

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setelah beberapa tahun belakangan ini sudah kita ketahui bersama bahwa Kabupaten Ponorogo tidak mendapatkan piala Adipura. Piala Adipura itu sendiri diperebutkan oleh setiap kabupaten di Indonesia berdasarkan kriteria – kriteria penilaian yang harus di penuhi. Sedangkan Kabupaten Ponorogo masih banyak kekurangan – kekurangan yang harus dipenuhi, hal itu menjadi tanggung jawab kita bersama masyarakat yang ada di Kabupaten Ponorogo. Selain masyarakat Ponorogo beban paling berat ada di pundak Bapak Ipong Muchlissoni selaku Bupati Ponorogo, beliau sudah menginstruksikan kepada seluruh jajaran instansi untuk bekerja secara kompak agar piala Adipura kembali lagi di kabupaten Ponorogo. Hal itu tidak semudah membalikkan telapak tangan hal itu semua harus didukung dengan pendanaan yang lumayan besar. Lagi pula semenjak ada kebijakan dari menteri keuangan yang memangkas anggaran daerah, ini akan mempersulit kinerja yang ada di bawahan yaitu Dinas – Dinas. Bagaimana caranya agar Dinas ini bekerja secara efektif walaupun dengan pendanaan yang relatif sedikit. Hal ini juga sangat berimbas pada Dinas Lingkungan Hidup bidang pengelolaan sampah dan pertamanan Kabupaten Ponorogo, yang biasanya mendapatkan biaya yang lumayan besar sekarang tinggal separuh dari pendanaan yang sebelumnya. Berdasarkan fakta yang ada di lapangan semua personil merasakan imbas dari itu semua dikarenakan alat – alat pendukung semakin lama semakin rusak sedangkan alat pendukung yang baru belum bisa di beli akibat benturan biaya tersebut. Bapak Henry Indrawardana sebagai Kepala Bidang pengelolaan sampah dan pertamanan harus berfikir lebih cerdas bagaimana kinerja yang ada di lapangan tidak terganggu. Untuk Dinas lingkungan Hidup bidang pengelolaan sampah dan pertamanan tahun ini sangat membutuhkan peralatan besar yang harganya mahal. Alat tersebut akan digunakan untuk pengolahan sampah dalam skala besar yang akan ditempatkan ditempat pembuangan akhir. Alat tersebut akan sangat membantu untuk meraih Adipura kembali, sebab kenapa berdasarkan penilaian dari team Adipura untuk pengelolaan yang ada di tempat pembuangan akhir nilainya sangat kurang, di sana sampah Cuma di kumpulkan

secara menggunung tanpa ada penguraian kembali. Berdasarkan pengalaman yang ada pengelolaan sampah seperti itu di perbolehkan akan tetapi seiring dengan perkembangan jaman dan memperhitungkan dari segi kesehatan warga yang ada di sekitar tempat pembuangan sampah pengolahan seperti itu salah. Ada tempat pengelolaan sampah organic dan non organic akan tetapi belum di pergunakan sebagaimana mestinya hal itu di karenakan banyak faktor antara lain tidak adanya tenaga pemilah sampah organic dan non organic.

Berdasarkan hasil kerja yang di capai para pekerja yang ada di lapangan dan di kantor maka Dinas Lingkungan bidang pengelolaan sampah dan pertamanan harus menginstruksikan kepada mereka agar tetap bekerja semangat walaupun menggunakan peralatan seadanya. Bapak kepala bidang terus memberikan motifasi dan dorongan yaitu tiap beberapa bulan sekali di adakan rapat koordinasi tentang betapa pentingnya suatu tata kelola pemerintahan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup bidang pengelolaan sampah dan pertamanan agar pelaksanaan di lapangan selesai tepat waktu dan memuaskan, oleh sebab itu semua karyawan yang pegawai negeri sipil maupun tenaga kontrak harus selalu datang untuk menghadiri acara tersebut. Untuk menjadikan suatu tata kelola pemerintahan yang baik yang harus di patuhi seluruh karyawan antara lain paling tidak mereka memiliki sumber daya manusia yang baik dengan didukung pendidikan yang memadai, harus memiliki integritas yang tinggi pula, tingkat kedisiplinan dari setiap individu, dari ketiga unsur tersebut apabila di kerjakan dengan sepenuh hati maka program atau rencana yang sudah terbuat akan terlaksana dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut yaitu : “Bagaimanakah tata kelola di Dinas Lingkungan Hidup bidang pengelolaan sampah dan pertamanan di Kabupaten Ponorogo?”

C. Tujuan Penelitian

Ingin mengetahui sistem tata kelola yang ada di Dinas Lingkungan Hidup bidang pengelolaan sampah dan pertamanan di Kabupaten Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

1. untuk menambah wawasan bagi para peneliti
2. mengetahui bahwa bagaimanakah sebenarnya sistem kerja yang ada di Dinas tersebut
3. Dapat meningkatkan hubungan persaudaraan sesama pimpinan.
4. Dapat menimbulkan rasa percaya diri kepada peneliti.
5. Menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada suatu pekerjaan/tugas

E. Landasan teori

1. Variabel Tata Kelola

a. Pengertian Tata Kelola

Pengertian Tata kelola Pemerintahan adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien. penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Definisi Tata kelola pemerintahan atau yang lebih dikenal dengan sebutan good governance, secara umum pengertiannya adalah segala sesuatu yang terkait dengan tindakan atau tingkah laku yang bersifat mengarahkan, mengendalikan atau mempengaruhi urusan publik untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari Good governance tidak hanya sebatas pengelolaan lembaga pemerintahan, namun menyangkut semua lembaga baik pemerintah maupun non-pemerintah.

Orientasi dari tata kelola pemerintahan yang baik adalah:

1. Orientasi Ideal, yaitu negara yang diarahkan pada pencapaian tujuan nasional. Orientasi ini bertitik tolak pada demokratisasi dalam kehidupan bernegara dengan elemen konstituennya seperti: legitimasi, akuntabilitas, securing of human rights, authonomy and devolution of power, dan juga assurance of civilian control.
2. Pemerintah Yang Berfungsi Secara Ideal , yaitu efektif dan efisien dalam melakukan upaya untuk mencapai tujuan nasional. Orientasi

ini bergantung sejauhmana pemerintah mempunyai kompetensi dan sejauhmana struktur mekanisme politik serta administratif berfungsi secara efektif dan efisien.

b. Konsep Tata Kelola Pemerintahan

Tata kelola pemerintahan atau good governance secara umum menyangkut pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan dapat ditinjau dari segi fungsional maupun pemerintah.

Dari segi fungsional, yaitu apakah pemerintah telah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah digariskan, atau justru sebaliknya dimana pemerintahan tidak berfungsi secara efektif dan terjadi inefisiensi. Untuk itu diperlukan tiga kaki yaitu:

1. Economic Governance, yang meliputi proses pembuatan keputusan (decision making process) yang memfasilitasi terhadap equity (kesetaraan), poverty (kesejahteraan) dan quality of life (kualitas hidup).
2. Political Governance adalah proses keputusan untuk formulasi kebijakan
3. Administrative Governance adalah sistem implementasi proses kebijakan.

Dari segi pemerintah (government), tata kelola pemerintahan dapat dilihat dari aspek sebagai berikut, yaitu:

1. Hukum, yaitu kebijakan yang ditujukan pada perlindungan kebebasan sosial, politik dan ekonomi.
2. Administrative competence and transparency, yaitu kemampuan membuat perencanaan dan melakukan implementasi secara efisien, kemampuan melakukan penyederhanaan organisasi, penciptaan disiplin dan model administratif serta keterbukaan informasi.
3. Desentralisasi yaitu desentralisasi regional dan dekonsentrasi di dalam departemen.

4. Penciptaan pasar yang kompetitif, yaitu penyempurnaan mekanisme pasar, peningkatan peran pengusaha kecil dan segmen lain dalam sektor swasta, deregulasi dan kemampuan pemerintah dalam mengelola kebijakan makro ekonomi.

c. Karakteristik Tata Kelola Pemerintahan

Adapun karakteristik dari tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi, dimana setiap warga negara mempunyai suara dalam pembuatan keputusan, baik secara langsung maupun melalui intermediasi institusi legitimasi yang mewakili kepentingannya.
2. Aturan Hukum, yaitu kerangka hukum harus adil dan dilaksanakan tanpa perbedaan, terutama hukum hak asasi manusia.
3. Transparansi, yaitu transparansi yang dibangun atas dasar kebebasan arus informasi. Proses lembaga dan informasi secara langsung dapat diterima oleh mereka yang membutuhkan.
4. Responsif, yaitu lembaga dan proses harus mencoba untuk melayani setiap stakeholders.
5. Consensus Orientation, yaitu tata kelola pemerintahan menjadi perantara kepentingan yang berbeda untuk memperoleh pilihan terbaik bagi kepentingan yang lebih luas, baik dalam hal kebijakan maupun prosedur.
6. Efektivitas dan efisiensi, yaitu proses dan lembaga menghasilkan sesuai dengan apa yang telah digariskan dengan menggunakan sumber yang tersedia sebaik mungkin.
7. Akuntabilitas, yaitu para pembuat keputusan dalam pemerintahan, sektor swasta dan masyarakat bertanggung jawab kepada publik dan lembaga stakeholders.
8. Strategic Vision, yaitu para pemimpin dan publik harus mempunyai perspektif good governance dan pengembangan

manusia yang luas serta jauh ke depan dengan apa yang diperlukan untuk pembangunan.

Dalam tata kelola pemerintahan, domain state (negara) menjadi domain yang paling memegang peranan penting dalam mewujudkan good governance., karena fungsi pengaturan yang memfasilitasi domain sektor swasta dan masyarakat. Peran pemerintah melalui kebijakan publiknya sangat penting dalam memfasilitasi berjalannya mekanisme pasar yang benar. Oleh karena itu, upaya perwujudan ke arah tata kelola pemerintahan yang baik dapat dimulai dengan membangun landasan demokratisasi penyelenggaraan negara dan dilakukan upaya pembenahan penyelenggara pemerintahan sehingga dapat terwujud tata kelola pemerintahan yang baik.

d. Hubungan Demokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan

Transisi demokrasi yang sedang menjadi fase perkembangan sistem politik di Indonesia saat ini memberikan harapan perubahan sekaligus kekhawatiran. Demokrasi diharapkan mampu menciptakan tata pemerintahan yang baik berupa peningkatan akuntabilitas pemerintahan, partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam pembuatan dan kontrol kebijakan, serta efisiensi dan efektivitas pelayanan dan pembangunan. Pemilihan langsung presiden merupakan aktualisasi sistem demokrasi yang partisipatif, dimana rakyat secara langsung memilih presidennya.

Penciptaan good governance dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas, responsivitas dan transparansi. Akuntabilitas sebagai perwujudan tata pemerintahan yang baik dapat berbentuk akuntabilitas program, akuntabilitas keuangan, akuntabilitas politik dan akuntabilitas hukum. (Dr. Sedarmayanti, Dra., M.Pd,PT. Mandar Maju, 2003)

2. Variabel Displin

a. Pengertian Disiplin

Suatu organisasi menghendaki para pegawainya untuk berlaku sesuai dengan aturan yang berlaku. apabila orang-orang yang ada di dalam berperilaku, bertindak tertib dan senang hati tunduk pada suatu aturan yang tidak tertulis maupun yang tertulis dan berlaku maka di katakana disiplin. kata disiplin yang berasal dari bahasa latin "diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. menurut Singodimedjo yang di ikuti Edi sutrisno mengatakan bahwa :disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Edy sutrisno PT. kencana purnada media group, 2009).

Disiplin merupakan bentuk ketaatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya secara sukarela untuk patuh dan taat pada peraturan dan kebijakan organisasi. disiplin pegawai yang baik akan dapat mempercepat tercapainya organisasi, begitu juga sebaliknya disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi.

Seseorang bersikap disiplin karena menaruh rasa hormat secara sadar dan rasional mau melaksanakan tugas dan beban yang menjadi tanggung jawabnya untuk diselesaikan. pegawai yang sadar dan taat pada aturan akan menguntungkan diri sendiri dan instansi. instansi juga harus berusaha mengeluarkan peraturan yang jelas agar mudah di pahami oleh seluruh pegawai yang ada baik atasan maupun bawahan.

b. Pendekatan Disiplin

Disiplin yang diterapkan pegawainya adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan agar berjalan dengan baik. Disiplin diterapkan dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah terjadinya pemborosan waktu dan

energi, mencegah terjadinya hal – hal yang tidak di inginkan seperti hilangnya perlengkapan alat – alat kerja. Ada tiga pendekatan disiplin yang sering digunakan dalam rangka mendisiplinkan pegawainya namun tetap memperhatikan situasi dan kondisi, yaitu sebagai berikut :

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar

hukuman. pendekatan ini berasumsi bahwa :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan – keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus di perbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta – faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali apabila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan-perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman lebih berat.
- 3) pendekatan disiplin bertujuan
- pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan harus dipahami oleh semua pegawai
 - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman,tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.(Anwar prabu mangkunegaran,Manajemen sumber daya manusia,PT Rosda karya,Bandung,2000)

Pemimpin yang efektif tidak akan memaksakan kehendaknya sendirisehinggamengakibatkan kurang berhasil kepemimpinannya.pemimpin akan menuai hasil dari apa yang telah dilakukan apabila menerapkan disiplin dengan memperhatikan kondisi organisasi dan para pegawainya.pemimpin yang menggunakan ancaman,hukuman agar pegawainya patuh terhadap perintahnya akan membawa dampak yang negative karena pegawainya akan bekerja di hantui perasaan takut akan berbuat salah dan perasaan was-was sehingga ia akan melaporkan hal-hal yang positif dan dimaui oleh pimpinan.

c. Ciri Disiplin

Pegawai akan berlaku disiplin pada tahap awal mengalami kesulitan,maka dari itu diperlukan latihan yang dilakukan secara terus menerus.pada tahap awal mengalami kesulitan penerapannya dan banyak hambatan itu sudah pasti,tetapi dengan keyakinan yang penuh bahwa usaha akan berhasil dapat mendorong pimpinan untuk

melakukannya. Disiplin merupakan tindakan tertib dan teratur dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Karyawan/karyawati datang secara teratur dan selalu tepat waktu.
2. Apabila melakukan suatu pekerjaan selalu tepat waktu dan baik
3. Mereka selalu mengerjakan dengan hasil perlengkapan yang bagus karena mereka bekerja dengan sangat hati - hati
4. Karyawan selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan sangat memuaskan dan selalu mengikuti peraturan yang telah berlaku di tempat itu.
5. Karyawan selalu bekerja dengan etos kerja yang tinggi (Alfred R. Lateiner, PT Aksara baru, 1985)

d. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin merupakan sikap mental pegawai untuk berperilaku patuh dan taat pada peraturan yang berlaku. Disiplin memang erat hubungannya dengan kesejahteraan sehingga untuk meningkatkan disiplin perlu faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam pengambilan tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Edy Sutrisno, Kencana Perdana Media Group, 2009)

Selain itu ada indikator-indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan

5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan (Malayu S.P Hasibuan, Bumi Aksara, 2008, hal. 194)

Organisasi menghendaki para pegawai dapat melaksanakan peraturan yang digariskan organisasi. Pegawai yang mematuhi peraturan dengan sadar dan sukarela karena dengan memiliki sifat yang terpuji sehingga dapat mencegah menurunnya berbagai norma kehidupan. Disiplin perlu dilatih dan dibiasakan dalam diri pegawai baik di kantor maupun hidup bermasyarakat. Pegawai yang bekerja dengan disiplin akan terasa enak karena tidak di hantui perasaan salah dan takut menyimpang dari aturan serta akan terasa apabila akan berperilaku tidak disiplin.

3. Variabel Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya Intelligence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ). (Hasibuan, Edisi Revisi, Bumi Aksara, 2003)

b. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya dari sumber daya manusia

yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan. Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah akan menjadi beban pembangunan. Kualitas penduduk adalah keadaan penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai.

Agar menjadi sumber daya manusia yang tangguh penduduk harus mempunyai kualitas yang memadai sehingga dapat menjadi modal pembangunan yang efektif. Tanpa adanya peningkatan kualitas, jumlah penduduk yang besar akan menimbulkan berbagai masalah dan menjadi beban pembangunan.

Analisis mengenai kualitas sumber daya manusia sering dibedakan menjadi kualitas fisik dan kualitas non fisik. Indikator yang dapat menggambarkan kualitas fisik penduduk meliputi tingkat pendidikan, derajat kesehatan, dan indeks mutu hidup. Kualitas non fisik meliputi kualitas spiritual keagamaan, kekaryaan, etos kerja, kualitas kepribadian bermasyarakat, dan kualitas hubungan selaras dengan lingkungannya.

Sampai saat ini, baik kualitas fisik maupun non fisik sumber daya manusia Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Karena adanya kesulitan pengukuran kualitas non fisik, sehingga yang sering di jadikan patokan adalah kualitas fisik.

Kualitas kehidupan fisik penduduk setiap negara berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh lingkungan, letak geografis, dan ras genetiknya. Negara-negara yang berada disekitar khatulistiwa, kualitas penduduknya tergolong rendah dan negara-negara tersebut merupakan negara terbelakang di bidang ekonomi dibandingkan dengan negara-negara yang berada di daerah subtropis. Keadaan ini kemungkinan besar disebabkan karena daerah-daerah disekitar khatulistiwa tidak mengenal pergantian musim seperti di daerah sub tropis, sehingga mereka bisa hidup sepanjang tahun tanpa mengalami kesulitan mencari perlindungan terutama di musim dingin. Hal inilah yang mendidik penduduknya kurang

berfikir untuk menghadapi tantangan alam, dan akhirnya menyebabkan sifat malas.

Dengan keadaan yang demikian, maka penduduk disekitar khatulistiwa hidupnya tetap miskin walaupun daerah-daerah tersebut kaya akan sumber daya alam. Keadaan ini sangat berbeda dengan keadaan penduduk di daerah subtropis walaupun daerahnya tidak tersedia sumber daya alam yang banyak, namun mereka sanggup menguasai teknologi, sehingga hasil penguasaan teknologi tersebut membuat kualitas kehidupan mereka menjadi lebih baik. Indonesia yang mengedepankan sektor ekonomi yang selama ini menjadi prioritas pembangunan, ternyata tidak mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Masruri, Muhsinatun Siasah, dkk., UPT MKU UNY, 2002)

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai usaha mempersiapkan orang baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat dengan segala kedudukannya. Hal ini berarti bahwa usaha itu tidak terbatas pada pembinaan kemampuan fisik melainkan juga kemampuan mental sebagai pendukung suatu kebudayaan. Dengan demikian maka pengembangan sumber daya manusia itu harus dapat mempersiapkan ketrampilan jasmaniah seseorang agar ia dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya serta tanggungannya.

Pengembangan sumber daya manusia juga harus dapat mempersiapkan seseorang untuk memainkan peranan sosial secara mantap sesuai dengan kedudukan-kedudukannya di masyarakat. Oleh karena itu praktek komunikasi atau interaksi sosial yang efektif itu hanya mungkin terselenggara kalau ada pranata yang terwujud atas dasar nilai-nilai, maka pengembangan sumber daya manusia berarti usaha aktif penanaman sikap dan keterampilan pada anggota masyarakat sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku sebagai pedoman hidup yang mengembalikan pola tingkah laku sosial mereka.

Melalui proses enkulturasi sebagai pendidikan dalam arti luas, pengembangan sumber daya manusia menjelang diharapkan akan dapat menghasilkan manusia Indonesia yang tangguh baik sebagai perorangan, sebagai anggota suatu masyarakat ataupun sebagai pendukung suatu kebudayaan yang aktif. Dengan demikian manusia Indonesia seutuhnya itu tidak hanya mampu berusaha memenuhi kebutuhan pokok bagi diri sendiri ataupun tanggungannya semata, akan tetapi bersama-sama dengan anggota masyarakat lainnya ia mampu mencapai tujuan bersama secara efektif. Disamping itu, sebagai pendukung kebudayaan ia harus mampu mengembangkan gagasan kreativitas berkarya kearah pembaharuan kebudayaan atas dasar tradisi setempat maupun secara selektif juga atas dasar pengaruh kebudayaan asing yang akan memperkaya sistem idea, sistem sosial, maupun sistem teknologi yang diperlukan dalam menghadapi tantangan hidup selanjutnya. (Kadir, Mardjan dan Umar Ma'sum, Surabaya, 1982)

Sumber daya manusia harus dapat dibina dan diarahkan secara tepat agar mampu mengembangkan potensinya, antara lain :

1. Manusia yang profesional, yang memiliki keahlian dan keterampilan sehingga mampu bekerja lebih produktif.
2. Manusia yang berkembang kemampuan intelektualnya sehingga mampu menjadi pelopor perubahan masyarakat.
3. Manusia yang berjiwa wiraswasta yang mampu menciptakan lapangan kerja untuk dirinya sendiri, tidak tergantung pada kesempatan kerja yang diciptakan pemerintah, tetapi juga mampu menciptakan lapangan kerja bagi orang lain.
4. Manusia sebagai tenaga kerja yang berkeahlian dan berketerampilan sehingga dari kesempatan kerjanya dapat menikmati kehidupan yang layak. (Soerjani, Moh, dkk, Jakarta: UI-PRESS, 1987)

F. Definisi Operasional

Definisi operasional ini merupakan uraian singkat namun terperinci terhadap bagaimana variabel-variabel penelitian akan diukur. Indikator dari analisis upaya Dinas Lingkungan Hidup bidang pengelolaan sampah dan pertamanan dalam mengatur sistem tata kelola pemerintahan adalah :

1. Tata Kelola

Tata kelola suatu pemerintahan adalah menyelenggarakan aturan pembangunan yang bertanggung jawab dan terarah yang sesuai dengan prinsip demokrasi yang ada di Indonesia dan di laksanakan secara menyeluruh.

- a. Orientasi Ideal
- b. Pemerintahan yang berfungsi secara ideal

2. Disiplin

Disiplin adalah sikap, perbuatan dan tingkah laku para pegawai dalam organisasi yang menunjukkan suatu keadaan tertib dan teratur berjalan dengan sesuai aturan yang berlaku secara formal dan non formal, adapun indikator dipergunakan yaitu :

- a. Kehadiran di kantor
- b. Ketaatan pada peraturan yang berlaku
- c. Penyelesaian tugas tepat waktu

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. adapun indikator yang di pergunakan yaitu :

- a. kualitas fisik
- b. kualitas non fisik.

G. Metode Penelitian

Untuk mengerjakan suatu karya ilmiah maka penulis harus menggunakan suatu cara atau metode yang sesuai dengan apa yang diteliti lalu menyesuaikan dengan permasalahan agar mendapatkan suatu data yang

relefan/akurat.untuk mendapatkan hasil penelitian itu sendiri maka peneliti harus menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat,actual mengenai apa yang peneliti harus kerjakan untuk mendapatkan informasi tersebutserta terbatas kepada pengungkapan fakta dan bukan merupakan pengujian hipotesa.

Metode penelitian deskriptif dipakai karena penulis ini bertujuan menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang Nampak serta untuk mengungkapkan bagaimana sistem tata kelola Dinas Lingkungan Hidup Khususnya bidang pengelolaan sampah dan pertamanan di Kabupaten Ponorogo dapat berjalan sesuai dengan aturan dan apa yang dilakukan para pegawai dalam mengelola sampah dan mengelola pertamanan. Untuk itu penelitian yang akan di gunakan seorang peneliti adalah

1. Menentukan lokasi

Dengan pertimbangan segala hal,baik itu energi,efisiensi,waktu dan sebagainya dan disesuaikan dengan judul penelitian ini,maka penulis menentukan daerah penelitiannya adalah Dinas Lingkungan Hidup Khususnya bidang pengelolaan sampah dan pertamanan Kabupaten Ponorogo

2. Menentukan informan

Pengertian informan adalah orang yang bisa memberikan keterangan atau informasi yang di butuhkan oleh penulis dan keterangan tersebut harus benar adanya.informan dalam bentuk ini lebih berdasarkan cuplikan.cuplikan adalah suatu bentuk khusus atau suatu proses yang umum dalam pemusatan atau pemilihan dalam riset yang mengarah pada seleksi.(Heribertus sutopo,1998)

Cara pendekatan semacam ini cenderung bersifat acak dan purposive,peneliti memilih mana yang iya percayai untuk mendapatkan data – data dari nara sumber yang mengetahui suatu permasalahan yang sesungguhnya.

Dalam cuplikan ini informan dapat di pilih berdasarkan padainforman pegawai diDinas Lingkungan Hidup bidang

pengelolaan sampah dan pertamanan Kabupaten Ponorogo. adapun informan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Kepala bidang(Kabid) : 1 Orang
 2. Kepala seksi(Kasi) : 3 Orang
 3. Pengatur/mandor : 6 Orang
- Jumlah informan : 10 Orang

3. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan penulis antara lain :

1) Interview

Yaitu salah satu metode untuk mendapatkan informasi dengan bertanya secara langsung kepada responden. wawancara atau interview adalah merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai wawancara ini merupakan salah satu bagian terpenting seorang peneliti akan kehilangan informasi yang didapatkan dengan bertanya langsung kepada informan.

2) Dokumentasi

Yaitu dengan mempelajari dan mencari data mengenai variabel-variabel yang berupa struktur organisasi, absensi pegawai, sarana pemerintahan dan lain sebagainya yang dianggap relevan dengan masalah yang diteliti.

4. Analisis Data

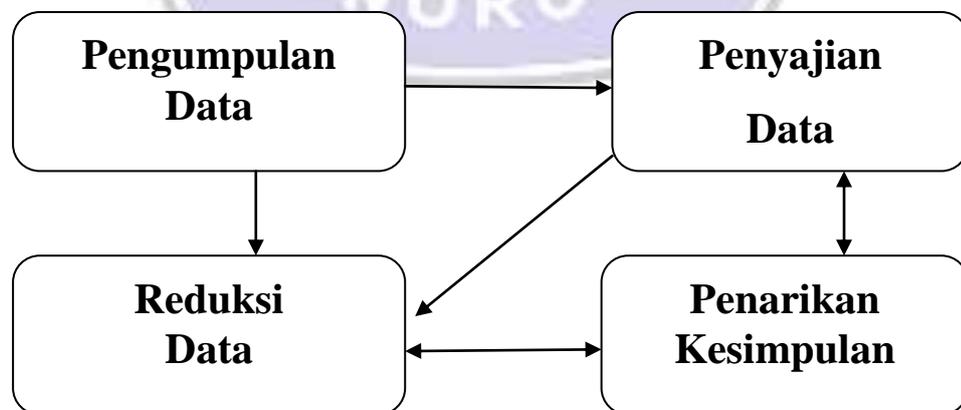
Untuk mendapatkan suatu jawaban mengenai suatu permasalahan yang harus di teliti untuk itu perlu di adakan analisis data. Menurut Suharsini Arikunto (2002:11) dinyatakan: “penelitian kualitatif kejelasan unsure: subyek sempel, sumber data tidak mantap dan rinci, masih fleksibel, timbul dan berkembangnya masih jalan (emergent)”. sehingga dalam analisa data kualitatif sumber datanya

tidak mantap dan dapat berkembang sesuai dengan pembahasan penelitian.

Metode analisa kualitatif menggunakan kualitatif deskriptif,yaitu dengan mendeskripsikan mengolah data yang telah di olah dan langkah selanjutnya menganalisa dengan cara menganalisa secara logika, sehingga dapat diambil sebuah kesimpulan dan saran.seperti yang sehingga di dikemukakan oleh Muhammad nasir , PhD demikian “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia suatu objek suatu kondisi suatu system pemikiran atau peristiwa masa sekarang”.sedangkan menurut Hadiri Nawawi (1987:62) menganalisa data dengan cara kualitatif yaitu berwujud apa yang dikatakan oleh informan baik secara lisan maupun secara tertulis kemudian diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang bersifat utuh,selanjutnya data-data tersebut dianalisa dengan jalan membandingkan dengan apa yang diperoleh dalam teori dengan apa yang diperoleh dalam praktek.

Dengan analisa kualitatif proses pengaturan urutan data dan mengorganisasikanya dalam suatu pola,kategori dan suatu urutan daftar (Milles Hubberman)dengan model interaktif analisis data sebagai berikut :

Model Interaktif Analisa Data



A. Reduksi Data

Yang dimaksudkan sebagai proses pemilihan, pemusatan, pemerhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasikan data kasar yang muncul dari catatan tertulis dilapangan. Reduksi data adalah proses transformasi terus menerus sesudah penelitian di lapangan sampai laporan akhir secara lengkap tersusun.

B. Penyajian Data

Dimaksudkan sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya kesimpulan untuk mengambil tindakan. Semua ini dimaksudkan agar mempermudah seorang penulis dalam menganalisa seluruh tahapan – tahapan yang akan diteliti

C. Penarikan Kesimpulan

Dimaksudkan merangkum semua kegiatan mulai awal sampai akhir penelitian, sedang verifikasi oleh penulis dengan maksud untuk menganalisa dan mencari makna dari informasi yang akan dikumpulkan.

