struktur pada dasarnya merupakan ciri organisasi untuk mengendalikan atau membedakan semua bagian. Adanya struktur akan memudahkan organisasi dalam mengendalikan perilaku para pegawai, dalam arti pegawai tidak mampu membuat pilihan yang mutlak dalam melakukan sesuatu pekerjaan dan cara

mengerjakannya. Di samping itu struktur juga mempengaruhi perilaku dan fungsi kegiatan dalam organisasi. Sehingga untuk dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi organisasi diperlukan keputusan yang sarat dengan mendesain struktur organisasi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa keputusan desain (pembagian kerja, pendelegasian wewenang, dan rentang kendali) yang menghasilkan struktur organisasi. Dengan memakai konsep struktur organisasi dari hubungannya dengan prestasi, perilaku, kepuasan, kemampuan, motivasi, pelayanan dan variabel lain terhadap tiga dimensi yang lazim digunakan, yaitu formulasi, sentralisasi, dan kompleksitas.

b. Proses Organisasi

Proses organisasi berpijak pada aktifitas organisasi yang dilakukan secara teratur, baik proses komunikasi, pengambilan keputusan, pemilihan prestasi, sosial dan karier. Di samping itu perlu dikembangkan pula proses pengambilan keputusan yaitu proses di mana serangkaian kegiatan yang dipilih mewakili alternatif tindakan terbaik bagi penyelesaian masalah. Dapat dikatakan pula bahwa keputusan merupakan mekanisme organisasi untuk melakukan upaya memenuhi keputusan yang diinginkan, atau merupakan tanggapan organisasi terhadap suatu masalah. Selain proses komunikasi dan pengambilan keputusan, organisasi harus melakukan dua proses lainnya, yaitu proses evaluasi prestasi dan proses sosialisasi dan karier. Proses sosialisasi dan karier, berkaitan dengan masalah loyalitas dan keterkaitan seorang karyawan dengan organisasi. Sedangkan proses evaluasi prestasi digunakan untuk menilai ciri khas pegawai, perilaku dan keluarganya.

c. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, dan aspek kedua adalah pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang dikutip oleh Sedarmayanti (2000:3) menjelaskan bahwa didalam perilaku organisasi di satu pihak dan perilaku individu di pihak lain. Kesemuanya mempunyai tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia kepada upaya pencapaian tujuan. Perilaku organisasi adalah berkaitan dengan

seperangkat konsep dasar tentang hakikat manusia dan organisasi. Pendekatan sumber daya manusia dimaksudkan untuk membantu pegawai agar mempunyai prestasi lebih baik, menjadi orang yang lebih bertanggung jawab dan berusaha menciptakan suasana dimana mereka dapat menyumbang sampai batas kemampuan yang dimilikinya, sehingga mengarah kepada peningkatan keefektifan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Pendekatan ini mengandung pengertian bahwa orang yang lebih baik akan mencapai hasil yang lebih baik pula, sehingga pendekatan ini disebut pendekatan suportif. Pendekatan kontigensi, mengandung pengertian bahwa adanya lingkungan yang berbeda menghendaki praktek perilaku yang berbeda pula untuk mencapai keefektifan. Pendekatan produktifitas dimaksudkan sebagai ukuran sejauh mana efisiensi suatu organisasi dapat menghasilkan keluaran yang diinginkan.

Berkaitan dengan hal tersebut, organisasi dalam mempertahankan eksistensinya supaya usahanya berjalan terus, salah satu upayanya adalah melakukan penyesuaian, perubahan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan lapangan yang pada umumnya yang disebut restrukturisasi.

Kualitas personil pada tingkat pimpinan menunjukkan tingkat kemampuan manajemen dan teknik pelayanan.

Dalam Pengelolaan persampahan masalah kemampuan manajemen dan teknik sangat diperlukan. Dalam rangka penyusunan tata laksana kerja, hal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan, yakni : perlu diciptakan pengendalian kelembagaan secara otomatis, pembebanan yang merata dan selaras untuk semua personil dan unit, pendelegasian tugas dan wewenang yang proporsional dan berimbang, perlu dicari birokrasi yang singkat, keteraturan dan kejelasan penugasan perlu ditumbuhkan.

Selain itu tata laksana institusi pengelola persampahan perlu juga memperhatikan prinsip-prinsip dasar manajemen yang dapat menciptakan interaksi positif antara unsur-unsur organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pengelola menjadi optimal baik dari segi administrasi maupun teknis operasional di lapangan.

2.5 Posisi Pemerintah dalam Manajemen Perkotaan

Manajemen perkotaan (*urban management*) adalah merupakan pendekatan yang kontemporer untuk menganalisis permasalahan perkotaan sekarang ini. Lea dan Courtney membedakan manajemen perkotaan, yaitu

pendekatan *problem-oriented* teknokratis dan pendekatan ekonomi politik struktural. Pendekatan pertama lebih memfokuskan pada peningkatan kinerja lembaga-lembaga yang ada dalam memecahkan masalah-masalah perkotaan, sedangkan pendekatan yang kedua lebih memfokuskan pada akar permasalahan perkotaan dalam konteks struktur ekonomi politik nasional dan internasional (Nurmandi, 2006:125).

Manajemen perkotaan umumnya mencakup manajemen operasional, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi dan pemasaran. Fungsi manajemen operasional menyangkut kegiatan sehari-hari pemerintah kota, seperti pelayanan air minum, penanganan sampah kota, dan pemeliharaan fasilitas sosial. (Nurmandi, 2006:128).

Tugas penyelenggaraan pemerintahan sejalan dengan fungsi-fungsi utama birokrasi, yaitu: fungsi pembangunan, pemberdayaan dan fungsi pelayanan umum, (Warsito, 2003:7).

Dalam mewujudkan perannya secara optimal, maka pemerintah kota haruslah senantiasa mengembangkan kapasitas dirinya, baik dari segi struktur organisasinya, sistemnya ataupun sumber daya manusianya yang ada. Manusia sebagai bagian dari suatu organisasi, instansi atau lembaga haruslah memiliki keunggulan kompetitif, berkualitas, yang mampu memberikan pelayanan prasarana umum/sosial kepada masyarakat secara optimal. Pengembangan kapasitas, secara kontekstualitas mestinya mengacu pada 3 (tiga) hal pokok yaitu kemampuan personal (kapasitas individual), organisasi dan kapasitas masyarakat (Warsito, 2003 : 4). Pengembangan kapasitas ini sendiri merupakan sebuah proses di mana individu, organisasi, institusi, dan masyarakat mengembangkan kemampuan secara sendiri maupun bersama untuk menjalankan fungsi, memecahkan masalah, dan merancang dalam mencapai tujuan, secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Seperti yang dikemukakan diatas bahwa dimensi pengembangan kapasitas mencakup 3 (tiga) aspek, yaitu : Individu ; orang-orang pada organisasi maupun di luar organisasi yang terkait dengan tujuan yang akan dicapai, Organisasi; baik organisasi formal maupun non-formal tidak saja yang ada dalam struktur pemerintahan tetapi juga mencakup pihak swasta dan

masyarakat, Sistem ; menyangkut seluruh proses yang terkait dengan perumusan perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa, peningkatan kapasitas suatu kelembagaan/ organisasi dapat dilakukan terhadap individu yang ada dalam organisasi, pada struktur organisasinya ataupun pada sistem organisasi sendiri.

Selo Soemartjan dalam Sedarmayanti (2000:121) mengutarakan bahwa manusia seutuhnya yang berkualitas adalah manusia pembangunan yang memiliki ciri-ciri, seperti ; mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, tidak boleh rendah diri yang menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib, sehingga ia menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan perbaikan nasibnya, mempunyai keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya, mempunyai watak yang dinamis, antara lain : memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan, mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi, selalu siap menghadapi perubahan sosial budaya yang terjadi dalam masyarakat, bersedia serta mampu bekerja sama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak dan mempunyai watak yang bermoral tinggi, antara lain : jujur, menepati janji, dan peka terhadap hak serta kepentingan pihak lain.

Upaya memberdayakan sumber daya manusia Indonesia dapat dilakukan melalui tiga proses, yakni menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang, Kartasasmita (1997:72). Di sini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Artinya tidak ada sumber daya manusia atau masyarakat yang tanpa daya. Pemberdayaan adalah membangun daya itu, dengan mendorong dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya, kemudian memperkuat potensi yang dimiliki oleh masyarakat, sehingga diperlukan langkah yang positif, selain iklim atau suasana kerja. Upaya ini meliputi langkah nyata dan menyangkut persediaan berbagai masukan, serta pembukaan akses berbagai peluang yang membuat masyarakat menjadi berdaya, selanjutnya memberdayakan juga mengandung arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaannya dalam menghadapi yang kuat.

Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan produktifitas di lingkungan kerja. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasil dan tidaknya organisasi mencapai tujuan dan mengembangkannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat menunjang organisasi untuk dapat lebih maju dan berkembang. Berdasarkan pendapat para pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja organisasi, mengingat dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung kepada manusia yang mengelolanya.

2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kapasitas Individu

Sesuai teori yang dikemukakan Keith Davis bahwa kapasitas individu bersumberkan pada kemampuan dan motivasi dari individu yang bersangkutan. Dengan demikian boleh dikatakan kemampuan dan motivasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kapasitas Individu.

2.6.1 Kemampuan Individu

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1996:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti bahwa seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Pengertian kemampuan identik dengan pengertian kreatifitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (1996:16) bahwa “setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. “Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreatifitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreatifitas (kemampuan) tersebut”.

Semiawan (1984:8) mengartikan “kreatifitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur data atau hal-hal yang sudah ada

sebelumnya.” Dengan demikian secara operasional, kreatifitas dapat dirumuskan sebagai kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kemampuan mengoleborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan tindakan atau perwujudan untuk melakukan sesuatu dengan dilandasi oleh kreatifitas kerja pegawai yang optimal.

Kinerja seseorang merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi, dimana motivasi sendiri adalah merupakan perpaduan antara sikap dan kondisi, sedangkan kemampuan seseorang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang, David (1964:484).

Sedangkan kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*Knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang, Sutermeister (1976:1)

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kemampuan kerja berhubungan dengan kondisi psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Kondisi ini walaupun sifatnya sangat subjektif karena menyangkut motif individu atau perasaan seseorang, artinya seseorang bisa merasakan sesuatu hal yang menguntungkan atau tidak memberikan kepuasan sesuai dengan keadaan emosi seseorang yang mempersepsikan kondisi kerja yang ada.

Seseorang (pegawai) yang mampu mempunyai ciri-ciri pokok antara lain: kelincahan mental berpikir dari segala arah, kelincahan mental berpikir ke segala arah, fleksibel konsep, orisinalitas, lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas, latar belakang yang merangsang, kecakapan dalam banyak hal, Mangunhardjana (1987:27-45)

2.6.2 Motivasi Individu

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun organisasi.

Terry mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, dimana prinsip motivasi, dibagi antara lain : prinsip mengikut sertakan bawahan, prinsip

komunikasi, prinsip pengakuan, prinsip wewenang yang didelegasikan dan prinsip timbal balik, Hasibuan (1992:185-187)

Pelaksanaan prinsip-prinsip motivasi ini adalah upaya untuk membantu menggerakkan seseorang supaya dapat menjalankan organisasi dengan menggunakan tenaga untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Siagian dalam Sedarmayanti mendefinisikan bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Mc. Clelland's juga mengemukakan suatu teori yang berkenaan dengan motivasi yang di kenal dengan nama teori motivasi prestasi Mc. Clelland's (*Mc. Clelland's Achievemen Theory*), dimana dia mengatakan bahwa ada tiga tenaga pendorong motivasi, yaitu; motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kemudian harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk mencapai tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Selanjutnya insentif yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi standar.

Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. (Hasibuan, 2000:149-167)

2.7 Sintesis Kajian Pustaka

Dari berbagai teori yang dikemukakan diatas, maka dapat dirangkum beberapa garis-garis besar teoritis, yaitu antara lain; perubahan pada sistem kelembagaan akan berdampak pada organisasi/ kelembagaan dan pada personil atau individu, baik yang ada dalam organisasi maupun yang berada diluar organisasi.

Kemudian kapasitas kelembagaan mencakup tiga dimensi atau aspek, yakni; Sistem, Organisasi dan Individu. Kapasitas individu sangat dipengaruhi oleh dua hal, yaitu; motivasi dan kemampuan individual. Motivasi individu berdasarkan teori Mc. Clelland, sangat dipengaruhi oleh tiga tenaga pendorong, yakni; keinginan, harapan, dan imbalan. Sedangkan kemampuan individu sangat tergantung pada pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

Selanjutnya kinerja layanan persampahan adalah merupakan suatu hasil kerja atau kegiatan yang dapat diukur berdasarkan pada faktor-faktor seperti kemampuan dan motivasi institusi pengelola, sarana kerja yang ada, bentuk organisasi dan layanan itu sendiri serta pendapat masyarakat tentang pelayanan sampah yang ada.

BAB III

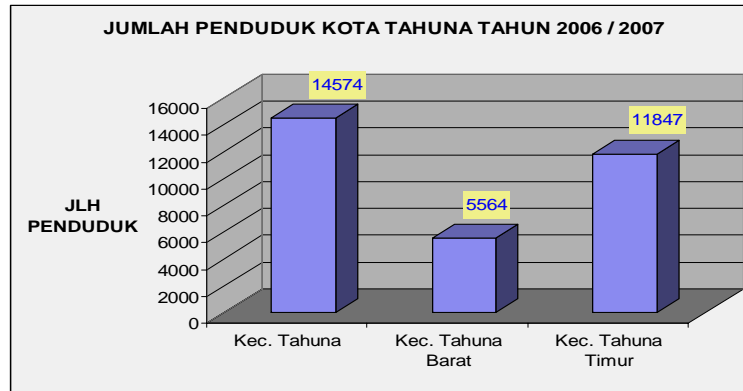
GAMBARAN UMUM WILAYAH PENELITIAN

3.1 Gambaran Fisik Wilayah Penelitian

Kabupaten Kepulauan Sangihe merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Sulawesi Utara yang secara geografis terletak pada $02^{\circ}4'13''$ – $04^{\circ}44'22''$ Lintang Utara dan $125^{\circ}9'28''$ – $125^{\circ}56'57''$ Bujur Timur, di bagian utara berbatasan dengan Pulau Mindanao Philipina, bagian selatan dengan Kabupaten Minahasa, di bagian barat berbatasan dengan laut Sulawesi sedang di bagian Timur dengan laut Pasifik dan laut Maluku. Tahun 2002 Kabupaten Kepulauan Sangihe dimekarkan, menjadi 2 (dua) Kabupaten berdasarkan Undang-undang No. 5 Tahun 2002 menjadi Kabupaten Sangihe dengan Kabupaten Talaud. Kabupaten Kepulauan Sangihe terdiri dari 112 pulau, sebanyak 30 pulau atau sekitar 26,79% berpenduduk dan 82 pulau atau sekitar 73,21% tidak berpenduduk. Luas wilayah Kabupaten Sangihe adalah $26.012,93 \text{ km}^2$ yang terdiri dari lautan dengan luasnya 25.000 km^2 dan luas daratan sebesar $1.012,93 \text{ km}^2$. Secara administratif terbagi menjadi 24 (dua puluh) kecamatan dan 205 (dua ratus lima) desa, dan 26 (dua puluh enam) kelurahan, dengan jumlah penduduk total mencapai 191.631 jiwa (*Sangihe Dalam Angka 2006/2007*).

Kota Tahuna sebagai Ibukota Kabupaten Kepulauan Sangihe dulunya hanya terdiri dari satu Kecamatan saja. Tetapi dengan adanya dorongan semangat otonomi daerah yang berprinsip mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka pada tahun 2003, Kecamatan Tahuna dimekarkan menjadi 3 (tiga) Kecamatan, yakni Kecamatan Tahuna, Kecamatan Tahuna Barat dan Tahuna Timur.

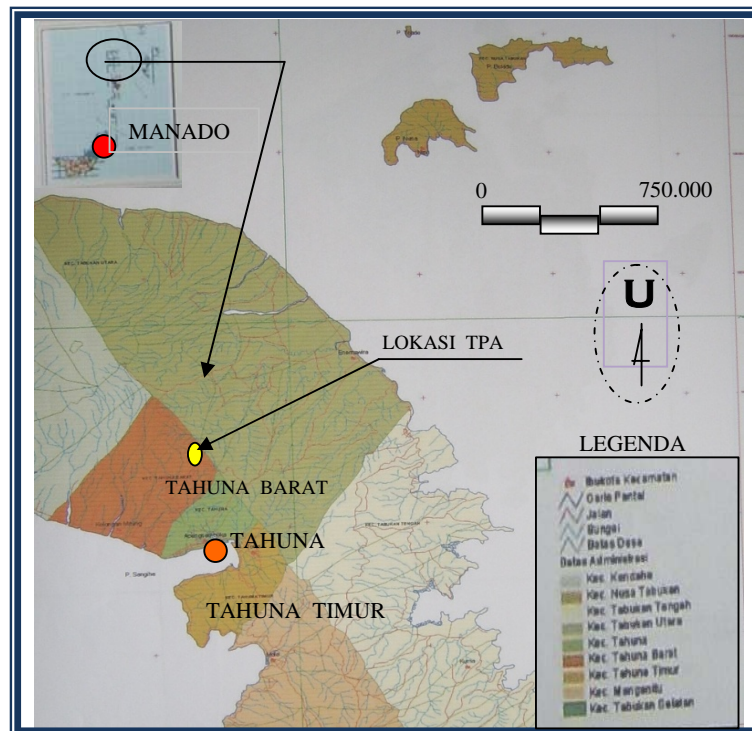
Tahun 2006, jumlah penduduk yang tercatat di Kecamatan Tahuna adalah sebesar 14.574 jiwa, Kecamatan Tahuna Barat berpenduduk 5.564 jiwa, sementara Kecamatan Tahuna Timur dengan penduduk berjumlah 11.847 jiwa.



Sumber : Hasil Analisis 2009

GAMBAR 3.1.
JUMLAH PENDUDUK KOTA TAHUNA TAHUN 2006/2007

Untuk gambaran wilayah penelitian selengkapnya dapat dilihat pada peta dibawah ini.



Sumber: Bappeda Kab. Sangihe 2006

GAMBAR 3.2.
PETA WILAYAH ADMINISTRASI

3.2. Gambaran Pengelolaan Persampahan sebelum Tahun 2001 ditinjau dari 5 (lima) aspek Pengelolaan

Sebagaimana diketahui bahwa ada 5 (lima) aspek yang merupakan faktor yang sangat mempengaruhi pengelolaan persampahan, yakni : aspek teknik operasional, aspek kelembagaan, aspek pembiayaan, aspek peraturan dan aspek peran serta masyarakat. Dan kelima aspek ini saling berhubungan satu sama lainnya.

3.2.1 Gambaran Pengelolaan dari Aspek Teknik Operasional

A. Volume Timbulan Sampah

Sebagaimana diketahui bersama bahwa volume timbulan sampah sangat dipengaruhi oleh jumlah penduduk. Semakin banyak jumlah penduduk suatu tempat akan menimbulkan volume timbulan sampah meningkat. Dari data sensus tahun 2001 dimana jumlah penduduk kota Tahuna seluruhnya 28.190 jiwa (belum ada pemekaran wilayah kecamatan yakni: Kec. Tahuna Barat dan Tahuna Timur). Sehingga kalau kita asumsikan 1 (satu) orang penduduk bisa menghasilkan sampah 2 liter/hari, maka volume timbulan sampah perkotaan bisa dihitung. Dari total jumlah penduduk kota Tahuna sebanyak 28.190 jiwa pada tahun 2001 ini, akan menghasilkan sampah sebanyak 56.380 liter/hari atau 56,4 m³/hari. Namun dari hasil wawancara bahwa hanya kurang lebih sepertiga (1/3) saja atau 30 % dari produksi sampah ini yang masuk atau diangkut ke TPA. Sedangkan sebahagian besar masih dikelola sendiri oleh penduduk setempat, baik dengan cara dikumpul pada lubang-lubang yang sudah disiapkan, dibuang pada saluran selokan /sungai atau dimusnakan dengan cara dibakar.

B. Pelayanan Persampahan

Untuk mengukur tingkat pelayanan ada 2 (dua) hal yang diamati, yakni: laju/ kecepatan pelayanan dan cakupan pelayanan. Kecepatan pelayanan persampahan sangat tergantung pada beberapa hal, seperti: jumlah personil pengelola, kecakapan pengelola dan jumlah armada yang disediakan. Dari hasil wawancara di lapangan diperoleh bahwa sampah yang sudah dikumpulkan oleh para penduduk baik yang ada di TPS ataupun yang masih berada di rumah-rumah penduduk (yang rumahnya berada di jalan-jalan utama) biasanya akan terangkut ke TPA dengan intensitas pengangkutan sebanyak 2 (dua) kali seminggu yakni hari rabu

dan sabtu. Ini disebabkan karena jumlah armada dan personil yang melayani sangatlah terbatas. Kemudian menyangkut cakupan pelayanan persampahan hanyalah terbatas pada perumahan/pemukiman penduduk yang kebetulan berada pada jalan-jalan utama, sedangkan pemukiman penduduk yang berada pada daerah belakang umumnya pengelolaan sampah hanyalah dikelola secara swadaya oleh para penduduk dengan cara dibuatkan lubang pada pekarangan untuk penampungan sampah selain itu ada juga yang dimusnakan dengan cara dibakar. Dari data hasil wawancara, bahwa pelayanan persampahan bisa dikatakan hanyalah mencakup sepertiga dari jumlah penduduk yang ada, selebihnya belum bisa terlayani.

C. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang dimiliki oleh Dinas Pasar dan Kebersihan guna melancarkan tugas pokok dan fungsinya boleh dikatakan masih belum mencukupi kebutuhan. Baik armada pengangkutan, gerobak sampah TPS-TPS, ataupun bangunan TPA.

Prasarana jalan yang menuju TPA kondisinya juga belum beraspal. Prasarana gedung, baik gedung kantor maupun kantor TPA masih bersifat darurat. Padahal kondisi sarana dan prasarana yang cukup baik dan terawat akan bisa menjadi faktor pendorong pengelolaan sampah.

3.2.2 Gambaran Pengelolaan Persampahan dari Aspek Kelembagaan

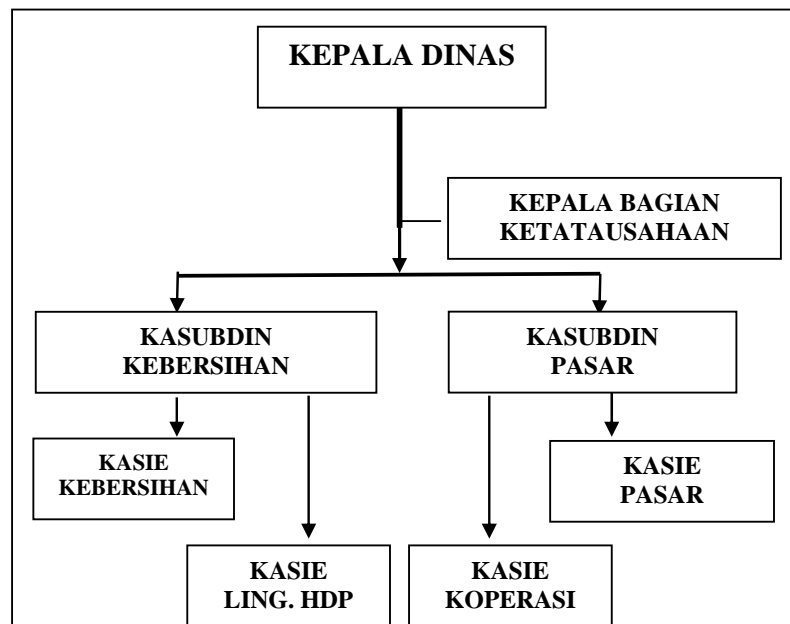
Berdasarkan aturan yang ada, lembaga tertinggi penanganan sampah seluruh wilayah kabupaten adalah Dinas Pasar dan Kebersihan Kabupaten. Dari aspek kelembagaan maka pengelolaan persampahan sebagaimana diketahui ditangani oleh Dinas Pasar dan Kebersihan ini mempunyai pegawai sebagai berikut :

TABEL III.1
JUMLAH PERSONIL
PADA DINAS PASAR DAN KEBERSIHAN

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI	KETERANGAN
1	PNS Gol. IV	2 orang	
2	PNS Gol. III	8 orang	
3	PNS Gol II	15 Orang	
4	Tenaga Tidak Tetap	6 Orang	
	Jumlah	31 orang	

Sumber : Kantor Arsip Daerah 2009

Sedangkan dari segi struktur organisasinya Dinas Pasar dan Kebersihan mempunyai struktur organisasi yang sama dengan dinas-dinas lain pada umumnya, namun tetap disesuaikan dengan lingkup wilayah dan lingkup tugas yang dapat ditangani, struktur organisasi dinas pasar dan kebersihan ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Kantor Arsip Daerah 2009

GAMBAR 3.4.
STRUKTUR ORGANISASI DINAS PASAR DAN KEBERSIHAN

Dari gambaran struktur organisasi pada Dinas Pasar dan Kebersihan di atas dapat dijelaskan bahwa penyelenggaraan kebersihan dan kelestarian lingkungan hidup sesuai uraian tugas pokok dan fungsi (tupoksi) adalah menjadi tanggung jawab Dinas Pasar dan Kebersihan melalui Subdin Kebersihan yakni seksi kebersihan. Jadi secara operasional di lapangan, seksi kebersihanlah yang bertanggung jawab penuh untuk seluruh wilayah kabupaten Sangihe termasuk di kota Tahuna.

3.2.3 Gambaran Pengelolaan dari Aspek Pembiayaan

Sumber pembiayaan pengelolaan persampahan sebagian besar masih berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sangihe dari Dana Alokasi Umum (DAU) yang pengalokasiannya sangat minim sekali, hal ini dapat dibuktikan dengan kurangnya sarana dan prasarana pendukung pengelolaan persampahan yang tersedia dan terbangun, seperti Gerobak sampah, TPS, armada angkutan ataupun sarana penunjang di TPA. Kemudian belum ada aturan atau ketentuan yang mengatur tentang pengenaan retribusi pengelolaan sampah.

3.2.4 Gambaran Pengelolaan dari Aspek Peraturan

Pengelolaan persampahan akan berjalan baik, apabila didukung juga dengan berbagai aturan, baik itu berupa peraturan kampung/kelurahan ataupun peraturan daerah. Dari beberapa hasil wawancara, baik dengan masyarakat ataupun pihak-pihak pembuat aturan (Eksekutif/Legislatif), ternyata pada era tersebut sudah ada aturan yang mengatur tentang pengelolaan persampahan. Yakni berupa Peraturan Daerah Dati II Kabupaten Sangihe Talaud Nomor 7 Tahun 1988 tentang Pemeliharaan Kebersihan Kota. Namun Peraturan daerah ini dirasa belum terlalu tegas dalam pengaturan pengelolaan persampahan. Ini dikarenakan pengelolaan persampahan masih dianggap bukan merupakan suatu permasalahan yang serius.

3.2.5 Gambaran Pengelolaan dari Aspek Peran Serta Masyarakat

Laju pertumbuhan penduduk akan secara signifikan mengakibatkan timbulan sampah bertambah atau meningkat. Atau dengan kata lain jumlah timbulan sampah akan meningkat sejalan dengan laju pertumbuhan penduduk. Karenanya sebagai sumber penghasil sampah maka masyarakat dituntut untuk senantiasa ter-

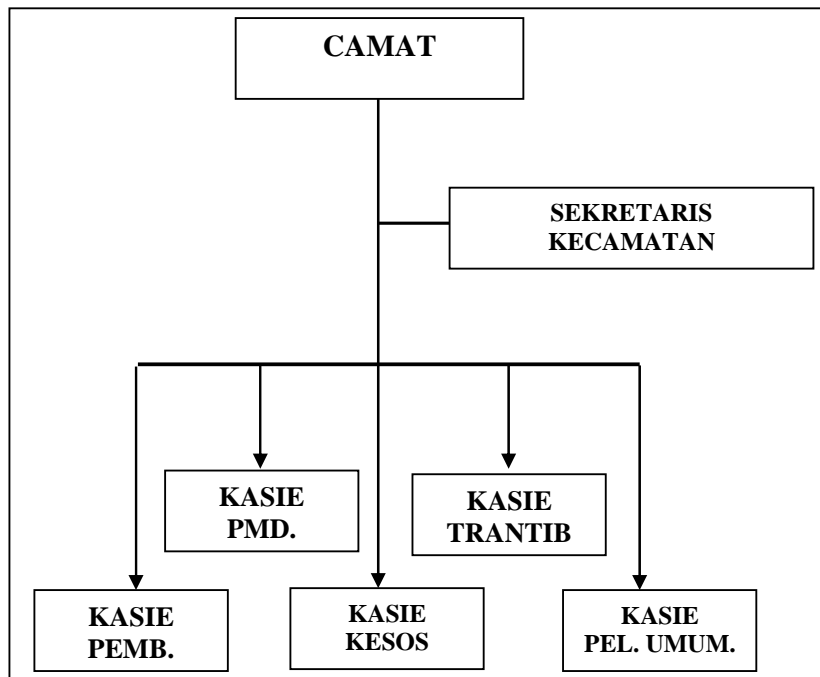
libat langsung dalam pengelolaan persampahan. Pelibatan ini bisa dilakukan dengan cara membantu pemerintah dengan cara menjaga kebersihan lingkungan sekitar baik secara perorangan atau secara berkelompok (komunal) ataupun dengan aktif membayar retribusi sampah yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Dari informasi yang diperoleh dilapangan, bahwa sebetulnya pada era ini sudah ada kepedulian dari masyarakat setempat dalam usaha menjaga kebersihan lingkungan, karena pada saat itu sudah ada kegiatan seperti *Jumat/ Sabtu Bersih* atau *Gerakan Bersih Lingkungan*. Namun untuk pembayaran retribusi pengelolaan persampahan belum ada tarif resmi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Sehingga untuk operasional kegiatan pengelolaan persampahan semuanya bertumpu pada APBD Kabupaten yang pengalokasiannya sangat minim sekali.

3.3. Kondisi Eksisting Pengelolaan Persampahan Saat Ini

3.3.1. Aspek Kelembagaan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Nomor 24 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah, bahwa untuk urusan dalam bidang kebersihan khususnya Kota Tahuna, diserahkan sepenuhnya kepada pihak Kecamatan yang ada. Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa Kota Tahuna terdiri dari 3 (tiga) Kecamatan, yakni Kecamatan Tahuna, Kecamatan Tahuna Barat dan Kecamatan Tahuna Barat.

Menyangkut Struktur atau Susunan Organisasi adalah tetap sama dengan Kantor Kecamatan yang ada pada umumnya di Indonesia.



Sumber : Kantor Kecamatan 2009

GAMBAR 3.4.
STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN

3.3.1.1 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan aturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah yaitu PP Nomor 8 Tahun 2003, maka tugas pokok dan fungsi lembaga pengelola dapat diuraikan sebagai berikut :

Camat mempunyai Tugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Sedangkan Fungsinya antara lain melakukan koordinasi tugas pemerintahan, pelayanan umum, keagrariaan dan politik dalam negeri, mengkoordinasikan pelaksanaan dan pembinaan pemerintahan kampung/ kelurahan, menyelenggarakan dan membina kegiatan ketentraman dan ketertiban, mengkoordinasikan pembangunan sarana dan prasarana, pembinaan ekonomi dan sosial kemasyarakatan dan Menyusun program pembinaan administrasi.

Sekretaris Kecamatan bertugas membantu Camat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan melaksanakan fungsi koordinasi dengan Satuan Kerja atau lembaga lain yang berada di Kecamatan. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu Camat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan

dan mempunyai fungsi menyelenggarakan Program dan evaluasi kegiatan yang berhubungan dengan pemerintahan Desa.

Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas membantu Camat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan berfungsi dalam hal merencanakan, menyelenggarakan, membina dan evaluasi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pertanian, sengketa dan lain-lain.

Seksi Pembangunan Masyarakat Desa mempunyai tugas membantu Camat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan mempunyai fungsi dalam merencanakan, menyelenggarakan, membina dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pembangunan sarana dan prasarana (infrastruktur) pedesaan.

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas membantu Camat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan mempunyai fungsi dalam hal merencanakan, menyelenggarakan, membina dan evaluasi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial kemasyarakatan.

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas membantu Camat dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan mempunyai fungsi dalam hal merencanakan, menyelenggarakan, membina dan evaluasi kegiatan-kegiatan administrasi perkantoran. Juga menyelenggarakan tugas-tugas penyangkut pelayanan persampahan dan kebersihan umum.

Pengelolaan Kebersihan di Kota Tahuna bukan hanya merupakan tanggung jawab Pemerintah Daerah (Kecamatan) namun merupakan tanggung jawab bersama antara Pemerintah dan seluruh lapisan masyarakat melalui Lembaga Kelurahan/Desa antara lain: LKMD, RW, RT/Lingkungan, Swasta, BUMN dan BUMD.

3.3.1.2. Keberadaan Personil

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap organisasi tentunya akan mendayagunakan beberapa macam sumber daya, yakni; sumber daya fisik berupa tanah, gedung, mesin maupun perlengkapan lainnya, kemudian sumber daya finansial dan sumber daya manusia berupa tenaga kerja atau pegawai yang menjalankan usaha baik tingkat pimpinan maupun operasional dengan kontribusi tenaga, pemikiran, kecakapan dan ketrampilan pekerja/pegawai.

Pegawai yang dimiliki oleh tiga kantor kecamatan yang ada, terdiri dari pegawai organik (pegawai negeri sipil) dan pegawai non organik (non pns/ tenaga honorer) dimana mereka memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari lulusan SMA atau sederajat dan lulusan perguruan tinggi stata satu (S1). Kecamatan Tahuna dengan jumlah pegawai sebanyak 20 orang yang terdiri dari 17 orang berstatus PNS dan 3 orang tenaga honorer dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 10 orang dan 10 orang lainnya lulusan SMA. Kecamatan Tahuna Timur memiliki pegawai sebanyak 15 orang, dimana yang berstatus PNS 12 orang, tenaga honorer 3 orang, dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 7 orang dan tamatan SMA sebanyak 8 orang. Sedangkan kecamatan Tahuna Barat mempunyai pegawai sebanyak 12 orang yang terdiri dari 9 orang PNS dan 3 orang lainnya sebagai tenaga honorer, dengan kualifikasi pendidikan S1 sebanyak 7 orang dan tamatan SMA sebanyak 5 orang.

Dari hasil wawancara, diperoleh data bahwa pegawai kantor camat yang sudah pernah mengikuti diklat menyangkut pengelolaan persampahan baru 2 orang pegawai, dan itupun hanya sekali saja. Sehingga kebanyakan dari para pegawai yang ada, mereka hanya mempelajari dari beberapa modul (referensi) yang telah ada tentang pengelolaan sampah. Modul pengelolaan sampah ini diperoleh dari pelatihan persampahan yang pernah diikuti tersebut diatas. Hasil selengkap-nya menyangkut keberadaan pegawai pada lembaga pengelola diuraikan seperti pada beberapa tabel di bawah ini :

TABEL III.2
JUMLAH PEGAWAI PADA LEMBAGA PENGELOLA

NO	URAIAN	JUMLAH PNS	JUMLAH NON PNS	Lulusan S1	Lulusan SMA	Jumlah Total
1	Kecamatan Tahuna	17 org	3 org	10 org	10 org	20 org
2	Kecamatan Tahuna Timur	12 org	3 org	8 org	7 org	15 org
3	Kecamatan Tahuna Barat	9 org	3 org	7 org	5 org	12 org
	Jumlah	38 org	9 org	25 org	22 org	47 org

Sumber : Kantor Kecamatan 2009

TABEL III.3
JUMLAH PERSONIL YANG MENGELOLA KEBERSIHAN

NO	URAIAN	JUMLAH PNS	JUMLAH NON PNS	PNS YG PER-NAH DIKLAT	KET
1	Kecamatan Tahuna	4 orang	3 orang	1 org	1 kali
2	Kecamatan Tahuna Timur	4 orang	3 orang	1 org	1 kali
3	Kecamatan Tahuna Barat	3 Orang	3 orang	-	-
	Jumlah	11 orang	9 orang	2 org	

Sumber : Kantor Kecamatan 2009

TABEL III.3
MASA TUGAS PERSONIL PENGELOLA KEBERSIHAN

NO	URAIAN	JUMLAH PNS / NON PNS	Lama tugas < 3 Thn	Lama tugas Diatas 3 Thn	KET
1	Kecamatan Tahuna	7 orang	1 orang	6 org	
2	Kecamatan Tahuna Timur	7 orang	1 orang	6 org	
3	Kecamatan Tahuna Barat	6 Orang	2 orang	4 org	
	Jumlah	20 orang	4 orang	16 org	

Sumber : Kantor Kecamatan 2009

3.3.2. Aspek Keuangan

Besarnya retribusi kebersihan menurut Peraturan Daerah Kabupaten Sangihe Nomor : 12 Tahun 2003 tentang Retribusi Penyelenggaraan Kebersihan dan Pengelolaan Persampahan, pasal 24, sebagaimana Tabel III.6.

1. Hasil pungutan retribusi kebersihan disetor ke kas daerah secara brutto.
2. Tata cara pembayaran retribusi sebagaimana dimaksud pasal 24 Perda ini, dipertegas dengan Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah.
3. Direktur PDAM Kabupaten Sangihe bertanggung jawab atas pelaksanaan pungutan retribusi tersebut.

Pembayaran retribusi kebersihan ini dibayarkan bersamaan dengan rekening air bersih pada loket PDAM ataupun pada loket lain yang sudah ditentukan oleh pihak PDAM. Selanjutnya pihak PDAM akan menyetornya ke Bagian Keuangan pada Kantor Bupati.

TABEL III.3
BESARAN RETRIBUSI KEBERSIHAN

NO	GOLONGAN	BESARAN RETRIBUSI (Rp)	MASA PEMBAYARAN	KET.
1	Rumah Tinggal Semi Permanen	1.500	bulanan	1 lantai
2	Rumah Tinggal Semi Permanen	2.500	bulanan	2 lantai
3	Rumah Tinggal Permanen	2.500	bulanan	1 lantai
4	Rumah Tinggal Permanen	4.000	bulanan	2 lantai
5	Rumah Tinggal Permanen	6.000	bulanan	3 – 4 lantai
6	Pertokoan dgn luas 10 m2 >	5.000	bulanan	Pengusaha
7	Pertokoan dgn luas 10 m2 – 20 m2	7.500	bulanan	Pengusaha
8	Pertokoan dgn luas 20 m2 – 50 m2	15.000	bulanan	Pengusaha
9	Swalayan/Super market	25.000	bulanan	Pengusaha
10	Restoran / Rumah makan	25.000	bulanan	Pengusaha
11	Rumah Sakit Gol. C	150.000	bulanan	Pemda
12	Hotel / Motel Berbintang 1, 2, 3	100.000	bulanan	Pengusaha
13	Bangunan Kantor	20.000	bulanan	Pasar, JAML
14	Bangunan Kantor Sekolah	7.500	bulanan	Pihak Sekolah
15	Pasar Tradisional	6.500	bulanan	Pengusaha

Sumber: Perda No. 12, 2003

3.3.3. Aspek Hukum

Ketentuan kewajiban warga, telah diatur dalam Perda Nomor : 12 Tahun 2003 tentang Retribusi Penyelenggaraan Kebersihan dan Pengelolaan Persampahan, Pasal 8 yaitu bahwa ; penghasil sampah di dalam kota wajib membuang sampah ke Tempat Pembuangan Sampah (TPS) atau bak sampah dan tempat sampah lain yang ditentukan. Sedangkan untuk penghasil sampah luar kota wajib mengusahakan tempat pembuangan sampah sendiri sesuai dengan kondisi dan situasi agar tidak mengganggu kebersihan dan kesehatan lingkungannya.

Dalam Perda tersebut juga diatur mengenai ketentuan pidana dan penyidikan, dalam pasal 34, yaitu;

1. Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 8 ayat (1) dan (2), pasal 24 serta pasal 7 Peraturan Daerah ini, diancam hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah).
2. Pengenaan sanksi hukum tersebut ayat (1) pasal ini, tidak menghapus kewajiban untuk membayar retribusi yang telah ditentukan.

3.3.4. Aspek Peran Serta Masyarakat

Aspek peran serta masyarakat dalam pengelolaan sampah di kota Tahuna dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yakni peran serta secara pasif dan secara aktif, dimana peran pasif seperti dalam hal menjaga kebersihan lingkungan tempat tinggal masing-masing (RT/RW, Desa/Kelurahan, Dinas/Kantor Pemerintahan/Swasta), membayar retribusi kebersihan setiap bulan, dimana pembayaran dilakukan bersamaan dengan pembayaran rekening air pada kantor PDAM atau KUD terdekat atau mengikuti tata cara yang akan ditentukan dengan Surat Keputusan Bupati Sangihe. Sedangkan peran masyarakat secara aktif, seperti ikut serta dalam hal pengumpulan sampah dengan pola komunal karena merupakan tindakan nyata dalam membantu pekerjaan institusi pengelola kebersihan atau dengan saling mengingatkan kepada sesama anggota masyarakat seperti menegur mereka yang membuang sampah disembarang tempat serta ikut dalam kegiatan gotong royong untuk kebersihan lingkungan ataupun ikut serta dalam penyediaan sarana kebersihan seperti sarana TPS.

3.3.5. Aspek Teknik Operasional

Berdasarkan hasil survai yang dilakukan penulis, pada dasarnya sistem teknik operasional pengelolaan sampah di kota Tahuna masih dengan sistem konvensional, yaitu terkonsentrasi pada kegiatan "ambil, angkut, buang". Belum ada sistem teknik operasional yang baku karena sampai saat ini belum ada pedoman pelaksanaan sistem teknik operasional pengelolaan sampah.

A. Penyimpanan

Dalam sistem penyimpanan ini terdapat dua sistem penyimpanan, yaitu penyimpanan di setiap rumah tangga selagi menunggu pengumpulan dan penyim-

panan di tempat pemindahan sampah dari gerobag sampah ke truk pengangkut. Penyimpanan di setiap rumah tangga menggunakan bermacam-macam tempat penyimpanan mulai dari keranjang sampah, sampai kepada tempat yang permanen berupa bak penampungan sampah yang terbuat dari bahan semen maupun dari tong-tong sampah. Tempat sampah ini ada yang ditempatkan dibagian depan atau samping rumah.

B. Pengumpulan

Sistem pengumpulan sampah yang sedang berjalan saat ini, terbagi atas area pengumpulan yang dilayani oleh Kecamatan dan area yang dilayani oleh organisasi Rukun Warga (RW). Sistem pengumpulan dibagi menjadi beberapa wilayah pelayanan yang disesuaikan wilayah administrasi Kecamatan, wilayah kelurahan dan lingkungan. Untuk penyapuan jalan-jalan umum, ada yang dilakukan oleh penduduk yang bermukim di areal jalan-jalan tersebut, namun ada juga yang dikerjakan oleh petugas penyapu jalan (yang sudah ditugasi, baik oleh RT/lingkungan ataupun oleh pihak lain) dengan cara berjalan kaki dan membawa sapu dan alat pengumpul sampah dan belum dilengkapi dengan alat pembawa sampah. Sampah yang terkumpul kemudian hanya diletakkan di tong sampah terdekat dan kemudian diambil oleh truk sampah yang melewati wilayah tersebut.

Sistem pengumpulan sampah di Kota Tahuna menggunakan sistem individual langsung dan sistem komunal langsung. Sistem individual langsung adalah dimana kendaraan pengangkut sampah akan mengangkat sampah langsung dari masing-masing sumber timbulan pada daerah permukiman, daerah perkantoran di sepanjang jalan, baik yang berada di jalan umum maupun jalan protokol untuk dibuang langsung ke TPA. Kendaraan pengangkut sampah ini mempunyai fungsi ganda yaitu sebagai kendaraan pengangkut sampah ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) juga sebagai alat pengumpul.

Sistem komunal langsung digunakan pada daerah pertokoan dan daerah permukiman yang sulit dimasuki oleh kendaraan pengangkut dengan cara truk

sampah mengambil sampah di Tempat Pembuangan Sementara (TPS) dan selanjutnya langsung dibuang ke TPA.

Jenis pewadahan yang digunakan di Kota Tahuna pada dasarnya adalah ala kadarnya, yaitu menggunakan karung, ember bekas yang disediakan sendiri oleh penduduk setempat. Pada sebagian kecil jalan–jalan umum ataupun jalan protokol wadah sampah tidak dapat ditemui. Berdasarkan pengamatan di lapangan, pewadahan sampah di Kota Tahuna ada berbagai bentuk, seperti pewadahan pada sebagian besar kawasan permukiman menggunakan karung, ember bekas ataupun keranjang yang pengadaannya secara swadaya. Pasar dan daerah komersil lainnya, sistem pewadahan yang dipakai adalah tong sampah terbuka, yang terbuat dari pasangan batu bata ataupun dari bak dari plat besi yang disiapkan oleh Pemerintah (Pemda) maupun dari kayu (papan) dan karton/kardus serta keranjang bekas yang disiapkan sendiri oleh pemilik pertokoan atau warung /ruko. Sedangkan pada unit-unit perkantoran, sistem pewadahan yang dipakai adalah berupa keranjang ataupun wadah dari papan yang diusahakan sendiri oleh instansi–instansi tersebut.



Sumber : Hasil analisis 2009

GAMBAR 3.5.
CONTOH WADAH YANG DIGUNAKAN

C. Pemandahan

Setelah pekerjaan pengumpulan sampah dilakukan, gerobak sampah akan mengangkut sampah tersebut ke tempat bak penampungan sementara (TPS) yang juga merupakan tempat dilakukannya pekerjaan pemindahan sampah dari

bak sampah ke truk pengangkut sampah untuk seterusnya dibawa ke lokasi pembuangan akhir. Bak-bak penampungan sementara ini (TPS) ada yang terbuat dari pasangan batu bata dengan ukuran 2m x 2m x 1,5m dan ada Bin Kontainer dari bahan lempengan besi tipis (pengadaan oleh Dinas Kimpraswil tahun 2005) Sarana TPS ini terdiri dari kontainer kapasitas 4-6 m³ sebanyak 4 buah, bak batu bata kapasitas 3-4 m³ sebanyak 10 buah. Khusus untuk pemukiman-pemukiman yang berada pada jalan-jalan utama pengangkutan sampah tidak lagi melalui TPS tapi langsung diangkut oleh truk-truk sampah yang rutenya melalui jalan tersebut.

D. Pengangkutan

Sampah yang sudah dikumpulkan pada bak-bak sampah sementara, kemudian diangkut ke TPA oleh truk-truk pengangkut sampah yang terbuka. Pengangkutan diatur berdasarkan pembagian wilayah dan fasilitas armada angkutan yang ada. Saat ini pengangkutan sampah dilakukan oleh pihak kecamatan dengan menggunakan jumlah armada sebanyak 4 (empat) unit saja. Dari jumlah armada ini dirasakan belum terlalu mencukupi untuk kebutuhan pengangkutan. Intensitas pengangkutan sampah memang sudah diusahakan untuk dilakukan setiap hari agar tidak terjadi penumpukan sampah di TPS atau di rumah-rumah penduduk. Namun kadang-kadang hal ini memperoleh kendala seperti keterbatasan biaya operasional dan kesiapan tenaga dilapangan yang sangat terbatas.



Sumber : Hasil analisis 2009

GAMBAR 3.6.
JENIS ARMADA ANGKUTAN SAMPAH

E. Pembuangan Akhir

Kegiatan pembuangan akhir merupakan proses akhir dari seluruh rangkaian penanganan sampah di Kabupaten Sangihe. Pada saat ini TPA yang dimiliki oleh Kabupaten Sangihe hanya 1 (satu) yakni yang berlokasi di Pensu, dekat Salu (sungai) Mala Kecamatan Tahuna Barat. Sistem pengolahan akhir yang digunakan pada TPA ini adalah system “*Open Dumping*”, yaitu sampah dibuang saja pada lahan yang sudah disediakan tanpa dilakukan proses penimbunan atau proses lainnya. Pada cara open dumping ini sudah tentu sangat mengganggu lingkungan sekitarnya, terutama dari segi polusi udara, sebab bau busuk sampah tersebut akan menyebar kemana-mana terbawa angin.

Pengangkutan sampah adalah tahap membawa sampah dari lokasi pemindahan atau langsung dari sumber sampah menuju ke tempat pembuangan akhir. Untuk mengangkut sampah dari Tempat Pembuangan Sementara (TPS) ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) ataupun dari pemukiman ke TPA petugas menggunakan truk, diantaranya jenis *dump truck*.

Tempat Pembuangan Akhir sampah di Kota Tahuna berjarak sekitar 3 km dari pusat kota Tahuna (Kecamatan Tahuna), 4,5 km dari Kec. Tahuna Timur dan kurang lebih 1,5 km dari Kec. Tahuna Barat.



Sumber : Hasil analisis 2009

GAMBAR 3.7. TEMPAT PEMBUANGAN AKHIR SAMPAH DAN KELENGKAPANNYA

Fasilitas yang tersedia di tempat pembuang akhir sampah (TPA): Kantor, MCK, Jalan, Sumber air bersih/bak penampung, Kolam Leachate, Penerangan Listrik, Bengkel/Gudang, Bulldozer, Unit penghancur sampah plastik, Tempat parkir, dan Pintu gerbang.

BAB IV

ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK KAPASITAS INDIVIDU DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLAAN PERSAMPAHAN

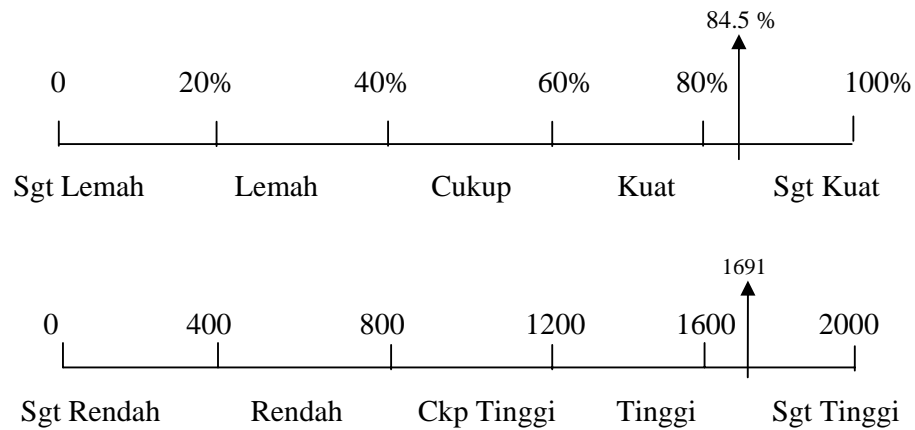
4.1. Analisis Faktor Pembentuk Kinerja Layanan Persampahan Saat Ini

Untuk mengukur kinerja layanan persampahan saat ini dapat di lihat dari hasil observasi di lapangan, kuesioner dan wawancara dengan para stakeholder yang ada. Kinerja layanan persampahan merupakan suatu hasil kerja atau kegiatan yang dapat diukur berdasarkan pada faktor-faktor seperti kemampuan dan motivasi institusi pengelola, sarana kerja yang ada, bentuk organisasi dan layanan itu sendiri serta pendapat masyarakat tentang pelayanan sampah yang ada.

Tolok ukur kualitas pelayanan terdiri dari sepuluh dimensi, yaitu: 1) Berwujud, dimana terdiri dari fasilitas fisik, peralatan dan personil, 2) Keandalan, terdiri dari kemampuan unit pelayanan dalam menciptakan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat, 3) Keresponsifan, yakni berupa kemauan untuk membantu konsumen, bertanggung jawab terhadap pelayanan yang diberikan, 4) Kompetensi, tuntutan dimilikinya pengetahuan dan ketrampilan yang baik oleh aparatur dalam memberikan pelayanan, 5) Kesopanan, sikap atau perilaku ramah, bersahabat, tanggap terhadap keinginan konsumen, serta mau melakukan kontak atau hubungan pribadi, 6) Kejujuran, sikap jujur dalam setiap upaya untuk menarik kepercayaan masyarakat, 7) Keamanan, dimana jasa pelayanan yang diberikan harus dijamin bebas dari berbagai bahaya dan resiko, 8) Kemudahan, artinya pelayanan yang diberikan tidak berbelit-belit, 9) Komunikatif, kemauan memberi layanan untuk mendengarkan suara, keinginan atau aspirasi pelanggan, sekaligus kesediaan untuk selalu menyampaikan informasi baru kepada masyarakat, dan 10) Memahami konsumen, melakukan segala usaha untuk mengetahui kebutuhan pelanggan, Zethami (1990:21-22).

Dengan mengacu pada kesepuluh dimensi diatas, yang merupakan penjabaran dari faktor kemampuan dan motivasi dari institusi pengelola, sarana kerja yang ada, bentuk organisasi dan layanan itu sendiri serta pendapat masyarakat tentang pelayanan sampah ini, maka disusunlah daftar pertanyaan (kuesioner), yang semua pertanyaan itu mengindikasikan sepuluh dimensi tersebut diatas. Ada 20 (dua

puluh) daftar pertanyaan yang sudah berhasil disusun, untuk selanjutnya akan disebarakan kepada 20 (dua puluh) responden.



Dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada para responden (20 responden) diperoleh hasil bahwa ternyata ada sebanyak kurang lebih 53,5 % yang berpendapat bahwa peralatan dan perlengkapan yang dimiliki oleh kantor sudah sangat mendukung kinerja layanan persampahan. Atau dengan kata lain masih ada sebanyak 46,5% responden yang mengatakan bahwa peralatan dan perlengkapan kantor belum mendukung/menunjang pelaksanaan tugas pelayanan persampahan. Kemudian dari hasil analisis, ada sebanyak kurang lebih 80 % responden yang berpendapat bahwa dalam melaksanakan tugas pelayanan persampahan mereka memperhatikan ketepatan waktu dan kecepatan pelayanan. Hampir semua responden atau tepatnya ada sekitar 94.43% yang dalam melaksanakan tugasnya begitu memperhatikan apa yang menjadi keinginan dari masyarakat menyangkut pengelolaan prasarana persampahan ini. Selain itu juga dari para responden yang ada ini, ada sebanyak 67.5% yang sudah memahami tentang tugas pokok dan fungsinya dalam kelembagaan dimana dia ditempatkan. Kemudian hampir seluruh responden atau 99% yang mengemukakan bahwa hal yang paling utama dilakukan dalam melayani masyarakat adalah berlaku adil dan sopan. Secara total dari 20 (dua puluh) item pertanyaan menyangkut kinerja/ kualitas pelayanan persampahan diperoleh nilai sebesar 1691. Dari sejumlah 20 (dua puluh) item pertanyaan ini, kriterium tertinggi adalah $(\text{jumlah item pertanyaan} = 20) \times (\text{jumlah responden} = 20) \times (\text{skor tertinggi item} = 5) = 2000$. Sehingga kalau besarnya nilai seperti

diatas, yakni = 1691 atau = $(1691/2000 \times 100\% = 84.5\%)$, ini mengindikasikan bahwa kesepuluh faktor diatas memberikan pengaruh yang begitu kuat terhadap kinerja layanan persampahan.

TABEL IV.1
ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK KINERJA LEMBAGA PENGELOLA

No	Indikator Yg harus dipenuhi	Responden yg memilih	Keterangan
1.	Dukungan Peralatan	53,5%	Cukup
2.	Kecepatan dan ketepatan pelayanan	80%	Tinggi
3.	Perhatian Terhadap Keinginan masyarakat	94,43%	Sangat Tinggi
4.	Pemahaman terhadap Tumpoksi	67,5%	Cukup
5.	Berlaku Sopan dan adil	99%	Sangat Tinggi
	<i>Rata – rata kinerja layanan</i>	<i>84,5%</i>	<i>Tinggi</i>

Sumber ; Hasil Analisis 2009

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, keberadaan peralatan sebagai penunjang pengelolaan persampahan yang dimiliki oleh lembaga pengelola masih sangat terbatas, dan umumnya sudah di makan usia, seperti gerobak sampah ataupun dump truck. Hal ini di dukung dengan hasil wawancara dengan camat selaku penanggung jawab operasional pengelolaan persampahan, sebagai berikut:

Kami sangat kewalahan dalam melayani masyarakat, sementara peralatan yang ada sangat tidak mendukung bagi para pegawai untuk bekerja, peralatan yang ada sangat terbatas dan sudah dimakan usia. Jangankan membeli peralatan yang baru, mereparasi saja urusannya sangat berbelit, karena harus berurusan dengan tim anggaran (03/02).

Keberadaan peralatan penunjang sangatlah mempengaruhi kinerja lembaga pengelola yang ada. Hal ini juga dipertegas lagi dari wawancara dengan salah satu tokoh masyarakat, yang mengatakan sebagai berikut;

Saya melihat para pegawai kecamatan sudah berupaya maksimal untuk melayani masyarakat, tapi tanpa dukungan peralatan yang memadai, sangat mempengaruhi tugas mereka. (04/02)

4.2 Analisis Faktor Pembentuk Motivasi Personil dalam Kelembagaan

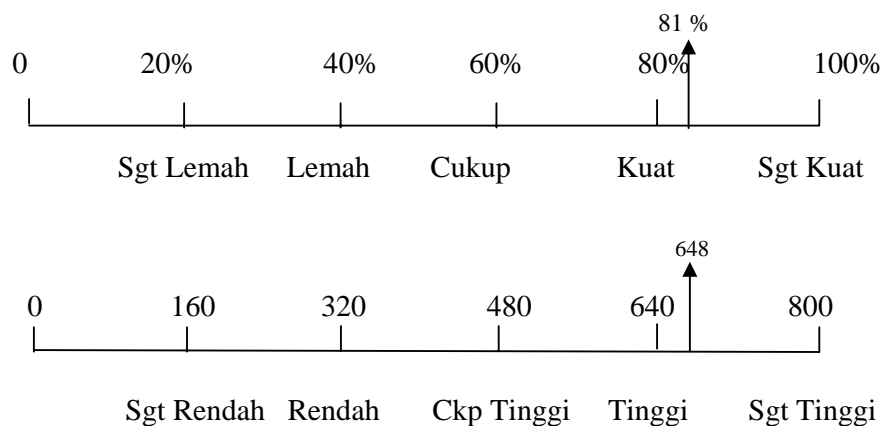
Motivasi kerja personil/pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang dinamis dan tanpa pilih kasih serta efektif dan efisien dari segi waktu adalah merupakan pelayanan yang diinginkan oleh setiap masyarakat. Dan kualitas pelayanan sangat tergantung kepada penyedia jasa pelayanan yaitu aparat pemerintah. Selain faktor penempatan pegawai yang sesuai dengan pendidikan dan keahliannya agar pelayanan yang diberikan dapat efektif dan efisien, faktor motivasi kerja dari seorang pegawai juga sangat erat kaitannya dengan kualitas pelayanan yang diberikan.

Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja suatu organisasi. Tolok ukur atau sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Disamping itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Secara umum ada 3 (tiga) hal yang mempengaruhi motivasi kerja individu pengelola persampahan, yakni; keinginan, harapan dan insentif.

4.2.1 Faktor Keinginan (Motif / Want)

Dari kuesioner yang sudah disebarkan dan dijawab oleh para responden (20 responden) diperoleh hasil bahwa ada sebanyak 87% responden yang berpendapat bahwa untuk mendorong timbulnya motivasi kerja seseorang, maka faktor upah yang adil dan layak haruslah diperhatikan. Selain itu hampir semua responden atau tepatnya sebanyak 96% yang mengatakan bahwa perlakuan yang wajar/apa adanya dari pimpinan dan masyarakat merupakan faktor yang berpengaruh

untuk mendorong seseorang individu untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan. Kemudian hanya sebahagian kecil responden atau sebesar 47% yang tidak mempersoalkan masalah tempat atau ruangan kerja dalam rangka pelaksanaan tugasnya. Masalah keamanan dalam melaksanakan tugas pelayanan juga merupakan faktor yang signifikan untuk dipertimbangkan karena ada sekitar 91% responden yang berpendapat seperti itu. Secara keseluruhan dari 8 (delapan) item pertanyaan faktor keinginan memperoleh nilai sebesar 648. Dari sejumlah 8 (delapan) item pertanyaan ini, kriterium tertinggi adalah = (jumlah item pertanyaan = 8) x (jumlah responden = 20) x (skor tertinggi item = 5) = 800. Dengan besarnya nilai faktor keinginan seperti diatas, yakni = 648, ($648/800 \times 100\% = 81\%$) ini menunjukkan bahwa faktor keinginan (motif/*want*) adalah begitu tinggi/begitu kuat dalam mendorong timbulnya motivasi kerja dari personil lembaga pengelola.



4.2.2. Faktor Harapan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan hampir semua responden atau tepatnya sebanyak 94% responden yang mengatakan bahwa mereka bekerja pada institusi/lembaga pengelola persampahan karena mereka sangat mendambakan jaminan untuk hari tua dan ada sebanyak 66% responden yang menganggap bahwa pemberian penghargaan (*reward*) adalah penting dalam menumbuhkan atau memotivasi seseorang untuk bekerja. Selain itu juga, sebanyak 88% responden mengatakan bahwa mereka bekerja pada institusi yang ada karena pimpinan/atasan mereka begitu memperhatikan dan peduli tentang persoalan yang dihadapi oleh bawahan serta memberi solusi untuk pemecahan masalah tersebut.

Secara total dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada para responden (20 responden) diperoleh hasil bahwa dari 7 (tujuh) item pertanyaan tentang faktor harapan diperoleh nilai sebesar 547. Dari sejumlah 7 (tujuh) item pertanyaan ini, kriterium tertinggi adalah $= (\text{jumlah item pertanyaan} = 7) \times (\text{jumlah responden} = 20) \times (\text{skor tertinggi item} = 5) = 700$. Dengan besarnya nilai faktor harapan seperti ini, yakni $= 547$, $(= 547/700 \times 100\% = 78,1\%)$, ini menunjukkan bahwa faktor harapan cukup tinggi/cukup kuat dalam mendorong timbulnya motivasi kerja dari personil lembaga pengelola. Atau dengan kata lain motivasi individu pengelola muncul karena adanya dorongan harapan yang cukup kuat / cukup tinggi dari individu/ personil pengelola.

4.2.3. Faktor Insentif

Dari kuesioner yang sudah disebarakan dan dijawab oleh para responden (20 responden) diperoleh hasil bahwa, ada sebagian responden atau sebanyak 50% yang mengatakan bahwa besarnya gaji yang mereka terima saat ini termasuk tunjangan-tunjangan belumlah sepadan dengan tugas yang mereka emban. Kemudian ada sebanyak 54% responden yang mengatakan bahwa tidak adanya promosi jabatan atau kenaikan pangkat yang akan mereka peroleh walaupun mereka bekerja dengan giat. Namun demikian mereka tetap akan melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tugas pokoknya itu dengan penuh tanggung jawab dengan harapan akan mendapatkan imbalan yang pantas dan wajar.

Secara total dari 5 (lima) item pertanyaan faktor insentif memperoleh nilai sebesar 371. Dari sejumlah 5 (lima) item pertanyaan ini, kriterium tertinggi adalah $= (\text{jumlah item pertanyaan} = 5) \times (\text{jumlah responden} = 20) \times (\text{skor tertinggi item} = 5) = 500$. Dengan besarnya nilai faktor insentif seperti ini, yakni $= 371$, $(= 371/500 \times 100\% = 74,2\%)$, ini menunjukkan bahwa faktor insentif cukup tinggi atau cukup kuat dalam mendorong timbulnya motivasi kerja dari personil lembaga pengelola. Dengan kata lain motivasi individu pengelola akan timbul atau muncul karena adanya dorongan dari faktor insentif atau faktor imbalan yang cukup kuat.

TABEL IV.2
ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK MOTIVASI INDIVIDU
LEMBAGA PENGELOLA

No	Indikator- Indikator Pendorong	Responden yg memilih	Keterangan
1.	Upah yang layak dan adil	87 %	Sangat Tinggi
2.	Adanya perlakuan yang wajar	96 %	Sangat Tinggi
3.	Adanya perasaan aman	91 %	Sangat Tinggi
4.	Adanya jaminan hari tua	94 %	Sangat Tinggi
5.	Adanya penghargaan	66 %	Cukup
6.	Adanya Kepedulian dari atas-an	88 %	Sangat Tinggi
7.	Adanya gaji dan tunjangan	50 %	Cukup
8.	Adanya Promosi	54 %	Cukup
9.	Tempat/Ruangan kerja	47 %	Hampir Cukup

Sumber ; Hasil Analisis 2009

Dari hasil analisis ketiga faktor diatas yakni, faktor keinginan, faktor harapan, dan faktor insentif semuanya memberikan dorongan yang cukup kuat untuk timbulnya motivasi kerja individu pengelola persampahan.

4.3. Analisis Faktor Pembentuk Kemampuan Personil

Dari uraian sebelumnya kita tahu bahwa kemampuan kerja berhubungan dengan kondisi psikologis seseorang terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan. Kemampuan kerja seseorang/individu sangat tergantung pada pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh personil yang bersangkutan.

4.3.1. Faktor Pengetahuan

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) berpikir mereka akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka, selain itu ada sebanyak 96% responden yang merasa tertantang untuk melakukan sesuatu yang baru termasuk dalam hal pengelolaan persampahan. Kemudian 85% responden mengatakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya mereka harus terlebih dahulu

mengetahui apa masalah atau persoalan yang sedang dihadapi. Selain itu juga ada 93% responden berpendapat bahwa mereka harus mampu berkomunikasi dengan baik pada waktu menjalankan tugas pelayanan. Secara umum dari 12 (dua belas) item pertanyaan menyangkut faktor pengetahuan memperoleh nilai sebesar 1.079. Dari sejumlah 12 (dua belas) item pertanyaan ini, kriterium tertinggi adalah = (jumlah item pertanyaan = 12) x (jumlah responden = 20) x (skor tertinggi item = 5) = 1.200. Dengan besarnya nilai faktor pengetahuan seperti ini, yakni = 1.079, (= 1.079/1.200 x 100% = 89,9 %), ini menunjukkan bahwa faktor pengetahuan dari individu/personil pengelola mempunyai pengaruh begitu kuat terhadap kemampuan mereka dalam pengelolaan persampahan.

Kalau kita berpatokan pada data kepegawaian yang ada, dimana pegawai yang terlibat langsung dengan pengelolaan persampahan dan dengan kualifikasi Sarjana (S1) sebanyak 6 orang (30%) dan lulusan SMA sebanyak 14 orang (70%), dimana hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada pada lembaga pengelola sudah cukup berpengetahuan, apalagi adanya dukungan pengalaman yang mereka miliki cukup menunjang, karena sebagian besar dari mereka (80%) sudah bertugas lebih dari 3 tahun.

TABEL IV.3
KUALIFIKASI PENDIDIKAN PERSONIL PENGELOLA KEBERSIHAN

NO	URAIAN	JUMLAH PNS / NON PNS	Lulusan S1	Lulusan SMA	(%) Lulusan S1	(%) Lulusan SMA
1	Kecamatan Tahuna	7 org	2 org	5 org	28,6	71,4
2	Kecamatan Tahuna Timur	7 org	2 org	5 org	28,6	71,4
3	Kecamatan Tahuna Barat	6 org	2 org	4 org	33,3	66,7
	Jumlah	20 org	6 org	14 org	30	70

Sumber ; Kantor Kecamatan 2009

4.3.2. Faktor Ketrampilan

Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan, didapati bahwa hampir setengah dari responden atau tepatnya 48% responden yang mengatakan bahwa mereka tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, bakat atau prakarsa mereka. Jadi pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri bagi personil ini adalah merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Selain itu dari para responden ini tidak pernah mengikuti suatu kegiatan pendidikan dan latihan (diklat) khususnya menyangkut pengelolaan persampahan karena dari hasil analisis hanya 24% (2 orang) yang merasa pernah mengikuti diklat tersebut, itupun hanya sekali saja. Padahal kemauan mereka untuk mempelajari teknologi termasuk yang berhubungan dengan masalah persampahan adalah begitu tinggi, hal ini nampak dari hasil analisis yang diperoleh nilai sebesar 82%. Kemudian ada sebanyak 62% responden yang mengatakan bahwa pemberian petunjuk teknis oleh atasan adalah sangat baik dalam rangka peningkatan ketrampilan mereka.

Secara umum dapat dijelaskan bahwa dari kuesioner yang sudah disebarkan kepada para responden (20 responden) diperoleh hasil bahwa dari 8 (delapan) item pertanyaan menyangkut faktor ketrampilan diperoleh nilai sebesar 524. Dari sejumlah 8 (delapan) item pertanyaan ini, kriterium tertinggi adalah $= (\text{jumlah item pertanyaan} = 8) \times (\text{jumlah responden} = 20) \times (\text{skor tertinggi item} = 5) = 800$. Dengan besarnya nilai faktor ketrampilan seperti diatas, yakni $= 524$, $(524/800 \times 100 \% = 65,5\%)$, ini dapat memberikan petunjuk bahwa faktor ketrampilan yang dimiliki oleh personil / individu lembaga pengelola cukup kuat dalam mempengaruhi kemampuan mereka dalam melayani masyarakat dalam hal pengelolaan prasarana persampahan.

TABEL IV.4
ANALISIS FAKTOR PEMBENTUK KEMAMPUAN INDIVIDU
PADA LEMBAGA PENGELOLA

No	Indikator – indikator yg mempengaruhi	Responden yg memilih	Keterangan
1.	Kemauan untuk belajar (inovatif)	82 %	Sangat Tinggi
2.	Kreatif	96 %	Sangat Tinggi
3.	Pemberian kesempatan utk mengembangkan diri	48 %	Cukup
4.	Pemberian petunjuk teknis	62 %	Cukup
4.	Keikutsertaan dlm Diklat	24 %	Sangat Rendah
	<i>Rata – rata kemampuan Personil</i>	<i>80,15%</i>	<i>Tinggi</i>

Sumber ; Hasil Analisis 2009

4.4. Temuan Penelitian

Dari hasil observasi lapangan dan hasil analisis yang sudah dilakukan menyangkut faktor pembentuk motivasi dan kemampuan kerja dari individu pada lembaga pengelola persampahan serta kinerja layanannya, penulis menemukan beberapa temuan penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

4.4.1. Temuan Penelitian menyangkut Kinerja Layanan Persampahan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2000:67). Kemudian menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan individu, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemam-

puan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; faktor kemampuan, dimana secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), kemudian faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Dari analisis yang sudah dilakukan terhadap 20 responden, menyangkut faktor yang mempengaruhi kinerja layanan persampahan, maka dapat diuraikan bahwa faktor yang dominan dalam mengukur kinerja layanan persampahan adalah; diperoleh nilai 1691 atau 84.5%, ini menunjukkan bahwa kinerja layanan persampahan adalah dikategorikan baik jika dilihat dari sisi individu pengelolanya. Atau dapat dikatakan juga bahwa individu pengelola persampahan memiliki kinerja layanan yang tinggi. Namun demikian apabila kita mencermati keadaan yang sesungguhnya terjadi di lapangan, adalah sangat bertolak belakang dengan hasil analisa yang sudah dilakukan. Kalau kita melihat di lapangan, kita sering mendapati bahwa masih banyak sampah yang belum terangkut (30% - 40%) baik yang berada di rumah penduduk ataupun yang masih menumpuk di TPS-TPS. Setelah dilakukan wawancara dengan masyarakat, ternyata pelayanan yang diberikan oleh individu pengelola memang sudah maksimal, tapi karena dukungan sarana yang kurang memadai/mendukung dan jumlah pegawai yang terbatas, maka pelayanan persampahan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dari gambaran ini, dapat dikatakan bahwa kinerja layanan persampahan tidak saja ditentukan oleh kapasitas individu (kemampuan dan motivasi kerja) tapi ada hal-hal lainnya yang harus ditinjau juga, seperti dukungan peralatan, pembiayaan (operasional), peraturan dan peran serta dari masyarakat.

Namun demikian dapat dikatakan bahwa kapasitas individu sangat mempengaruhi kinerja layanan yang dihasilkan.

4.4.2. Temuan Penelitian Menyangkut Motivasi Individu

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk terarah dalam mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari 3 faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, maka faktor kebutuhan/keinginanlah (*want*) yang memiliki pengaruh yang kuat (81%), dimana dari para responden mengatakan bahwa adanya perlakuan yang wajar dari atasan akan sangat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Selain itu masalah keamanan dalam bekerja dan adanya pemberian upah/gaji juga turut mempengaruhi motivasi dari para individu yang ada.

Kemudian faktor harapan memiliki pengaruh yang cukup kuat (78,1%) terhadap motivasi individu pengelola. Individu/pegawai yang ada, mereka terdorong (termotivasi) untuk bekerja karena mereka beranggapan akan ada jaminan untuk hari tua (pensiun), selain itu juga dari hasil pekerjaan yang akan dilakukan itu, mereka berharap nantinya akan memperoleh suatu penghargaan dari atasan. Selain 2 faktor yang sudah disebutkan diatas, faktor imbalan juga mempunyai pengaruh yang cukup tinggi (64,2%) dalam mendorong seorang pegawai/individu untuk melakukan pekerjaannya, seperti masalah pemberian gaji dan masalah promosi adalah dua hal yang menjadi pertimbangan mengapa seseorang ingin bekerja sebagai pegawai.

Seorang pegawai/individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus dilandasi oleh kesadaran pada dirinya baik dalam diri maupun di luar untuk mewujudkan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu, perlu diperhatikan kebutuhan fisik dan rohaninya. Jika motivasi kerja ini diberikan dengan baik oleh pimpinan/atasan maka akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi pada gilirannya akan berpengaruh pula pada kinerja layanan yang diberikan. Menurut Maslow, setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan yang paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang le-

bih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Samudin, 2006:283).

Dari penelitian ini juga ada beberapa hal yang menarik untuk dicermati secara seksama, dari data keberadaan pegawai, ternyata dari berbagai faktor pendorong / yang memotivasi mereka untuk bekerja dipengaruhi oleh beragam latar belakang. Untuk pegawai dengan status honorer misalnya, mereka tidak mempersoalkan berapa besarnya honor atau insentif yang akan mereka terima dari pekerjaan itu, tetapi mereka lebih berharap bahwa dengan menggeluti pekerjaan itu dengan sungguh-sungguh, atasan mereka akan senang dan imbasnya mereka akan lebih cepat di angkat menjadi pegawai negeri sipil.

Karena dengan menjadi seorang pegawai negeri sipil tentunya akan memperoleh penghasilan yang tetap dan juga ada jaminan untuk hari tua (pensiun).

Lain halnya dengan pegawai negeri yang masa tugasnya lebih dari 5 tahun, umumnya mereka termotivasi untuk bekerja selain karena besarnya gaji/tunjangan, mereka lebih terdorong karena adanya raport penilaian rutin dari atasan (DP3) yang akan berpengaruh pada proses kenaikan pangkat/jabatan. Kemudian ada pegawai lain yang termotivasi untuk bekerja karena menjaga eksistensi atasan (ada hubungan famili), artinya kalau dia bekerja kurang baik maka pada akhirnya atasannya juga yang kena sorotan, (menjaga kewibawaan atasan).

4.4.3. Temuan Penelitian Menyangkut Kemampuan Individu

Seperti disebutkan pada bab sebelumnya bahwa kemampuan berarti bahwa seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Dari hasil analisis yang sudah dilakukan terhadap individu pengelola persampahan menyangkut tingkat kemampuan mereka, dan dari 2 faktor pembentuk kemampuan individu itu, yakni pengetahuan dan ketrampilan menunjukkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh individu/ pegawai yang ada sangat kuat (89,9%) mempengaruhi kemampuan mereka. Hal ini dikarenakan ada keinginan dari mereka untuk mencoba sesuatu yang baru (inovatif), selain itu mereka semua juga optimis mampu melakukan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sedangkan faktor

ketrampilan yang dimiliki oleh individu pengelola tidak terlalu kuat dalam mempengaruhi kemampuan personil pengelola dalam melaksanakan tugas mereka karena hanya menyumbang angka 65,5%. Hal ini terjadi karena mereka tidak diberi kesempatan oleh atasan untuk mengembangkan pribadi mereka, seperti mengikuti kursus-kursus, diklat ataupun seminar-seminar khususnya menyangkut pengelolaan persampahan. Memang dari keterangan yang diperoleh, hanya 2 orang saja yang sudah mengikuti diklat persampahan dan itupun baru sekali saja. Para pegawai hanya mempelajari pengelolaan persampahan lewat buku-buku panduan atau modul yang diperoleh lewat pelatihan yang sudah diikuti oleh rekan mereka. Selain itu mereka hanya mengandalkan pengalaman-pengalaman yang sudah diperoleh pada tahun-tahun sebelumnya. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan camat Tahuna Timur sebagai berikut:

Dari keberadaan pegawai yang ada, baru 2 orang yang pernah mengikuti pelatihan tentang pengelolaan sampah, 1 orang dari kecamatan Tahuna dan 1 orang lagi dari kecamatan di sini (Tahuna Timur). Jadi pegawai lainnya hanya mempelajari cara mengelola sampah dari modul yg dicopykan ini.

Adanya keinginan dari mereka untuk melakukan hal-hal yang baru termasuk menyukai tantangan yang baru. Maka hal ini akan memudahkan bagi mereka untuk dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Dengan demikian secara khusus menyangkut kemampuan individu/pegawai ini akan membentuk budaya kerja mereka, dimana akan menunjukkan suatu tindakan yang berdampak positif bagi proses kerja dan perkembangan pribadi pegawai itu sendiri. Tindakan dari pegawai/individu ini dapat berwujud kecakapan dan ketrampilan dalam membantu pimpinan/atasan untuk melayani masyarakat sesuai tugas dan fungsi masing-masing di sub bagian atau unit kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap faktor pembentuk kapasitas individu dalam kelembagaan pengelolaan persampahan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor pembentuk motivasi individu yang ada dalam kelembagaan pengelola persampahan adalah terdiri dari faktor keinginan, faktor harapan dan faktor insentif atau imbalan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mc.Clelland. Dari ketiga faktor ini, yang paling dominan dalam mendorong individu pengelola persampahan untuk termotivasi dalam bekerja adalah faktor keinginan karena memberikan sumbangsih yang tertinggi (81%), kemudian disusul oleh faktor harapan (78.1%) dan faktor insentif/imbalan (64.2%). Ada berbagai sumber dari motivasi kerja yang merupakan faktor penentu dalam pemberian pelayanan ini, diantaranya adalah adanya perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, penghargaan akan prestasi, jaminan hari tua serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Dari beberapa sumber pemberi dorongan untuk bekerja bagi pegawai ini, maka faktor kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa amanlah yang paling dominan.
2. Faktor-faktor pembentuk kemampuan individu pengelola persampahan terdiri dari faktor pengetahuan dan faktor ketrampilan. Dimana faktor pengetahuan lebih dominan bila dibandingkan dengan faktor ketrampilan dalam mempengaruhi kemampuan individu pengelola yang ada dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis yang sudah dilakukan bahwa faktor pengetahuan mendapatkan angka rata-rata sebesar 89,9% dan faktor ketrampilan hanya memperoleh angka rata-rata sebesar 65,5% saja. Hasil analisis ini juga didukung oleh data pegawai dan hasil wawancara dengan camat yang mengatakan bahwa para pegawai yang ada terdiri dari 30% sarjana dan 70% lulusan SMA. Sedangkan dari segi ketrampilannya para pegawai hanya mengandalkan pada pengalaman mereka saja, karena dari individu yang ada terse-

but baru 2 orang saja yang pernah mengikuti diklat persampahan. Adanya ke-mauan yang tinggi untuk mempelajari sesuatu yang baru dan sifat kreatif ada-lah dua tenaga pendorong bagi para pegawai dalam kelembagaan pengelola untuk meningkatkan kemampuan mereka. Latar belakang pendidikan dan kei-kutsertaan dalam diklat atau kursus-kursus khususnya persampahan adalah sangat berpengaruh pada kemampuan individu khususnya pada ketrampilan mereka.

3. Faktor-faktor pembentuk Kinerja layanan persampahan di Kota Tahuna berda-sarkan persepsi dari individu pengelola persampahan adalah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Zethami (1990:21-22). Dimana ada sepuluh sepu-luh faktor pembentuk dan dari kesepuluh faktor pembentuk atau yang mempeng-aruhi kinerja layanan persampahan, maka faktor keadilan/ kesopananlah yang paling berpengaruh (99%), disusul oleh faktor memahami keinginan masyarakat (94,5%) kemudian faktor ketepatan atau kecepatan pelayanan (80%), faktor pemahaman terhadap tupoksi (67,5%) dan terakhir faktor dukungan peralatan (53,5%).

5.2 Rekomendasi

Setelah melakukan observasi lapangan dan analisis tentang faktor-faktor pembentuk kapasitas individu pengelola persampahan dan kinerjanya, penulis me-rekomendasikan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam lingkup organisasi khususnya pada kantor Kecamatan yang terdiri dari berbagai manusia dengan segala kebutuhannya, maka yang harus menjadi perhatian dari pimpinan pertama kali adalah memenuhi kebutuhan (faktor keinginan) yang bersifat fisik atau fisiologi, karena pada umumnya motif orang bekerja adalah agar ia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara wa-jar. Kemudian pemerintah juga harus memberikan/menciptakan perasaan aman bagi pegawai yang ada sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.
2. Perlu melakukan penyegaran tugas (tour of duty) karena umumnya seseorang akan cepat merasa jenuh untuk mengurus pekerjaan yang bersifat rutin saja. Karena dengan timbulnya perasaan jenuh ini akan mengurangi motivasi kerja dari personil tersebut dan pada akhirnya berdampak pada kinerja institusi.

3. Perlu memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada individu pengelola untuk boleh meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya sekaligus meningkatkan kemampuannya. Karena itu kedua faktor ini pengetahuan dan ketrampilan haruslah ditingkatkan terus secara bersamaan. Sebab faktor pengetahuan lebih menjurus kepada pengetahuan teoritik sedangkan ketrampilan lebih kepada prakteknya. Maka haruslah dilakukan secara berbarengan.
4. Perlu menjaga dan meningkatkan terus sikap adil/sopan dalam melayani masyarakat, dan juga harus senantiasa mencari informasi tentang pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat, memperhatikan ketepatan dan kecepatan pelayanan sambil membenahi atau melengkapi kekurangan peralatan penunjang pekerjaan agar diperoleh suatu hasil kerja (kinerja) yang tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi et.al, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka Jakarta, 2001.
- Anonim, *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan*, Yrama Widya, Bandung, 2004.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Azwar, Azrul, 1990, *Pengantar Ilmu Lingkungan*, Mutiara Sumber Widya, Jakarta.
- Direktorat Bina Program Ditjen. Cipta Karya, *Penyusunan Pedoman Teknik Operasi dan Pemeliharaan Pembangunan Prasarana Perkotaan (Komponen Persampahan)*, 1992/1993, Departemen Pekerjaan Umum, 1993.
- Direktorat Penyehatan Lingkungan Permukiman Direktorat Jenderal Cipta Karya, *Materi Pengawas Bidang Persampahan*, Jakarta, 1993
- Dunn, William J, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2003.
- Grennberg, M.R etal, *The Reporter's Environmental Handbook*, Diterjemahkan Menjadi Panduan Penerbitan Lingkungan Hidup Oleh Soediro, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1998.
- Hadi, Sudharto P, *Dimensi Lingkungan Perencanaan Pembangunan*, Gajahmada University Press, 2001.
- Hariwijaya M, *Pedoman Teknis Penulisan Karya Ilmiah*, Citra Pustaka, Yogyakarta, 2007.
- Hiskia, et. Al, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gaya Media, Yogyakarta, 2004.
- Kodoatie, Robert J, *Manajemen dan Rekayasa Infrastruktur*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003.
- Panudju, Bambang, *Pengadaan Perumahan Kota dengan Peran Serta Masyarakat Berpenghasilan Rendah*, Alumni, Bandung, 1999.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*, Alfabeta Bandung, 2002.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta Bandung, 2004.
- Rukmana, Nana, *Manajemen Pembangunan Prasarana Perkotaan*, Alumni, Bandung 1993
- Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia Bandung, 2006
- Santoso, Gempur, *Metodologi Penelitian*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2007.
- Sudradjat, *Mengelola Sampah Kota*, Penebar Swadaya, Jakarta, 2007.
- Sugiarto, et. Al, *Teknik Sampling*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administratif*, Alfabeta, Bandung, 2004.
- Suprihatin, Agung et.al, *Sampah dan Pengelolaannya*, Buku Panduan Pendidikan dan Latihan, PPPGT/VEDC, Malang, 1999.
- Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1994
- Tchobanoglous, Theisen, and Vigil, *Integrated Solid Waste : Engineering Principle and Management Issues*, McGraw-Hill, Inc, 1993.
- Wardhana, WA, *Dampak Pencemaran Lingkungan*, Andi Offset Yogyakarta,

- 1995.
- Warsito et.al, *Otonomi Daerah*, PUSKODAL Universitas Diponegoro, Semarang., 2003.
- Wibowo dan Djajawinata, *Penanganan Sampah Perkotaan Terpadu*, www.kppi.go.id, 2006.
- Yarianto et.al, *Perlu Paradigma Baru Pengelolaan Sampah*, <http://www.sinarharapan.co.id>, 2002.
- Herudadi, Bambang, *Menyulap Sampah Jadi Rupiah*, www.indonesia.com, 2001.
- Al. Muhdhar, Mimien Heni Irawati, *Keterkaitan antara faktor sosial, ekonomi, budaya, pengetahuan dan sikap manifestasi perilaku ibu-ibu rumah tangga dalam pengelolaan sampah rumah tangga di kotamadya Surabaya*, Disertasi, Program Studi Pendidikan Biologi, IKIP Malang, 1998
- Irman, *Evaluasi Peranserta Masyarakat dalam Pelaksanaan Sistem Teknik Operasional Pengelolaan Sampah di Kota Padang*, Tesis, Program Studi Magister Teknik Perencanaan Wilayah dan Kota, Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, Semarang, 2005.
- Sunarti, Ni Made, *Peran Serta Masyarakat dalam Pengelolaan Sampah Rumah Tangga*, Tesis, Program Studi Magister Ilmu Lingkungan, Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, Semarang, 2002.
- Susanawati, Niken, *Evaluasi Kinerja Pengelolaan Sampah Pasar Johar di Kota Semarang berdasarkan Persepsi Pengelola dan Pedagang*, Tugas Akhir, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro, 2004
- Tendy Suryantono, *Model Kelembagaan Pengelolaan Sampah Skala Kecamatan di Kabupaten Bandung*, Tesis, Program Studi Magister Teknik Perencanaan Wilayah dan Kota, Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Sangihe dalam angka 2006 / 2007*, Badan Pusat Statistik Kabupaten Sangihe
- Undang-undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah
- Pemerintah Kabupaten Sangihe, *Peraturan Daerah Kabupaten Sangihe dan Talaud Nomor 24 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tatakerja Dinas-dinas Daerah*, 2001.
- Pemerintah Kabupaten Sangihe, *Peraturan Daerah Kabupaten Sangihe Nomor 11 Tahun 2003 tentang Kebersihan* 2003.
- Departemen Pekerjaan Umum, *Tata Cara pengelolaan Teknik Sampah Perkotaan : SK SNI-T-13-1990-F*, Yayasan LPMB Bandung, 1990.
- _____, *Spesifikasi Timbulan Sampah Untuk Kota Kecil dan Kota Sedang di Indonesia : SKSNI S-04-1993-0*, Yayasan LPMB Bandung, 1993.
- _____, *Tata Cara Pemilihan Lokasi Tempat Pembuangan Akhir Sampah : SKSNI-03-3241-1994*, Yayasan LPMB Bandung, 1994

SURAT PENGANTAR



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER TEKNIK PEMBANGUNAN WILAYAH DAN KOTA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2008**

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kecamatan
di-

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kuesioner yang berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan rencana penelitian untuk pembuatan Tesis dengan topik :

***KAPASITAS INDIVIDU DALAM KELEMBAGAAN PENGELOLAAN
PERSAMPAHAN DI KOTA TAHUNA KABUPATEN SANGIHE***

Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data bagi penelitian dimaksud. Identitas kami sebagai peneliti adalah sebagai berikut :

Nama : Joickson M. Sagune
NIM : L4D005083
Institusi : Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota
Universitas Diponegoro Semarang.

Kami berharap Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya dan apa adanya artinya sesuai dengan kondisi yang dirasakan saat ini oleh Bapak/Ibu. Kuesioner ini disusun sebagai kajian terhadap kapasitas individu dalam kelembagaan pengelolaan persampahan di Kota Tahuna. Setiap jawaban atau usulan yang Bapak/Ibu berikan akan kami jamin kerahasiaannya, dan tidak mempengaruhi status saudara sebagai pegawai. Perlu diketahui bahwa penyebaran kuesioner ini telah mendapat izin dari yang berwenang dan merupakan kegiatan penelitian ilmiah.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Joickson M. Sagune

LAMPIRAN DAFTAR KUESIONER

LEMBAR KUESIONER

Nomor Responden

--	--	--

Petunjuk Pengisian :

1. Pengisian kuesioner ini berbentuk isian.
2. Isilah pada jawaban yang telah disediakan dengan memilih jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/ Saudara. Alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari 5 pilihan jawaban dengan ketentuan sebagai berikut :

5 = Selalu / Sangat tinggi

4 = Sering / Tinggi

3 = Kadang-kadang / Cukup Tinggi

2 = Jarang / Rendah

1 = Tidak Pernah / Rendah Sekali

3. Berilah tanda Silang *X* pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara kehendaki.

I. Data Responden

Nama :

Alamat :

Umur :

Pendidikan terakhir :

Agama :

Status Perkawinan : (Kawin / Belum Kawin) (Coret yg tdk sesuai)

Status Kepegawaian : (PNS / Non PNS) (Coret yg tdk sesuai)

Lamanya bertugas :Tahun

LAMPIRAN DAFTAR PERTANYAAN

1. BAPPEDA KABUPATEN SANGIHE (KEPALA / SEKRETARIS)

2. Bagaimana tanggapan Bapak tentang pengelolaan persampahan yang ada sekarang ini?
3. Bagaimanakah sumbangsih instansi Bapak dalam rangka menunjang pengelolaan persampahan ini?
4. Kendala-kendala apa saja yang selama ini dihadapi instansi Bapak dalam rangka membuat kebijakan-kebijakan dalam pengelolaan persampahan ini?

2. PIMPINAN DPRD

1. Bagaimana tanggapan Bapak tentang penyerahan kewenangan pengelolaan sampah kepada kecamatan ini?
2. Bagaimanakah dasar hukum yang digunakan menyangkut pengelolaan persampahan ini?

3. PIHAK KECAMATAN (CAMAT)

1. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap penyerahan kewenangan pengelolaan kebersihan kepada pihak kecamatan?
2. Bagaimana kondisi peralatan yang dimiliki oleh instansi Bapak dalam menunjang tugas pelayanan persampahan ini ?
3. Bagaimana keberadaan pegawai di instansi Bapak/Ibu baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya.?
4. Dari pegawai yang ada sudah berapa orang yang pernah mengikuti diklat khusus pengelolaan persampahan ?
5. Dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat, maka perlu ada jalinan komunikasi yang baik dengan masyarakat, seperti apa pihak kecamatan menjalin komunikasi dengan mereka?

6. Selaku pimpinan instansi, bagaimana Bapak menilai tingkat kemampuan dari para staf Bapak khusus menyangkut pelayanan sampah ini, dan bagaimana usaha mereka dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat ?
7. Seperti apa kondisi ideal yang diharapkan oleh kecamatan khusus menyangkut pengelolaan sampah ini ?

4. TOKOH MASYARAKAT

1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu tinggal di sini ?
Menurut Bapak/Ibu bagaimana pengelolaan sampah yang ada sekarang ini?
2. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kinerja dari pegawai pengelolaan sampah yang ada sekarang ini?
3. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terhadap sarana penunjang yang disediakan pemerintah untuk melayani pelayanan persampahan?
4. Bagaimana seharusnya sikap pemerintah terhadap permasalahan yang ada sekarang ini khususnya menyangkut pengelolaan sampah di Kota Tahuna?
5. Bagaimana kondisi yang masyarakat inginkan untuk pengelolaan sampah ke depan?

REKAPITULASI HASIL WAWANCARA

1. BAPPEDA KABUPATEN SANGIHE (KEPALA)

1. Menurut pendapat saya pengelolaan sampah yang ada saat ini sudah cukup baik kalau kita bandingkan dengan pengelolaan tahun-tahun sebelumnya, walaupun tidak bisa dipungkiri masih ada saja daerah yang belum terlayani. Kita harus memaklumi keberadaan sarana dan prasarana lainnya yang semuanya masih sangat terbatas.
2. Kami sudah melakukan kajian persampahan mungkin sejak empat atau lima tahun yang lalu dan sudah dipublikasikan. Anda kan tau sendiri kelemahan pemerintah kita... Kemauan penentu kebijakan untuk melaksanakan belum ada... Lambat sekali.
3. Kalau bicara kendala pastilah ada, termasuk pembuatan kebijakan-kebijakan tadi, kendala kami yakni terbentur pada masalah pembiayaan dan SDM yang ada. Dari segi kualitas dan kuantitas SDM masih di anggap kurang. Kemudian untuk membuat suatu produk kita perlu tenaga ahli yang lebih memahami hal itu, artinya kita perlu anggaran ekstra lagi kan.

2. PIMPINAN DPRD

1. Memang pada dasarnya kami masih meragukan akan penyerahan kewenangan ini, apalagi kalau kita melihat pengelolaan sampah yang ada sekarang ini, terkesan kalau sebetulnya pihak kecamatan belum siap untuk menerima tugas ini, atau kalau boleh di bilang mereka belum mampu kayaknya, kan tidak gampang mengelola sampah.
2. Dasar hukum pengelolaan sampah adalah Perda Kabupaten Sangihe Nomor 12 Tahun 2003, dan menurut saya perda ini masih cukup relevan dengan keadaan yang ada sekarang ini, dalam perda ini sudah jelas menguraikan pembagian tugas dan kewajiban dari berbagai pihak. Kemudian juga cara dan besaran retribusi sampah sudah dirinci dengan jelas dalam perda tersebut, termasuk sanksi bagi orang yang melanggar aturan tersebut.

3. PIMPINAN KECAMATAN (CAMAT)

1. Menurut saya, apapun yang dipercayakan pimpinan kepada kami kecamatan, akan kami laksanakan dengan penuh tanggung jawab. Sehingga dengan segala keterbatasan kami ini, kami siap melaksanakan tugas tersebut.
2. Kami sangat kewalahan dalam melayani masyarakat, sementara peralatan yang ada sangat tidak mendukung bagi para pegawai untuk bekerja, peralatan yang ada sangat terbatas dan sudah dimakan usia. Jangankan membeli perala-

tan yang baru, mereparasi (servis) saja urusannya sangat berbelit, karena harus berurusan dengan tim anggaran.

3. Kalau berbicara dari sisi kuantitas, umumnya semua instansi di Sangihe ini masih sangat kekurangan pegawai, tapi tergantung kita sendiri yang mengatur supaya tugas dan pelayanan kita bisa tetap optimal. Sedangkan dari kualifikasi pegawai yang ada pada kantor saya, terdiri dari lulusan S1 dan lulusan SMA, boleh dilihat pada papan data pegawai (nanti di salin saja) lengkap dengan masa jabatan tugasnya juga. Jadi tenaga yang dipekerjakan sekarang ada yang berstatus PNS dan non PNS (tenaga kontrak). Tenaga kontrak ini sesuai dengan surat edaran Menpan akan langsung direkrut menjadi PNS asalkan mereka sudah tercatat di data base pada kantor Badan Kepegawaian Daerah. Dan kami hanya memberikan surat rekomendasi di mana yang bersangkutan sudah bekerja sekian tahun dan sekaligus tingkat kehadiran termasuk tugas-tugas yang sudah dikerjakan oleh yang bersangkutan.
4. Dari keberadaan pegawai yang ada, baru 2 orang yang pernah mengikuti pelatihan tentang pengelolaan sampah, 1 orang dari kecamatan Tahuna dan 1 orang lagi dari kecamatan di sini. Jadi pegawai lainnya hanya mempelajari cara mengelola sampah dari modul yg dicopykan ini.
5. Untuk menjalin komunikasi dengan masyarakat, maka kami setiap saat membuka diri untuk menerima berbagai keluhan dari masyarakat tentang pengelolaan sampah dan hal-hal lainnya. Keluhan atau masukan ini boleh langsung disampaikan atau melalui kotak saran yang ada di Kelurahan atau di Kecamatan. Kemudian untuk tingkat lingkungan ada juga pegawai yang kami tempatkan untuk melayani persampahan ini termasuk untuk menerima keluhan-keluhan tadi.
6. Menurut saya, kalau mengenai tingkat kemampuan para staf saya, mungkin sudah cukuplah. Hal ini boleh di lihat dari latar belakang pendidikan dan pengalaman mereka dan juga dari berbagai tugas yang dipercayakan kepada institusi kami, nyatanya boleh kami kerjakan dengan maksimal. Walaupun ada berbagai kendala yang menghalangi pelayanan kami itu, karena sudah di luar kewenangan kami.
Kemudian dalam pengelolaan sampah ini, kami memang hanya berbekal pengalaman dan pada modul-modul yang didapat dari pelatihan yang di selenggarakan di Jakarta beberapa waktu lalu. Karena kebetulan ada staf saya yang di tugasi ke Jakarta untuk pelatihan tersebut, maka dari modul yang diperoleh itu mereka belajar tentang pengelolaan sampah tersebut. Memang sudah ada beberapa surat di sekretariat
7. Kalau menyangkut kondisi ideal, ya menurut kami adalah kondisi dimana pengelolaan sampah ini sudah bisa berjalan sesuai yang diharapkan oleh masyarakat seperti semua sampah sudah terangkut ke TPA, kemudian pengelolaan di TPA sudah sesuai dan memenuhi standard lingkungan. Namun untuk mencapainya ke sana perlulah secara bertahap, sehingga harapan kami masa-

lah persampahan ini haruslah dipecahkan secara menyeluruh dan tidak hanya oleh pihak kecamatan sendiri yang mencari solusinya. Haruslah melibatkan eksekutif, legislatif dan tokoh-tokoh masyarakat.

8. TOKOH MASYARAKAT

1. Saya sejak kecil sudah tinggal di sini bahkan sekarang sudah hampir punya cucu dan sesuai pengamatan saya, sudah begitu banyak sampah yang menumpuk di TPS-TPS, ini disebabkan mungkin karena kurangnya truk pengangkut sampah yang dimiliki oleh pemerintah, sehingga ada sebagian masyarakat juga yang mengelola sampah sendiri, seperti dibakar dan lebih parah lagi sebagian masyarakat yang bermukim di bantaran sungai, mereka membuang sampah mereka langsung ke sungai yang ada.
2. Kalau ditanya menyangkut kinerja dari para pegawai kantor camat, saya sepertinya masih ragu-ragu dengan kemampuan mereka, karena mereka kayaknya belum dibekali ilmu yg cukup dalam pengelolaan sampah, inikan agak teknis, sementara mereka cuma biasanya mengurus surat-surat, ya administrasi.
3. Menurut kami masyarakat, pemerintah haruslah setiap saat mengontrol dan melakukan inspeksi secara terus menerus tentang pengelolaan sampah ini, supaya langsung diketahui apa yang menjadi kendala atau hambatan di lapangan agar diperoleh jalan keluar yang terbaik. Dan harus tegas memberlakukan perda tentang persampahan ini, yakni dengan memberi sanksi bagi mereka yang dengan sengaja mencemari lingkungan, jangan hanya duduk dan berdiam di kantor saja.
4. Kondisi yang diinginkan oleh masyarakat, tidaklah terlalu muluk-muluk atau berlebihan, kami hanya mengharapkan agar kebersihan kota Tahuna ini bisa kita jaga bersama, misalnya sampah-sampah tidak menumpuk lagi di rumah atau di TPS-TPS dan tetap menggalakan kegiatan yang kemasyarakatan seperti kerja bakti bersama untuk bersih-bersih lingkungan, agar tidak menimbulkan efek-efek yang merugikan kita semua.

LAMPIRAN E: RIWAYAT HIDUP PENULIS



Joickson Micles Sagune, ST. lahir di Hulu-Siau Sangihe Sulawesi Utara pada tanggal 23 Mei 1969, merupakan anak ke-3 dari 4 bersaudara pasangan Bapak Drs. J. D. Sagune dan Ibu M. S. Dame. Alamat tempat tinggal pada saat ini adalah Jalan Nanding 01 Kampung Kecamatan Siau Barat Kabupaten Siau Tagulandang Biaro

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD YPK Salili tahun 1981, SMP Negeri Beong tahun 1984, SMA Negeri I Hulu-Siau tahun 1987.

S1 Jurusan Teknik Sipil Universitas Sam Ratulangi Manado Tahun 2002.

Pada tahun 2005 mendapat beasiswa S2 melalui Pusbiktekn Departemen Pekerjaan Umum pada Program Studi Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota Konsentrasi Manajemen Prasarana Perkotaan Universitas Diponegoro Semarang serta dinyatakan lulus pada sidang ujian Tesis tanggal 07 September 2009. Pada tahun 2002 penulis bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kimpraswil Kabupaten Kepulauan sebagai staf pada Subdin Bina Marga. Dengan adanya pemekaran Kabupaten Siau Tagulandang Biaro pada tahun 2007, penulis diangkat sebagai Kepala Seksi Pengairan merangkap Plt. Kepala Bidang Pengairan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.

Penulis menikah dengan Fike. E. Ruru tahun 1997 dan sampai saat ini telah dikaruniai seorang putri bernama Novanda Sri Regina Sagune (lahir 29 Nopember 1997) dan 2 orang putra bernama Hiskia Bryan Wilson Sagune (lahir 04 September 2003) dan si bungsu Jeremi Rajendra Sagune (lahir 21 September 2008).