

**KINERJA PEGAWAI DALAM PENGENDALIAN PROGRAM
ADIWIYATA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Oleh :

SASKIA DWI SALSABILA

NPM 1503100068

Program Studi Ilmu Administrasi Negara



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PENGESAHAN

Bismillahirrohmanirrohiem

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama : Saskia Dwi Salsabila
N P M : 1503100068
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada hari, tanggal : Jum'at, 04 Oktober 2019
Waktu : Pukul 07.45 s.d. selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : DR. ARIFIN SALEH, S.SOS., M.SP

PENGUJI II : SYAFRUDDIN, S.Sos, MH

PENGUJI III : IDA MARTINELLYM, SH., MM

(.....)
(.....)
(.....)

PANITIA PENGUJI

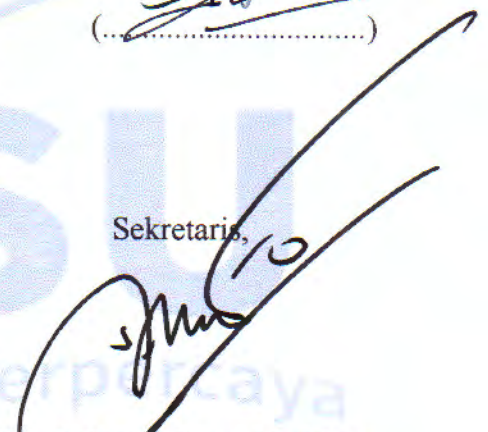
Ketua,



DR. ARIFIN SALEH, S.SOS., M.SP



Sekretaris,



DRS. ZULFAHMI, M.I.KOM

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

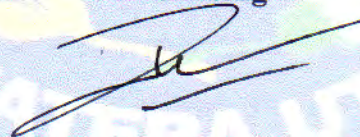
Bismillahirrohmanirrohiem

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi, oleh

Nama : Saskia Dwi Salsabila
N P M : 1503100068
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : Kinerja Pegawai Dalam Pengendalian Program Adiwiyata
Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Medan, Oktober 2019

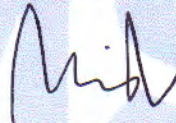
Pembimbing



IDA MARTINELLYM, SH., MM

Disetujui Oleh

KETUA PROGRAM STUDI



NALIL KHAIIRIAH, S. IP, M. PD



Dekan

DR. ARIEN SALEH, S.SOS, M.AP

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya, Saskia Dwi Salsabila, NPM 1503100068, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang oleh undang – undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang – undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai – nilai hasil ujian skripsi saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, September 2019

Yang menyatakan,



Saskia Dwi Salsabila



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: rektor@umsu.ac.id

Dasar & Terpercaya
Surat ini agar disebutkan
tanggalnya

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : SASKIA DWISALSABILA
NPM : 1503100060
Jurusan : ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Judul Skripsi : KINERJA PEGAWAI DALAM PENGENDALIAN PROGRAM
ADIWIYATA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	5 April 2019	Konsultasi Penetapan judul Skripsi	
2	10 April 2019	Pemeriksaan Proposal	
3	12 April 2019	Konultasi Draft wawancara	
4	26 Juni 2019	Pemeriksaan Bab I latar belakang, tata cara penulisan	
5	3 Juli 2019	Pemeriksaan Bab II & bab III - penambahan referensi & struktur organisasi	
6	11 Sep 2019	Pemeriksaan Bab II, bab III tata cara pengutipan, simpulan pembahasa hasil wawancara	
7	26 Sep 2019	Perbaikan pembahasaan dan simpulan, saran.	
8	29 Sep 2019	Revisi & uji	

Medan, 28 September 2019
Pembimbing ke : ...

RIFAT SALEH, S.Sos, MSP.

NADIA KHARIR, S.Pd, M.A.

DA MERTIA, S.Pd, M.A.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tercurah limpahkan kepada Nabi kita yakni Nabi Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang terutama dan paling utama kepada Allah SWT.
2. Kedua orang tua tercinta, ayahanda Rahmad, ibunda tersayang Hj. Niken Sawitri, Eyang Hj. Nurmaini, Adik-adik saya, dan yang tersayang Moh. Rian Maulana Do'a dan nasehat dari mereka kiranya dorongan moral yang paling berarti bagi penulis.
3. Bapak Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.sos, M.AP, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

5. Ibu Nalil Khairiah S.Ip M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ananda Mahardika, S.sos, M.SP, selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Ida Martinelli S.H, M.M, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan nasehat, bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi dalam upaya meningkatkan kualitas anak didik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Dosen serta seluruh Pegawai Staff Pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Seluruh Pegawai Staff Biro yang telah banyak membantu dalam semua urusan penulis mulai dari awal perkuliahan sampai akhir pengerjaan skripsi penulis ini.
10. Bapak Raja Ahmad Muhajjier S.Sos selaku Kassubag Umum dan Kepegawaian dan seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai yang telah membantu dan memberi arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada sahabat saya yang selalu ada Fitria Utari S.AP, Sry Parasiska Sitompul, S.AP, Muhammad Ary syahputra, Alfi Khosairi Siregar yang telah

memberikan masukan dan memberikan semangat kepada saya dalam pembuatan skripsi ini.

12. Kepada teman yang selalu sama dari awal kuliah sampai sekarang Indah Puspita Sari, Asri Utari, Sehlana Siregar, semoga bisa bersahabat selalu.
13. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini yang telah memberikan semangat dan pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebajikannya mendapat balasan dari Allah SWT, Amin.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantusemoga Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu. Penulis juga memohon maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan Ilmu maupun pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, September 2019

Penulis

Saskia Dwi Salsabila

1503100068

ABSTRAK

KINERJA PEGAWAI DALAM PENGENDALIAN PROGRAM ADIWIYATA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI

SASKIA DWI SALSABILA
1503100068

Prodi Administrasi Pembangunan
Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap program harus dioptimalkan demi tercapainya program tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Dengan ini penelitian akan melihat bagaimana kinerja pegawai dalam pengendalian program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu mengumpulkan suatu data yang benar-benar terjadi dengan mewawancarai narasumber yang dianggap mengetahui atau mengetahui suatu pekerjaan tertentu di bidangnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kurangnya sosialisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup sehingga membuat kurangnya minat sekolah untuk mengikuti program Adiwiyata. Untuk saat ini yang menjadi sasaran dalam program adiwiyata ialah tingkat Sekolah Dasar karena lebih mudah. Namun, dalam pengendalian program adiwiyata, pegawai Dinas Lingkungan Hidup telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional karena sudah ada ketentuan dari pemerintah pusat melalui Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Jika para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu maka mereka mendapatkan sanksi yaitu berupa skors. Tetapi untuk saat ini belum ada pegawai yang endapatkan sanksi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pengendalian, Adiwiyata

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4. Sistematika Penulisan	6
BAB II. URAIAN TEORITIS	7
2.1.Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2. Faktor-faktor dan Penilaian Kinerja.....	11
2.2.Pengendalian	17
2.2.1. Pengertian Pengendalian	17
2.2.2. Fungsi dan Jenis-Jenis Pengendalian.....	19
2.2.3. Tahap dan Cara-Cara Pengendalian	21
2.3 ADIWIYATA	25
2.3.1. Pengertian dan Tujuan ADIWIYATA	25

2.3.2. Prinsip-Prinsip Dasar dan Komponen Program ADIWIYATA..	26
2.3.3. Keuntungan Mengikuti Program ADIWIYATA	26
2.3.4. Pelaksanaan Program ADIWIYATA	27
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Kerangka Konsep	33
3.3. Definisi Konsep	34
3.4. Kategorisasi	36
3.5. Informan	36
3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Teknik Analisis Data	38
3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian	40
3.9. Deskripsi Ringkas Objek Penelitian	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1. Hasil Penelitian	48
4.2. Pembahasan	63
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kategorisasi Penelitian

Tabel 3.2 Luas Wilayah Kota Binjai

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 3.2 Struktur organisasi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Pernyataan
- Lampiran 2. SK-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 3. SK-2 Surat Keterangan Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran 4. SK-3 Permohonan Seminar Proposal
- Lampiran 5. SK-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran 6. SK-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran 7. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 9. SK-10 Undangan/Panggilan Ujian Skripsi
- Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

KINERJA PEGAWAI DALAM PENGENDALIAN PROGRAM ADIWIYATA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI

SASKIA DWISALSABILA

1503100068

Prodi Administrasi Pembangunan

Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap program harus dioptimalkan demi tercapainya program tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Dengan ini penelitian akan melihat bagaimana kinerja pegawai dalam pengendalian program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu mengumpulkan suatu data yang benar-benar terjadi dengan mewawancarai narasumber yang dianggap mengetahui atau mengetahui suatu pekerjaan tertentu di bidangnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kurangnya sosialisasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup sehingga membuat kurangnya minat sekolah untuk mengikuti program Adiwiyata. Untuk saat ini yang menjadi sasaran dalam program adiwiyata ialah tingkat Sekolah Dasar karena lebih mudah. Namun, dalam pengendalian program adiwiyata, pegawai Dinas Lingkungan Hidup telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional karena sudah ada ketentuan dari pemerintah pusat melalui Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Jika para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu maka mereka mendapatkan sanksi yaitu berupa skors. Tetapi untuk saat ini belum ada pegawai yang mendapatkan sanksi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pengendalian, Adiwiyata

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia yang meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia merupakan faktor dominan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi

perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap program harus dioptimalkan demi tercapainya program tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi itu menghadapi krisis yang serius yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Maka dari itu perlu untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dalam pengendalian Program Adiwiyata di dinas lingkungan hidup kota binjai, apakah sudah berjalan dengan baik.

Program Adiwiyata adalah salah satu program Kementrian Negara Lingkungan Hidup dalam rangka mendorong terciptanya pengetahuan dan kesadaran warga sekolah dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Program ini diharapkan setiap warga sekolah ikut terlibat dalam kegiatan sekolah menuju lingkungan yang sehat serta menghindari dampak lingkungan negatif. Menurut Kementrian Negara Lingkungan Hidup, pendidikan lingkungan hidup adalah upaya mengubah perilaku dan sikap yang dilakukan oleh berbagai pihak atau

elemen masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan kesadaran masyarakat tentang nilai-nilai lingkungan dan isu permasalahan lingkungan yang pada akhirnya dapat menggerakkan masyarakat untuk berperan aktif dalam upaya pelestarian dan keselamatan lingkungan untuk kepentingan generasi sekarang dan yang akan mendatang.

Tujuan program Adiwiyata adalah mewujudkan warga sekolah yang bertanggung jawab dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui tata kelola sekolah yang baik untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Adiwiyata mempunyai pengertian atau makna sebagai tempat yang baik dan ideal dimana dapat diperoleh segala ilmu pengetahuan dan berbagai norma serta etika yang dapat menjadi dasar manusia menuju terciptanya kesejahteraan hidup kita dan menuju kepada cita-cita pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber diperoleh kesimpulan bahwa kurangnya sosialisasi dari pegawai dalam menindak lanjuti program tersebut. Sehingga program adiwiyata ini tidak berjalan dengan baik pada sekolah-sekolah di Kota Binjai. Oleh karena itu, diperlukan kinerja dari pegawai dalam mengendalikan program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Dari latar belakang diatas, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Kinerja Pegawai dalam Pengendalian Program Adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Agar penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya maka harus dirumuskan masalahnya terlebih dahulu apa yang menjadi masalahnya sehingga jelas dari mana yang harus dimulai. Perumusan masalah dilakukan agar peneliti mengetahui arah batasan penelitian serta pokok yang akan dibahas dalam suatu penelitian.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan dilatar belakang penelitian ini, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana kinerja pegawai dalam pengendalian program Adiwiyata di dinas lingkungan hidup kota binjai?”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Setiap penelitian haruslah mempunyai arah dan tujuan yang jelas, tanpa adanya arah yang jelas maka penelitian yang dilakukan tidak akan mencapai sasaran sebagaimana yang diharapkan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaannya agar program adiwiyata berjalan dengan baik dan apa hasil yang dicapai dari pekerjaan dan program tersebut.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam bidang akademik untuk menambah ilmu pengetahuan dan informasi tentang bagaimana kinerja

pegawai dalam pengendalian program adiwiyata, serta mengetahui bagaimana program adiwiyata itu berjalan dan terlaksana dan bagaimana upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui tata sekolah yang baik untuk mendukung pembangunan berkelanjutan.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang membangun kepada semua pihak bahwa adanya program itu berjalan karna kinerja pegawai dalam pengendalian adiwiyata, karna melalui program ini akan menciptakan warga sekolah, khususnya peserta didik yang peduli dan berbudaya lingkungan, sekaligus mendukung dan mewujudkan sumberdaya manusia yang memiliki karakter bangsa terhadap perkembangan ekonomi, sosial, dan lingkungannya dalam mencapai pembangunan berkelanjutan di daerah.

c. Secara Akademis

Secara akademis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya:

- a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan suatu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi .
- b. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.
- c. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan,.

BAB II : URAIAN TEORI

Pada bab ini mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian dan objek yang diteliti antara lain Kinerja, Pengendalian, dan Adiwiyata.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi, Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi dan Waktu Penelitian, Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang Penyajian Data hasil dari Penelitian serta pembahasan tentang permasalahan yang diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu yang menjadi perhatian dalam suatu organisasi. tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dimana pencapaian kinerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan agar kinerja pegawai dan organisasi selalu meningkat usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan Armstrong (2004:29) dalam Wibowo (2007:8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati, Armstrong dan Baron sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan

kepada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Costello (1994:3) dalam Wibowo (2007:9) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Kemudian Gomes dalam Dirk (2013:1392) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supardi (2014:45). kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, menunjuk suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Sementara menurut Anwar (2005:17) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang hasilnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sementara Rivai dan Basri (2005:14). kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Menurut teori diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan ditingkat yang lebih rendah. Hal tersebut dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan diatasnya. Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja di bawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Tujuan diatas memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan di bawahnya. Sementara itu tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas.

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005:15) tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah :

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan.
- b. Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- c. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- d. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- e. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- f. Perbaikan dalam kualitas
- g. Perbaikan dalam waktu

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

- a. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja;
- b. *The action*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer
- c. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- d. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai
- e. *The place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan

Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Perkataan menurunkan, meningkatkan, dan mendemonstrasikan bersifat lebih efektif daripada mengawasi, mengorganisasi, memahami, mempunyai pengetahuan atau apresiasi.

Sementara menurut Mathis (2001:65) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor dan Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan yang dikemukakan Yeremias T. Keban (2004:203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kerja di Indonesia, maka perlu melihat bebrapa faktor yang penting sebagai berikut:

- a. Faktor personal /individu, meliputi: pengetahuan, kepercayaan, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

- c. Faktor tim. Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Soesilo dalam Hassel Nogi (2005:180) kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor – faktor berikut:

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi
- c. System informasi manajemen , yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- d. Sumber daya manusia , yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap organisasi.

Menurut Atmosoeparto, dalam hassel Nogi (2005 :181) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor internal yang terdiri dari:

- a) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
- b) Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
- c) Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.

2. Faktor eksternal, yang terdiri dari:

- a) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
- b) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk bekerja secara maksimal
- c) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang daya beli untuk menggerakkan sektor – sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar

Sedangkan menurut Wirawan (2009:96), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor internal pegawai seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja,

sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).

3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan rekan kerja.

Dan menurut Murti dalam Prabu (2005:16-17) menerangkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Lalu penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Penilaian kinerja suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu dengan membandingkan dengan standar baku penampilan.

Menurut As'ad dalam Suprihati (2014:9) Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai proses penilaian terhadap perkembangan individu, tim dan organisasi. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang di selesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Moehariono (2012:139-140) Faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut.

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan; pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama pegawai maupun yang lainnya.

- c. Kompetensi, kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja pegawai dengan pegawai lainnya yang setara dengan yang bersangkutan.

Dalam hal pengukuran kinerja pegawai menurut Darma (2003:355), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu Pengukuran kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seseorang pegawai memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.
- b. Kualitas, yaitu Penilaian seorang pegawai adalah dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.
- c. Ketepatan waktu, yaitu Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Jadi, pada prinsipnya, pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa dia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu, penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang ia miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang ia telah kerjakan. Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu

organisasi namun yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan efektif.

2.2 Pengendalian

2.2.1 Pengertian Pengendalian

Di dalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang bekerja bersama-sama untuk memperoleh tujuan bersama, yang perlu dimotivasi dan dituntut agar melakukan apa yang diinginkan pimpinan dan harus dikoreksi apabila menyimpang dari arah pencapaian tujuan. Menurut Riny (2017:620) pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dijalankan dalam mengelola suatu organisasi yang berbentuk perusahaan. Penerapan pengendalian manajemen diperlukan untuk mengendalikan suatu aktivitas agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robert (2008:8) mendefinisikan pengendalian manajemen adalah proses dengan mana para manajemen mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengimplementasikan strategi organisasi. Dalam hal ini pengendalian manajemen membutuhkan suatu sistem formal yang merupakan cara tertentu untuk melaksanakan suatu atau serangkaian aktivitas. Sistem yang digunakan oleh manajemen untuk mengendalikan aktivitas suatu perusahaan disebut sistem pengendalian manajemen.

Sehubungan dengan fungsi manajemen, Daft (2003:7) menyatakan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*) yaitu menentukan tujuan untuk kinerja organisasi di masa depan serta memutuskan tugas dan penggunaan sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Pengorganisasian (*organizing*) yaitu meliputi penentuan dan pengelompokan tugas ke dalam departemen, penentuan otoritas, serta alokasi sumber daya diantara organisasi.
- c. Kepemimpinan (*leading*) merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*controlling*) yaitu mengawasi aktivitas karyawan, menentukan apakah organisasi dapat memenuhi target tujuannya, dan melakukan koreksi bila diperlukan.

Griffin (2002:12) pengendalian adalah memonitor kemajuan untuk memastikan bahwa organisasi tersebut telah berkinerja sedemikian rupa sehingga akan mencapai tujuannya di waktu yang telah ditentukan. Sedangkan Robbins dan Coulter (2009:9) mendefinisikan pengendalian yaitu mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Pengendalian dilakukan untuk mengarahkan aktivitas perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Jadi, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengendalian merupakan fungsi manajemen yang melakukan pengukuran dan koreksi terhadap aktivitas

perusahaan untuk menjamin bahwa operasi perusahaan telah berjalan sesuai dengan rencana dan beroperasi secara efektif dan efisien.

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:45) menjelaskan kegiatan-kegiatan pengendalian manajemen, yaitu:

- a. Merencanakan apa yang seharusnya dilakukan oleh organisasi
- b. Mengkoordinasikan kegiatan dari beberapa organisasi
- c. Mengkomunikasikan informasi
- d. Mengevaluasi informasi
- e. Memutuskan tindakan apa yang seharusnya diambil
- f. Mempengaruhi orang-orang untuk mengubah perilaku

Dari hasil penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian adalah proses dimana para atasan memantau dan mengatur bagaimana sebuah organisasi dan segenap anggotanya menjalankan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam pengendalian, para atasan memantau dan mengevaluasi apakah strategi dan struktur organisasi bekerja seperti yang dikehendaki, bagaimana hal-hal tersebut dapat ditingkatkan dan bagaimana harus diubah jika tidak bekerja

2.2.2 Fungsi dan Jenis-Jenis Pengendalian

Menurut Terry Hill (2000:104) menyatakan bahwa terdapat fungsi utama dari suatu pengendalian dalam perusahaan, antara lain:

1. Pengadaan (*Procuring*). Harus diciptakan beberapa prosedur untuk memperoleh *supply material* yang dibutuhkan dalam jumlah yang cukup.

2. Pemeliharaan (*Maintaning*). Harus diciptakan beberapa prosedur untuk memelihara dan melindungi material yang sudah masuk sebagai persediaan.
3. Pengeluaran (*Issving*). Harus diciptakan, ditentukan suatu route untuk mengeluarkan pada waktu dan tempat yang dibutuhkan.

Terdapat beberapa jenis-jenis pengendalian menurut Amirullah (2015:241-243) yaitu:

1. Pengendalian pendahuluan, pengendalian ini memastikan bahwa sebelum kegiatan dimulai maka, sumber daya manusia, bahan dan modal yang diperlukan sudah dianggarkan. Sehingga bilamana kegiatan dilakukan, maka sumber daya tersebut tersedia, baik menyangkut jenis, kualitas, kuantitas, maupun tempat sesuai dengan kebutuhan.
2. Pengendalian Bersamaan, pengendalian pendahuluan memastikan ketersediaan sumber daya manusia, modal, dan bahan pengendalian bersama memantau operasi yang berjalan.
3. Pengendalian umpan balik, sistem pengendalian umpan balik biasanya berfokus pada hasil-hasil akhir sebagai dasar perbaikan berbagai tindakan masa depan.

Sedangkan menurut Siswanto (2008:143-144) terdapat beberapa klasifikasi pengendalian yang harus dilakukan oleh seorang atasan. Klasifikasi tersebut bisa dilihat dari sistem maupun waktu pelaksanaannya. Ditinjau dari sistem pelaksanaannya, pengendalian dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Sistem pengendalian umpan balik, beroperasi dengan pengukuran beberapa aspek proses yang sedang dikendalikan dan perbaikan proses apabila ukuran

menunjukkan bahwa proses menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian ini memantau operasi proses maupun masukan dalam suatu usaha untuk menerka penyimpangan yang potensial tindakan perbaikan atas penyimpangan yang terjadi dapat dilakukan guna mencegah permasalahan kompleks menimpa organisasi.

2. Sistem pengendalian umpan maju, salah satu kelemahan utama sistem pengendalian umpan balik adalah bahwa sistem tersebut tidak memberikan peringatan suatu penyimpangan sebelum hal tersebut menjadi cukup berarti. Dampaknya, penyimpangan yang memakan biaya besar dapat berlangsung terus semakin memburuk sebelum tindakan perbaikan yang efektif dilaksanakan. Hadirnya sistem pengendalian umpan maju dengan maksud untuk bertindak secara langsung pada permasalahan tersebut mencoba mencegah sebelum penyimpangan ini terjadi.
3. Sistem pengendalian pencegahan, jenis pengendalian yang paling didambakan yaitu pencegahan, yaitu mencegah masalah yang telah diantisipasi. Tindakan ini disebut pengendalian pencegahan karena terjadi sebelum kegiatan yang sesungguhnya.

2.2.3 Tahap dan Cara-Cara Pengendalian

Menurut Griffin (2002:74) proses pengendalian meliputi tahap-tahap berikut :

1. Menentukan sasaran (goal) performa aktivitas atau fungsi sasaran ini membantu mengarahkan dan menghubungi usaha manusia.

2. Menentukan standar performa untuk setiap sasaran khusus dan aktivitas atau fungsi. Standar pada dasarnya merupakan hasil yang akan ada apabila performa adalah memuaskan.
3. Memonitor atau pengukuran performa aktual.
4. Menelaah (review) dan membandingkan aktual dengan performa yang direncanakan. Juga dapat disebut sebagai “ proses perbandingan (comparison process)”, yang menentukan apakah terdapat perbedaan antara aktivitas dan hasil yang terjadi dan apa yang seharusnya terjadi.
5. Memproduksi deviasi dan mengadministrasikan untuk memotivasi dan menekankan performa. Ini disebut sebagai proses penilaian.

Dari hasil penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa proses pengendalian adalah sebuah proses di mana tingkat atasan menjamin bahwa orang-orang yang mereka pimpin telah menjalankan strategi yang mereka maksud. Proses pengendalian memerlukan perencanaan secara sadar (tidak otomatis) dan melibatkan interaksi antara individu-individu.

Menurut Amirullah (2015:246-247) pengendalian yang efektif berarti pengendalian yang tepat sesuai dengan proses yang harus dilaluinya, tanpa menyimpang dari sistem yang dianut, sehingga tahapan yang dialuinya benar. Pengendalian sebagai suatu sistem, seperti halnya sistem-sistem yang lain mempunyai karakteristik tertentu. Sistem pengendalian yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Akurat, informasi dari prestasi yang akan diukur haruslah akurat. Ketidakakuratan data akan menyebabkan kesalahan dalam menarik kesimpulan, bahkan dapat menimbulkan kesalahan yang tidak perlu.
2. Tepat waktu, sistem pengendalian akan efektif jika dilakukan dengan cepat disaat penyimpangan diketahui. Untuk menghindari hal ini, maka harus dilakukan pengendalian secara rutin.
3. Dipusatkan pada pengendalian strategis, pengendalian hendaknya diarahkan pada titik-titik kunci (yang memiliki nilai strategis) sehingga penyimpangan di bidang ini cepat diketahui dan dapat dihindarkan timbulnya kegagalan pencapaian tujuan.
4. Terkoordinasi dengan arus kerja organisasi, memperhatikan bahwa satu kegiatan akan selalu terkait dengan kegiatan lain, maka sistem pengendaliannya juga harus dikoordinasikan dengan kegiatan lain yang erat hubungannya dengan kegiatan yang dikendalikan tersebut.
5. Objektif dan Komprehensif, informasi dalam suatu sistem pengendalian harus mudah dipahami dan dianggap objektif oleh individu yang menggunakannya. Makin objektif sistem pengendalian, makin besar kemungkinannya bahwa individu dengan sadar dan efektif akan merespon informasi yang diterima, demikian pula sebaliknya.
6. Fleksibel, mengingat situasi dan kondisi terus berubah dengan cepat, maka sistem pengendalian harus memiliki tingkat keluwesan yang tinggi, sehingga

standar-standar pengendalian tetap dapat dipergunakan meskipun situasi dan kondisi berubah.

7. Diterima para anggota organisasi, idealnya setiap sistem pengendalian dapat diterima dan dimengerti oleh semua anggota organisasi, sehingga mereka masing-masing akan merasa ikut bertanggung jawab terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sistem pengendalian hendaknya dijelaskan terlebih dahulu kepada semua anggota organisasi.

Cara-cara pengendalian merupakan salah satu fungsi penting manajemen yang harus dilakukan semua atasan untuk mencapai tujuan organisasinya. Pengendalian dapat diartikan sebagai fungsi manajemen untuk memastikan bahwa kegiatan dalam organisasi dilakukan sesuai dengan yang direncanakan. Cara-cara pengendalian ini juga memastikan sumber-sumber daya organisasi telah digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasinya. Cara-cara pengendalian adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Langsung, pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang atasan. Atasan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.
2. Pengawasan tidak Langsung, pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai.

3. Pengawasan berdasarkan kekecualian, pengendalian yang dikhususkan untuk kesalahan-kesalahan yang luar biasa dari hasil atau standar yang diharapkan. Pengendalian semacam ini dilakukan dengan cara mengkombinasi langsung dan tidak langsung oleh atasan.

2.3 Adiwiyata

2.3.1 Pengertian dan tujuan ADIWIYATA

Adiwiyata mempunyai pengertian atau makna sebagai tepat yang baik dan ideal dimana dapat diperoleh segala ilmu pengetahuan dan berbagai norma serta etika yang dapat menjadi dasar manusia menuju terciptanya kesejahteraan hidup kita dan menuju kepada cita-cita pembangunan berkelanjutan.

Tujuan program Adiwiyata adalah mewujudkan warga sekolah yang bertanggung jawab dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui tata kelola sekolah yang baik untuk mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Indikator Program Adiwiyata yaitu, sebagai berikut:

1. Pengembangan kurikulum berbasis lingkungan
2. Pengembangan kegiatan berbasis partisipatif
3. Pengelolaan dan pengembangan sarana pendukung sekolah
4. Pengembangan kebijakan sekolah peduli dan berbudaya lingkungan

2.3.2 Prinsip-prinsip Dasar dan Komponen Program ADIWIYATA

Pelaksanaan program Adiwiyata diletakkan pada dua prinsip dasar berikut ini:

1. Partisipatif: komunitas sekolah terlibat dalam manajemen sekolah yang meliputi keseluruhan proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai tanggung jawab dan peran.
2. Berkelanjutan: seluruh kegiatan harus dilakukan secara terencana dan terus menerus secara komprehensif.

Untuk mencapai tujuan program Adiwiyata, maka ditetapkan 4 (empat) komponen program yang menjadi satu kesatuan utuh dalam mencapai sekolah Adiwiyata, keempat komponen tersebut adalah;

- a. Kebijakan Berwawasan Lingkungan
- b. Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Lingkungan
- c. Kegiatan Lingkungan Berbasis Partisipatif
- d. Pengelolaan Sarana Pendukung Ramah Lingkungan

2.3.3 Keuntungan mengikuti Program ADIWIYATA

1. Mendukung pencapaian standar kompetensi/ kompetensi dasar dan standar kompetensi lulusan (SKL) pendidikan dasar dan menengah,
2. Meningkatkan efisiensi penggunaan dana operasional sekolah melalui penghematan dan pengurangan konsumsi dari berbagai sumber daya dan energi.

3. Menciptakan kebersamaan warga sekolah dan kondisi belajar mengajar yang lebih nyaman dan kondusif.
4. Menjadi tempat pembelajaran tentang nilai-nilai pemeliharaan dan pengelolaan lingkungan hidup yang baik dan benar bagi warga sekolah dan masyarakat sekitar.
5. Meningkatkan upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup melalui kegiatan pengendalian pencemaran, pengendalian kerusakan dan pelestarian fungsi lingkungan di sekolah.

2.3.4 Pelaksanaan Program ADIWIYATA

Pelaksanaan program Adiwiyata terdiri dari tim nasional, provinsi, kabupaten/kota juga di sekolah, unsur dan peran masing-masing tim tercantum di bawah ini:

1. Tim Nasional

Terdiri dari berbagai unsur sebagai berikut: Kementerian Lingkungan Hidup (koordinator), Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Agama, LSM, pendidikan lingkungan, perguruan tinggi, media serta swasta. Tim tingkat Nasional ditetapkan melalui surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup. Peran dan tugas pokok dari Tim Nasional adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan kebijakan, program, panduan, materi pembinaan dan instrumen observasi.

- b. Melakukan koordinasi dengan Pusat Pengelolaan Ekoregion (PPE) dan provinsi
- c. Melakukan sosialisasi program dengan provinsi
- d. Melakukan bimbingan teknis kepada Tim Provinsi dalam rangka pembinaan sekolah
- e. Menetapkan penghargaan sekolah Adiwiyata tingkat nasional
- f. Melakukan evaluasi dan pelaporan keterlaksanaan program Adiwiyata kepada Menteri Lingkungan Hidup tembusan kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

2. Tim Propinsi

Terdiri dari berbagai unsur sebagai berikut: Badan Lingkungan Hidup Provinsi (koordinator), Dinas Pendidikan, kanwil Agama, LSM pendidikan lingkungan, media massa, perguruan tinggi serta swasta, Tim provinsi ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur. Peran dan tugas pokok dari tim provinsi adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan program Adiwiyata tingkat provinsi
- b. Koordinasi dengan kabupaten/kota
- c. Melakukan sosialisasi program ke kabupaten/kota
- d. Bimbingan teknis kepada kabupaten/kota dalam rangka pembinaan sekolah
- e. Membuat pilot project untuk 4 satuan pendidikan yang berbeda (SD, SMP, SMA, SMK) setiap provinsi
- f. Menetapkan penghargaan sekolah Adiwiyata tingkat provinsi

- g. Melakukan evaluasi dan pelaporan keterlaksanaan program Adiwiyata kepada Gubernur tembusan kepada Menteri Lingkungan Hidup

3. Tim Kabupaten/kota

Terdiri dari berbagai unsur sebagai berikut: Badan Lingkungan kabupaten/kota (koordinator), Dinas pendidikan, kantor agama, LSM pendidikan lingkungan, media, perguruan tinggi, swasta, sekolah Adiwiyata mandiri, Tim kabupaten ditetapkan melalui surat keputusan Bupati/Walikota. Peran dan tugas pokok dari tim kabupaten/kota adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan/melaksanakan program Adiwiyata tingkat kabupaten/kota
- b. Sosialisasi program Adiwiyata kepada sekolah
- c. Bimbingan teknis kepada sekolah
- d. Membuat pilot project untuk 4 satuan pendidikan yang berbeda (SD,SMP,SMA,SMK) setiap kabupaten/kota
- e. Menetapkan penghargaan sekolah Adiwiyata kabupaten/kota
- f. Melakukan evaluasi dan pelaporan keterlaksanaan program Adiwiyata kepada Gubernur tembusan kepada Badan Lingkungan Hidup Propinsi

4. Tim sekolah

Terdiri dari berbagai unsur sebagai berikut: guru, siswa dan komite sekolah Tim sekolah di tetapkan melalui SK kepala sekolah.

Peran dan tugas pokok dari tim sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Mengkaji kondisi lingkungan hidup, kebijakan sekolah, kurikulum sekolah, kegiatan sekolah, dan sarana prasarana
- b. Membuat rencana kerja dan mengalokasikan anggaran sekolah berdasarkan hasil kajian tersebut di atas, dan disesuaikan dengan komponen, standar, dan implementasi Adiwiyata
- c. Melaksanakan rencana kerja sekolah
- d. Melakukan pemantauan dan evaluasi
- e. Menyampaikan laporan kepada Kepala Sekolah tembusan Badan Lingkungan Hidup kabupaten/kota dan instansi terkait.

Pengembangan program Adiwiyata ini diharapkan pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten/kota) lebih meningkatkan pelaksanaan program Adiwiyata di daerah masing-masing, sehingga pembinaan, evaluasi dan penghargaan juga harus ditingkatkan baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. pemerintah daerah sebaiknya membentuk tim kerja, membuat program, mengalokasikan anggaran dan menyediakan sarana pendukung lainnya dalam pengembangan program Adiwiyata.

Pemerintah daerah, khususnya kabupaten/kota diharapkan mendorong, membina dan memfasilitasi semua sekolah yang ada di wilayahnya menerapkan program Adiwiyata, sehingga tercipta peningkatan kualitas sekolah baik perilaku peduli dan berbudaya lingkungan, maupun tercipta peningkatan kualitas lingkungan sekolah dan masyarakat sekitarnya yang lebih baik.

Dengan partisipasi semua pihak dalam melaksanakan dan mendukung program Adiwiyata, maka akan terjadi perubahan perilaku yang berbudaya

lingkungan, peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kualitas lingkungan hidup, yang akan mendukung perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup menuju pembangunan berkelanjutan di daerah.

BAB III

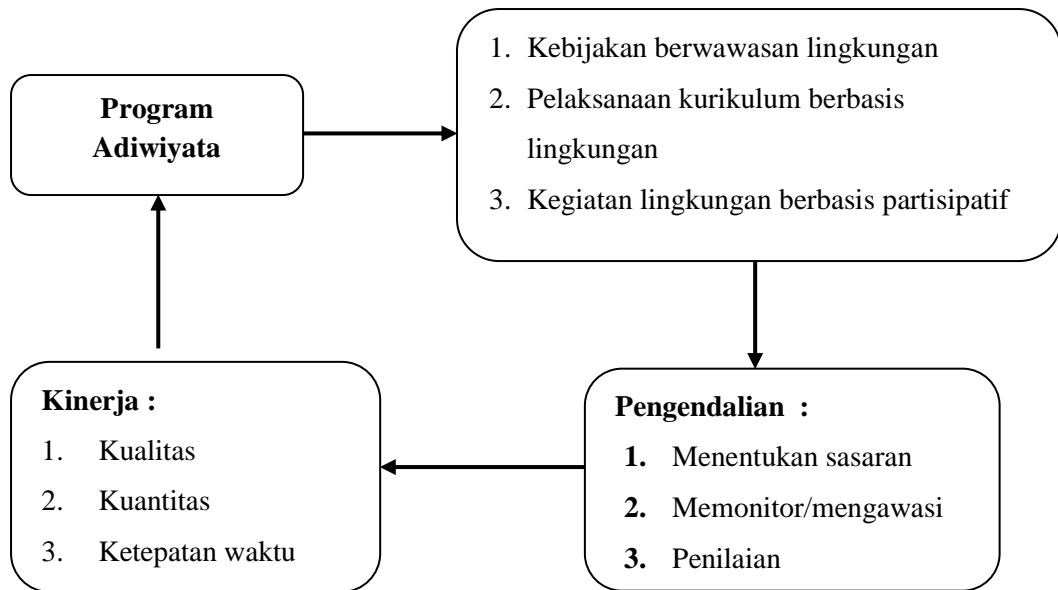
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam menentukan penelitian, terlebih dahulu diketahui jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas di dalam penelitian serta memahami makna yang sebenarnya dari jenis penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian eksploratif yang bersifat studi kasus. Penelitian kualitatif dimulai dengan adanya suatu masalah yang biasanya spesifik dan diteliti secara khusus sebagai suatu kasus yang akan diangkat ke permukaan tanpa adanya maksud untuk generalisasi. Proses penelitian kualitatif mempunyai suatu periode yang dilakukan berulang-ulang, sehingga keadaan yang sesungguhnya dapat diungkapkan secara cermat dan lengkap.

3.2 Kerangka Konsep



Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian

Didalam adiwiyata ditetapkan empat program yang menjadi satu kesatuan utuh yaitu kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan. Lalu didalam program ini, diperlukan adanya pengendalian untuk menentukan sasaran, menentukan standar performa, pengukuran, dan penilaian. Pengendalian adalah cara yang efektif untuk mencapai tujuan program ini. Dengan adanya pengendalian meningkatkan kinerja pegawai agar tercapainya tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, dan motif untuk mendukung tercapainya program adiwiyata.

3.3 Definisi Konsep

1. Kinerja, yaitu melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Adapun menurut Amstrong dan Baron (2004:29) dalam Wibowo (2007:8) lebih melihat kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati, Amstrong dan Baron sebelumnya berpandangan bahwa kinerja pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan kepada organisasi dengan memperbaiki kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Didalam kinerja terdapat enam indikator yaitu, Tujuan yang merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai, yang kedua Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, yang ketiga Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan, yang keempat Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, yang kelima Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik, dan yang terakhir Motif merupakan alasan atau pendorong dari seseorang melakukan sesuatu.

2. Pengendalian, menurut Griffin (2002:12) pengendalian adalah memonitor kemajuan untuk memastikan bahwa organisasi tersebut telah berkinerja sedemikian rupa sehingga akan mencapai tujuannya di waktu yang telah ditentukan. sedangkan Robbins dan Coulter (2009:9) mendefinisikan pengendalian yaitu mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana. Pengendalian merupakan cara yang efektif untuk menentukan sasaran, menentukan standar peforma, pengukuran, dan penilaian.
3. Adiwiyata, mempunyai pengertian atau makna sebagai tepat yang baik dan ideal sebagaimana dapat diperoleh segala ilmu pengetahuan dan berbagai norma serta etika yang dapat menjadi dasar manusia menuju terciptanya kesejahteraan hidup dan menuju kepada cita-cita pembangunan yang berkelanjutan. Didalam Adiwiyata terdapat program yang meliputi kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis pasrtisipatif, dan pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan.

3.4 Kategorisasi

Tabel 3.1

No.	Kategorisasi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Ketepatan waktu
2.	Pengendalian	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan sasaran • Memonitor/mengawasi • Penilaian

3.5 Informan

Teknik penelitian informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2012:54) purposive sampling adalah teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh dari informan atau narasumber adalah orang-orang yang berkaitan langsung dengan pengendalian pada Program Adiwiyata di dinas Lingkungan Hidup kota Binjai.

- 1) Nama : Raja Ahmad Muhajjier S.Sos
 Usia : 37 Tahun
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Jabatan : Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas
 Lingkungan Hidup Kota Binjai

- 2) Nama : Fauziah Afsah S.Si, MM
Usia : 44 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Seksi Kualitas Lingkungan Dinas Lingkungan
Hidup Kota Binjai
- 3) Nama : Reniaty Sitanggang, ST
Usia : 42 Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki
Jabatan : Seksi Pengelolaan Kualitas Lingkungan Dinas
Lingkungan Hidup Kota Binjai
- 4) Nama : Muniarti
Usia : 45 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Kepala Sekolah SDN 020959
- 5) Nama : Naimah
Usia : 50 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Jabatan : Kepala Sekolah SDN 024772

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2006:156) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer, Yaitu diperoleh dan melalui kegiatan langsung ke lokasi penelitian guna mendapatkan data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kegiatan yang dilakukan dengan cara pbservasi, wawancara, dan dokumentasi.
2. Data Sekunder, Yaitu suatu model pengumpulan data dimana peneliti mempelajari buku, jurnal, maupun catatan-catatan tertulis yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Menurut Bog dan dalam Sugiyono (2009:334), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis, data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif. Terdapat tiga komponen penting dalam teknik analisis ini, diantaranya adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data dalam penelitian ini berlangsung sebelum penyusunan proposal hingga laporan akhir penelitian selesai disusun.

Redukasi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data dari catatan lapangan. Redukasi data dilakukan sebelum kegiatan pengumpulan data, yaitu dilakukan sejak penyusunan proposal penelitian. Sebelum penyusunan proposal penelitian berlangsung, Peneliti membuat *draft* penelitian, yang berisi sebuah kerangka topic atau kasus yang dijelaskan secara singkat.

Setelah mendapat persetujuan atas topic yang diajukan peneliti menyusun proposal penelitian. Redukasi data dalam penyusunan proposal terlihat dari pembatasan masalah, menentukan rumusan masalah, menentukan tujuan penelitian, memilih teori yang sesuai dengan masalah penelitian, menentukan kerangka pikir penelitian, menentukan metode penelitian, dan menyusun instrumen penelitian.

Pada waktu pengumpulan data berlangsung, reduksi data dilakukan dengan membuat *coding* pada hasil wawancara, seperti pengelompokkan untuk bagian latar belakang, waktu dan tempat penelitian, macam kegiatan, model atau kerangka, pengeluaran, tujuan dan membuat laporan observasi. Pembuatan laporan lembar observasi, dengan membuat gambaran mengenai kondisi lokasi penelitian terpilih, perilaku informan ketika dilakukan wawancara.

Kemudian diikuti penyajian data yang berupa cerita sistematis yang juga dilengkapi dengan gambar, tabel, dan bagan atau skema, sehingga makna peristiwanya menjadi mudah dilihat dan dimengerti. Redukasi dan penyajian data ini dilakukan setelah mendapatkan unit data dari sejumlah unit yang diperlukan dalam penelitian. Setelah pengumpulan data sudah berakhir, peneliti melakukan

usaha untuk menarik kesimpulan dan vertifikasinya berdasarkan reduksi dan penyajian data yang telah dilakukan.

3.8 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.8.1 Lokasi Penelitian

Suatu penelitian sudah jelas harus memiliki lokasi penelitian yang nyata dan jelas. Yang berfungsi untuk menghindari kekeliruan dan memanipulasi suatu data hasil penelitian tersebut. Lokasi penelitian merupakan tempat untuk meneliti dan mencari data yang akan dicari dan dikumpulkan yang berguna untuk penelitian. Adapun lokasi penelitian bertempat di Kota Binjai khususnya di Dinas Lingkungan Hidup.

a. Keadaan umum lokasi penelitian

Secara geografis wilayah Kota Binjai berada antara $3^{\circ} 31' 40''$ - $3^{\circ} 40' 2''$ Lintang Utara dan $98^{\circ} 27' 3''$ - $98^{\circ} 32' 32''$ Lintang Selatan dengan luas wilayah 90,23 km.

Tabel 3.2
Luas Wilayah Kota Binjai

NO	Kecamatan	Luas (km ²)	Jumlah Penduduk
1	Binjai Selatan	29.96	55 316
2	Binjai Kota	4.12	28 602
3	Binjai Timur	21.70	59 910
4	Binjai Utara	23.59	77 931
5	Binjai Barat	10.86	49 167
Total		90.23	270 926

Sumber : proyeksi kependudukan kota binjai. 2007 <https://binjaikota.bps.go.id>

Kota Binjai terdiri dari 5 (lima) kecamatan yaitu Kecamatan Binjai Selatan, Binjai Kota, Binjai Timur, Binjai Utara, dan Binjai Barat dengan kelurahan dan jumlah penduduk keseluruhan sejumlah 270 926 jiwa. Kecamatan dengan luas wilayah terbesar yaitu Kecamatan Binjai Selatan (29,96km²) sedangkan kecamatan dengan luas terkecil yaitu Kecamatan Binjai Kota (4,12km²). Dengan kepadatan penduduk terbanyak di Binjai Utara dengan jumlah 77,931 dan terkecil pada Binjai Kota dengan jumlah 28,602 penduduk.

b. Batas-batas wilayah

Adapun batas-batas wilayah Kota Binjai sebagai berikut:

- 1) Batas Utara : Kecamatan Binjai Kabupaten Langkat dan Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang
- 2) Batas Selatan : Kecamatan Sei Bingei Kabupaten Langkat dan Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang
- 3) Batas Timur : Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang
- 4) Batas Barat : Kecamatan Selesai Kabupaten Langkat

Posisi Kota Binjai cukup strategis untuk menjadikan berkembang pesat. Sebagai kota perdagangan karena terletak di jalur lintas Sumatera. Jalur ini menghubungkan Kota Binjai dengan Kota atau Kabupaten di Sumatera Utara, seperti Kota Medan, Kabupaten Langkat, dan Provinsi Daerah Istimewa Aceh.

3.8.2 Waktu Penelitian

Waktu dan lokasi penelitian yang berkaitan dengan permasalahan juga merupakan salah satu jenis sumber data yang bisa dimanfaatkan oleh peneliti.

Informasi mengenai kondisi dari lokasinya baik tempat maupun lingkungannya. Tempat yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Dan waktu penelitian merupakan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan.

3.9 Deskripsi Ringkasan Objek Penelitian

3.9.1. Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Binjai dan Peraturan Walikota Binjai tentang Tugas, Fungsi dan Kerja Sekretariat Daerah Kota Binjai Tahun 2016 Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai adalah SKPD yang membantu tugas Wakil Walikota Binjai dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup, kebersihan, pengangkutan persampahan, ruang terbuka hijau, hutan kota dan pengendalian dampak lingkungan.

3.9.2. Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup kota Binjai

Susunan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi 4 Bidang dan 1 sekretariat yaitu : (a) Sekretariat Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang membawahi Sub Bagian Keuangan dan Program Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan; (b) Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan, yang membawahi Seksi Limbah B3 (bahan berbahaya dan beracun), Seksi Pengaduan dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan; (c) Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan, yang membawahi

Seksi Pengelolaan Lingkungan, Seksi Kualitas Lingkungan, Seksi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau; (d) Bidang Kebersihan dan Angkutan yang membawahi Seksi Kebersihan, Seksi Angkutan, Seksi Pengawasan; (e) Bidang UPT, UPTD, dan TPA.

3.9.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup kota Binjai

Sesuai dengan Peraturan Walikota Binjai Nomor: 39 Tahun tanggal 18 Nopember 2016 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas lingkungan Hidup Kota Binjai adalah :

1. Tugas Pokok

Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang pengelolaan kebersihan dan Angkutan, Bidang Pengendalian dan Dampak lingkungan Hidup dan Pengelolaan Kualitas Lingkungan serta merumuskan perencanaan, program serta pembinaan masyarakat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai mempunyai fungsi :

a. Merupakan Unsur pelaksana urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup

- b. Menyelenggarakan urusan kebersihan , persampahan, dan hutan Kota
- c. Melaksanakan tugas di bidang kebersihan yang meliputi pekerjaan pengelolaan kebersihan, persampahan, pertamanan kota.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3.9.4. VISI dan MISI serta Tujuan dan Sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai

1. VISI dan MISI

Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat akan *Good Governance*, mendorong Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai untuk mempersiapkan diri agar tetap eksis dan mengupayakan perubahan ke arah perbaikan jangka panjang.

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan tentang kemana Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai akan diarahkan dan apa yang akan dicapai. Karena Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai merupakan bagian dari Pemko Binjai, maka visinya juga sejalan dengan visi Pemerintah Kota Binjai.

Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai “Terwujudnya Kota Bersih, Nyaman, dan Ramah Lingkungan”.

Serta Misi : (1) mengembangkan pemanfaatan sumber daya alam (SDA) dengan prinsip ramah lingkungan; (2) mendorong peran masyarakat dalam pengelolaan lingkungan; (3) mengembangkan dan memanfaatkan teknologi akrab

dan ramah lingkungan; (4) memberdayakan hukum/peraturan lingkungan hidup, dan (5) meningkatkan pembinaan dan pengendalian AMDAL, UKL/UPL.

2. Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari Misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu, yaitu dari 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun ke depan.

Karakteristik tujuan dapat diartikan, sebagai berikut :

- a. Idealistik, yaitu mengandung nilai-nilai keseluruhan dan keinginan kuat untuk menjadi baik dan berhasil.
- b. Jangkauan kedepan dicapai dalam waktu 5 tahun atau lebih sebagaimana ditetapkan oleh suatu organisasi.
- c. Abstrak, yaitu belum dapat dilihat secara kuantitatif, karena pencapaiannya berlangsung secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai menetapkan tujuan sebagai berikut :

1. Misi Pertama, meningkatkan kualitas lingkungan Kota Binjai dengan tujuan yaitu:
 - a. Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
 - b. Meningkatkan kontribusi penerimaan sektor retribusi sampah.
2. Misi Kedua, meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap pelaksanaan pengelola kebersihan, pertamanan dengan tujuan yaitu :
 - a. Tumbuhnya sikap budaya bersih.

b. Mewujudkan masyarakat yang madani.

3. Sasaran

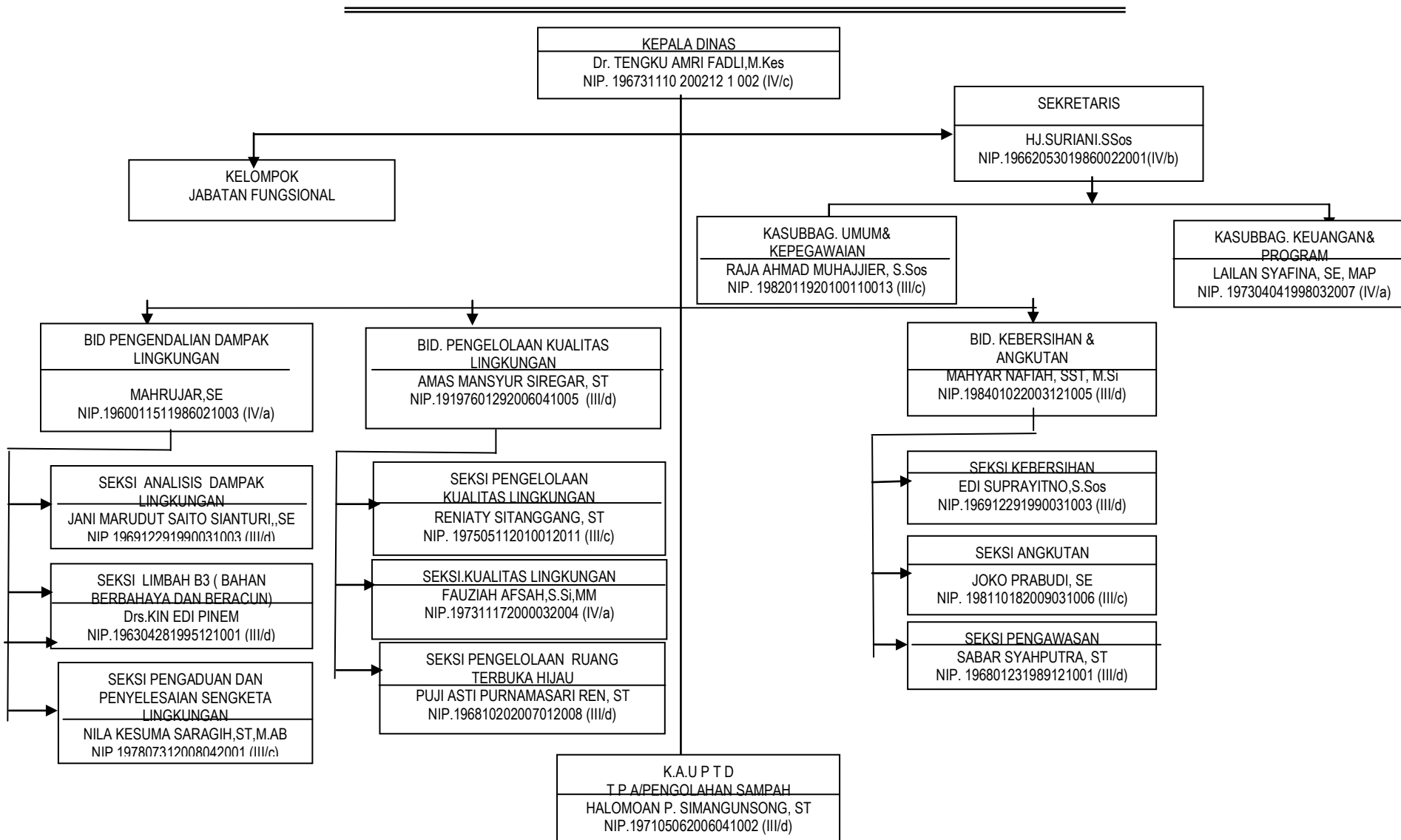
Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur dan dapat dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Focus utama sasaran adalah tindakan alokasi, distribusi dan pemanfaatan sumber daya yang mengarah pada hasil nyata.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai menetapkan sasaran sebagai berikut :

1. Tujuan Pertama, meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dengan sasaran yaitu : Meningkatkan sarana dan prasarana pengelolaan Lingkungan dan TPA, Meningkatkan keindahan kota, Meningkatkan kualitas SDM Pegawai Negeri Sipil dan tenaga kerja harian dan Terselenggaranya tertib administrasi yang baik.
2. Tujuan Kedua, meningkatkan kontribusi penerimaan sektor retribusi sampah dengan sasaran yaitu : Memperluas daerah pelayanan pengelolaan sampah dan kebersihan dan Meningkatkan daerah pengutipan retribusi.
3. Tujuan Ketiga, terwujudnya sikap budaya bersih dengan sasaran yaitu :Tumbuh dan berkembangnya masyarakat yang peduli terhadap lingkungan.
4. Tujuan Keempat, terwujudnya masyarakat yang madani dengan sasaran yaitu :Tumbuh dan berkembangnya sikap rasa memiliki masyarakat terhadap lingkungannya

Gambar 3.1.

STRUKTUR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BINJAI



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi data yang diperoleh pada saat penelitian di lapangan melalui metode-metode pengumpulan data yang telah disebutkan dalam bab yang terdahulu. Pengumpulan data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan secara mendalam beberapa tahapan yang dilakukan penulis diantaranya: Pertama, penelitian diawali dengan pengumpulan data serta gambar dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dijawab. Kedua, penulis melakukan wawancara dengan 5 orang informan penelitian yang terdiri dari Kassubag Umum dan Kepegawaian, Seksi Kualitas Lingkungan, Seksi Pengelolaan Kualitas Lingkungan, dan 2 sekolah yaitu SDN 020959 lalu SDN 024774.

Wawancara dilaksanakan pada tanggal 11 September 2019 di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Wawancara dilakukan untuk memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Data-data tersebut berupa pernyataan dari narasumber mengenai permasalahan skripsi yang digunakan untuk menjawab setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sebagai data yang dipergunakan dalam analisis penelitian pada bab ini.

Berikut adalah penyajian data-data yang diperoleh melalui wawancara dengan berbagai informan. Adapun daftar pertanyaan dalam wawancara ini

disesuaikan dengan kategorisasi dalam penelitian yang juga merupakan kunci guna menjawab fenomena yang telah diteliti.

1. Kinerja Pegawai

1. Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 September 2019 dengan Bapak Raja Ahmad Muhajjier S.Sos selaku Kassubag Umum dan Kepegawaian. Dengan pertanyaan, apakah pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional dalam pengendalian program adiwiyata. Menurut beliau, pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional karena sudah ada ketentuan dari pemerintah pusat melalui kementerian lingkungan hidup dan kehutanan dan diteruskan oleh dinas lingkungan hidup. Kemudian pertanyaan tentang kendala yang ditemukan dalam melaksanakan program adiwiyata. Membuat sekolah berwawasan lingkungan hidup ini membutuhkan modal, untuk saat ini mereka mengakui tidak ada anggaran khusus. Sebenarnya jika mereka mau bisa menggunakan dana BOS.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Fauziah Afsah S.Si. MM selaku Seksi Kualitas Lingkungan. Dengan pertanyaan, apakah pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dalam pengendalian program adiwiyata. Menurut beliau, kami selaku pegawai yang menangani program adiwiyata ini sudah melaksanakan pekerjaan secara maksimal, dengan cara bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Serta pertanyaan tentang apa saja kendala yang ditemukan dalam melaksanakan pengendalian program adiwiyata

menurut beliau kendalanya yang pertama sulitnya menarik minat siswa/siswi lalu kurangnya dana untuk meningkatkan program adiwiyata ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Reniaty Sitanggung ST. Dengan pertanyaan, apakah pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dalam pengendalian program adiwiyata. Menurut beliau, dalam hal ini saya sudah berusaha menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional menurut ketentuan yang sudah ditentukan. Saya melaksanakan tanggung jawab dengan melakukan peninjauan ke sekolah-sekolah di kota Binjai. Serta pertanyaan tentang apa saja kendala yang ditemukan dalam melaksanakan pengendalian program adiwiyata menurut beliau pada saat ini kami mengalami kendala dalam hal modal. Kami tidak mempunyai anggaran khusus untuk mengalokasikan untuk program adiwiyata. Untuk dana usaha yang dilakukan tidak lain ya dari dana BOS disekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muniarti selaku Kepala Sekolah pada tanggal 13 September 2019 Dengan pertanyaan, apakah pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dalam pengendalian program adiwiyata. Menurut beliau, sejauh ini pegawai Dinas Lingkungan Hidup telah memberikan performa mereka dengan maksimal pada pihak sekolah kami. Serta pertanyaan tentang apa saja kendala yang ditemukan dalam melaksanakan pengendalian program adiwiyata menurut beliau kendalanya berupa tidak banyak minat siswa dalam mengikuti program adiwiyata tetapi bukan tidak minat saja, bisa jadi kurang tahunya tentang program ini karena masih sekolah dasar jadibelum terlalu faham, lalu terbatasnya dana kami dari sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Naimah selaku Kepala Sekolah Dengan pertanyaan, apakah pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dalam pengendalian program adiwiyata. Menurut beliau, pegawai memberikan wawasan tentang adiwiyata dengan baik, dengan cara mengarahkan apa yang harus dilakukan sekolah dalam pencapaian program adiwiyata. Kalaupun ada kekurangan dalam melakukan pekerjaan atau pengarahan kami dapat memahaminya. Serta pertanyaan tentang apa saja kendala yang ditemukan dalam melaksanakan pengendalian program adiwiyata menurut beliau kendala yang dialami sekolah sampai saat ini ya kurangnya dana kami untuk memperindah sekolah. Tetapi kami selalu berupaya agar sekolah tetap menang adiwiyata.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 September 2019 dengan Bapak Raja Ahmad Muhajjier S.Sos selaku Kassubag Umum dan Kepegawaian. Dengan pertanyaan, berapa banyak sekolah yang telah mengikuti program adiwiyata ini. Menurut beliau, untuk kabupaten kota ada 15 sekolah, lalu dari provinsi ini di seleksi lagi untuk lanjut ke nasional. Selanjutnya pertanyaan tentang Apakah jumlahnya mencapai target sesuai yang ditetapkan dalam program adiwiyata?, kalau untuk target, kami tidak mempunyai target yang khusus. Lebih banyak sekolah yang mengikuti adiwiyata lebih bagus tanpa harus kami targetkan. Semakin banyak sekolah yang ikut berpartisipasi maka akan semakin banyak nya sekolah-sekolah yang peduli pada lingkungan.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Fauziah Afsah S.Si. MM selaku Seksi Kualitas Lingkungan. Dengan pertanyaan, Berapa banyak sekolah yang telah mengikuti program adiwiyata ini?, kami berusaha mensosialisasikan program ini ke seluruh sekolah yang ada di binjai, tetapi untuk sekarang yang banyak mengikuti program ini yaitu sekolah dasar. Akan diupayakan lebih banyak sekolah-sekolah lagi yang mengikuti program ini. Dan pertanyaan tentang Apakah jumlahnya mencapai target sesuai yang ditetapkan dalam program adiwiyata?, untuk saat ini target yang diinginkan belum mencapai dikarenakan masih banyak sekolah yang belum ikut berpartisipasi. Hanya ada beberapa sekolah yang sudah mencapai target dalam program adiwiyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Reniaty Sitanggang ST. Dengan pertanyaan, Berapa banyak sekolah yang telah mengikuti program adiwiyata ini?, untuk kabupaten kota saat ini ada berkisar 15 sekolah dan dari provinsi dilakukan seleksi lagi untuk dapat menuju ke nasional. Dan pertanyaan tentang Apakah jumlahnya mencapai target sesuai yang ditetapkan dalam program adiwiyata?, kami tidak ada menargetkan berapa banyak sekolah yang harus ikut atau lolos dalam adiwiyata, semakin banyak sekolah yang ikut ya maka akan semakin bagus pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muniarti selaku Kepala Sekolah pada tanggal 13 September 2019 Dengan pertanyaan, Berapa banyak sekolah yang telah mengikuti program adiwiyata ini? setau saya ada banyak sekolah, ya terutama sekolah kami yang mengikuti program adiwiyata ini. Selanjutnya pertanyaan Apakah jumlahnya mencapai target sesuai yang ditetapkan dalam

program adiwiyata? yang kami ketahui ya sekolah kami sudah bisa dikatakan mencapai target kriteria sekolah adiwiyata. Karena kami sudah mengikuti prosedur yang diberikan oleh pihak Dinas Lingkungan Hidup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Naimah selaku Kepala Sekolah Dengan pertanyaan, Berapa banyak sekolah yang telah mengikuti program adiwiyata ini?, banyak sekali sekolah yang ikut adiwiyata dan ingin menjadi kriteria adiwiyata, dan kami adalah salah satunya sekolah yang sudah masuk didalam kriteria adiwiyata. Dan Apakah jumlahnya mencapai target sesuai yang ditetapkan dalam program adiwiyata?, kami tidak terlalu tahu sudah mencapai target apa belum, tetapi sekolah kami lah yang sudah masuk dalam kriteria yang diminta oleh Dinas Lingkungan Hidup.

3. Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 September 2019 dengan Bapak Raja Ahmad Muhajjier S.Sos selaku Kassubag Umum dan Kepegawaian. Dengan pertanyaan, Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai standar yang berlaku?, kadang dapat, kadang tidak, tergantung masalah dilapangan kemudian dari tingkat pengambilan keputusan. Dan ada hal-hal yang tidak bisa diputuskan sendiri. Tapi saat ini saya masih sesuai dengan tupoksi. Dan pertanyaan tentang Apakah bapak/ibu mendapatkan sanksi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku?, tidak mendapatkan sanksi, tapi

hanya berupa teguran lisan, paling parah teguran yang ada disini hanya berupa skors atau dipindahkan, itupun kalau sudah parah sekali.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Fauziah Afsah S.Si. MM selaku Seksi Kualitas Lingkungan. Dengan pertanyaan, Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai standar yang berlaku?, sejauh ini kami sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku, jikalau pun tidak tepat waktu itu pasti ada, tapi tidak selalu. Selanjutnya pertanyaan Apakah bapak/ibu mendapatkan sanksi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku?, ya pastinya mendapat sanksi jika tidak tepat waktu, tapi hanya berupa teguran yang ringan saja, untuk sejauh ini saya belum pernah mendapat sanksi apapun, mungkin hanya teguran-teguran kecil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Reniaty Sitanggang ST. Pertanyaan Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai standar yang berlaku?,saya berusaha bertanggung jawab menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan. Walau banyak mendapat kendala di lapangan terutama dalam hal perbedaan pendapat. Dan pertanyaan Apakah bapak/ibu mendapatkan sanksi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku?,yang pastinya ya dapat, tapi dalam hal ini lebih ke sanksi moral, dengan diberi teguran secara langsung, tidak berupa sanksi yang berat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muniarti selaku Kepala Sekolah pada tanggal 13 September 2019 Dengan pertanyaan,Apakah bapak/ibu dapat

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai standar yang berlaku? Menurut beliau sekolah kami dapat menyelesaikan program adiwiyata ini secara tepat waktu, sehingga kami dapat mengikuti perlombaan adiwiyata. Dan pertanyaan Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai standar yang berlaku? Menurut beliau sampai saat ini kami belum ada atau belum pernah mendapatkan sanksi dari dari pengawas program adiwiyata, karena kami berupaya sebaik mungkin untuk mendapatkan predikat sekolah adiwiyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Naimah selaku Kepala Sekolah Dengan pertanyaan, Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sesuai standar yang berlaku? Menurut beliau, sekolah kami telah mengikuti prosedur yang telah diminta Dinas Lingkungan Hidup dengan baik dan tepat waktu untuk adiwiyata ini. Sehingga sekolah kami dinyatakan layak untuk program ini. Selanjutnya pertanyaan tentang Apakah bapak/ibu mendapatkan sanksi apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku?, sekolah kami tidak mendapatkan sanksi oleh pengawas dari Dinas Lingkungan Hidup jika kami tidak menyelesaikan adiwiyata. Karena kami hanya mengikuti perlombaan, tidak diberikan sanksi apapun, hanya saja tidak masuk ke kriteria yang ada didalam adiwiyata.

2. Pengendalian

1. Menentukan Sasaran

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 September 2019 dengan Bapak Raja Ahmad Muhajjier S.Sos selaku Kassubag Umum dan Kepegawaian. Dengan pertanyaan, Siapa yang menjadi sasaran dalam pengendalian program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?, yang menjadi sasaran yaitu sekolah, lebih banyak ke SD, seharusnya semua sekolah, tapi lebih mudah ke SD. Sudah ada dicoba juga selain SD, seperti SMP tetapi masih satu dari sekian banyak sekolah. Respon untuk SMP masih sangat sedikit. Yang banyak mengikuti ya dari SD. Dan pertanyaan Apakah sudah dilakukan sosialisasi yang cukup dalam pengendalian program adiwiyata ini?, sudah dilakukan sosialisasi yang cukup, setiap tahunnya mengadakan sosialisasi. Kemudian terjun juga ke lokasi-lokasi sekolah, kami himnau, kemudian mengundang narasumber dari Dinas Lingkungan Hidup provinsi juga sosialisasi dari pihak kabupaten juga.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Fauziah Afsah S.Si. MM selaku Seksi Kualitas Lingkungan. Dengan pertanyaan, Siapa yang menjadi sasaran dalam pengendalian program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?, sasarannya yang paling utama adalah sekolah, lalu sasaran selanjutnya meningkatkan minat siswa/siswi dalam program adiwiyata ini karena program ini ialah program yang mengajak siswa/siswi untuk peduli pada lingkungan terutama lingkungan disekolahnya. Dan pertanyaan Apakah sudah dilakukan sosialisasi yang cukup dalam pengendalian program adiwiyata ini?, kalau untuk sosialisasi

kami sudah sering melakukan sosialisasi kepada seluruh sekolah yang ada di kota Binjai ini di setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Reniaty Sitanggang ST. Pertanyaan Siapa yang menjadi sasaran dalam pengendalian program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?, yang menjadi target sasaran kami saat ini prioritas utamanya ya sekolah-sekolah, agar mencapai peningkatan minat siswa/siswi dalam peduli lingkungan. Dan pertanyaa Apakah sudah dilakukan sosialisasi yang cukup dalam pengendalian program adiwiyata ini?, selalu kami melakukan sosialisasi pada sekolah-sekolah di setiap tahunnya. Agar sekolah-sekolah tertarik mengikuti program ini. Kami menghimbau, dengan cara kami mengundang narasumber dari Dinas Lingkungan Hidup agar pihak sekolah mengerti apa yang harus dilakukan agar program ini berjalan dengan baik dan sesuai yang diinginkan oleh Dinas Lingkungan Hidup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muniarti selaku Kepala Sekolah pada tanggal 13 September 2019 Dengan pertanyaan, Siapa yang menjadi sasaran dalam pengendalian program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?, yang diutamakan atau paling menjadi sasaran pada program adiwiyata adalah lingkungan sekolahnya dan partisipasi siswa/siswi dari SDN dan pertanyaan Apakah sudah dilakukan sosialisasi yang cukup dalam pengendalian program adiwiyata ini?, tentunya kami sudah memberikan pengarahan pada siswa/siswi kami disekolah. Apalagi juga pihak narasumber dari Dinas Lingkungan Hidup juga sudah paling awal bersosialisasi di sekolah kami.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Naimah selaku Kepala sekolah Dengan pertanyaan, Siapa yang menjadi sasaran dalam pengendalian program adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai?, yang menjadi sasaran ialah sekolah, karena sekolah yang paling merespon program adiwiyata. Terutama siswa/siswi SD yang senang melakukan kegiatan ini, karena kegiatan ini langsung terjun ke lapangan atau ke lingkungan. Dan pertanyaan Apakah sudah dilakukan sosialisasi yang cukup dalam pengendalian program adiwiyata ini?, sosialisasi sudah diberikan kepada siswa/siswi kami dengan mengenalkan baiknya sekolah yang peduli lingkungan. Dengan memberikan pandangan bahwa sekolah yang dekat dengan lingkungan dapat membuat siswa/siswi lebih giat lagi belajar disekolah. Karena jika sekolahnya ramah lingkungan maka akan menciptakan kenyamanan dan ketertarikan di sekolah.

2. Memonitor

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 September 2019 dengan Bapak Raja Ahmad Muhajjier S.Sos selaku Kassubag Umum dan Kepegawaian. Dengan pertanyaan, Siapa yang melakukan pengawasan dalam pengendalian program adiwiyata ini?, pengawasan dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup di bawah bidang pengelolaan kualitas lingkungan dan Dinas Pendidikan. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya pengawasan maka program adiwiyata dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan?, iya sesuai, kalau pengawasannya bagus dan apa yang kita harapkan dipenuhi dan diikutinya.

Intinya dapat bekerja sama dengan sekolah dan yang penting kemauan dari sekolah.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Fauziah Afsah S.Si. MM selaku Seksi Kualitas Lingkungan. Dengan pertanyaan, Siapa yang melakukan pengawasan dalam pengendalian program adiwiyata ini?, yang mengawasi dalam program ini ya kami sendiri, kami yang turun langsung ke sekolah untuk mengawasi pelaksanaan adiwiyata ini. Bidang pengelolaan kualitas lingkungan juga mengawasi program adiwiyata. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya pengawasan maka program adiwiyata dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan?, kami mengharapkan program ini berjalan dengan lancar. Dengan dibantu oleh pihak sekolah tersebut agar tercipta sekolah adiwiyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Reniaty Sitanggang ST. Pertanyaan Siapa yang melakukan pengawasan dalam pengendalian program adiwiyata ini?, pengawasan dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup di bawah koordinasi bidang pengelolaan kualitas lingkungan hidup dan juga oleh Dinas pendidikan. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya pengawasan maka program adiwiyata dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan?, dengan adanya pengawasan sampai saat ini program adiwiyata sudah berjalan dengan baik. Kalau pengawasannya baik ya programnya akan baik juga. Akan lebih baik lagi kalau sekola dapat bekerja sama pada Pihak Dinas Lingkungan Hidup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muniarti selaku Kepala Sekolah pada tanggal 13 September 2019 Dengan pertanyaan, Siapa yang melakukan pengawasan dalam pengendalian program adiwiyata ini?, yang melakukan

pengawasan di sekolah kami adalah pihak Dinas Lingkungan Hidup dan juga Dinas pendidikan yang mengawasi secara langsung. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya pengawasan maka program adiwiyata dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan?, setelah diawasi sekolah kami dapat menyelesaikan program adiwiyata ini dan kami juga mengikuti perlombaan untuk mencapai penghargaan program adiwiyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Naimah selaku Kepala Sekolah Dengan pertanyaan, Siapa yang melakukan pengawasan dalam pengendalian program adiwiyata ini? pengawasan dilakukan oleh pihak dari Dinas Lingkungan Hidup yang kadang datang kesekolah untuk mengawasi dan memperhatikan sejauh mana kami sudah berupaya merubah lingkungan sekolah seperti yang diinginkan oleh adiwiyata. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya pengawasan maka program adiwiyata dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan? tentu saja dapat berjalan dengan sesuai yang diinginkan, karena dengan adanya pengawasan sekolah kami lebih giat lagi mengejar penghargaan dari adiwiyata, dengan adanya pengawasan juga lebih terarahnya pihak sekolah untuk melakukan kegiatan memperindah lingkungan sekolah.

3. Penilaian

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 11 September 2019 dengan Bapak Raja Ahmad Muhajjier S.Sos selaku Kassubag Umum dan Kepegawaian. Dengan pertanyaan, Bagaimana cara penilaian dalam pengendalian program adiwiyata ini?, cara penilaiannya sudah ada ketentuan atau SOP dari

KLHK, turunannya dari Dinas Lingkungan Hidup provinsi kemudian ke kabupaten kota. Ada empat kriteria didalam adiwiyata, yaitu kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, dan pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan. Selanjutnya pertanyaan Apakah dengan adanya penilaian membuat pengendalian program adiwiyata menjadi lebih baik?,iya dapat, kalau sudah mengikuti untuk menciptakan sekolah yang berwawasan lingkungan yang pastinya akan baik.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Fauziah Afsah S.Si. MM selaku Seksi Kualitas Lingkungan. Dengan pertanyaan, Bagaimana cara penilaian dalam pengendalian program adiwiyata ini?, cara penilaiannya dengan melihat empat kriteria yang sudah ada yang telah ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup untuk program adwiyata. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya penilaian membuat pengendalian program adiwiyata menjadi lebih baik?, pastinya menjadi lebih baik, dengan adanya penilaian kami dapat mengetahui kekurangan apa yang ada, dan kami tahu untuk memperbaiki kekurangan tersebut. Jika program ini berjalan dengan baik maka keuntungannya ada pada sekolah karena dengan adanya program ini masyarakat sekolah dapat lebih menghargai lingkungan sekitarnya

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Reniaty Sitanggang ST. Pertanyaan Bagaimana cara penilaian dalam pengendalian program adiwiyata ini?, didalam adiwiyata kami menilai dengan cara kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, dan pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan. Jika sudah

mengikuti itu semua, berarti sudah layak dikatakan sekolah adiwiyata. Selanjutnya pertanyaan Apakah dengan adanya penilaian membuat pengendalian program adiwiyata menjadi lebih baik? dengan adanya penilaian ini dapat mengetahui baik buruk atau lebih kurangnya dalam mengendalikan program adiwiyata lalu juga memotivasi sekolah untuk mendapatkan penghargaan adiwiyata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Muniarti selaku Kepala Sekolah pada tanggal 13 September 2019 Dengan pertanyaan, Bagaimana cara penilaian dalam pengendalian program adiwiyata ini?, penilaian yang dilakukan di sekolah kami dilakukan oleh pihak dari Dinas Lingkungan Hidup dengan tujuan pencapaian kriteria adiwiyata. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya penilaian membuat pengendalian program adiwiyata menjadi lebih baik?, yang kami rasakan saat ini dengan adanya penilaian sekolah kami dapat menjadi sekolah yang lebih baik lagi dan peduli pada lingkungan, karena hasilnya kami yang menerima sendiri. Karena kriteria yang telah diberikan Dinas Lingkungan Hidup didalam adiwiyata dapat mengarahkan sekolah yang berwawasan lingkungan hidup.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Naimah selaku Kepala Sekolah Dengan pertanyaan, Bagaimana cara penilaian dalam pengendalian program adiwiyata ini? Menurut beliau, penilaian yang ditetapkan oleh adiwiyata yang kami ikuti itu terutama ada 4 kriteria yang ditetapkan dan diminta oleh Dinas Lingkungan Hidup untuk kami mengikutinya karena kriteria itulah yang membuat program itu dapat terlaksana dan tercapai. Dan pertanyaan Apakah dengan adanya penilaian membuat pengendalian program adiwiyata menjadi lebih baik? karena

adanya penilaian lah kami dari pihak sekolah dapat mengetahui apa yang kurang dari sekolah kami, dan kami dapat memperbaikinya agar tercapai sekolah peduli lingkungan yang diinginkan.

4.2 Pembahasan

Objek penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Dalam Pengendalian Program Adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup kota Binjai . Analisa data yang dilakukan peneliti adalah dalam bentuk wawancara dan kemudian hasil wawancara tersebut dianalisis dalam bentuk penjelasan berdasarkan data yang ada di lapangan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dibuat analisa dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya kualitas standar pekerjaan pegawai

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dalam pengendalian program adiwiyata bahwasannya sudah ada ketentuan dari pemerintah pusat melalui Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melakukan pekerjaan dengan melakukan pembinaan sekaligus meninjau sekolah-sekolah dengan memastikan sekolah yang sesuai standar atau tidak. Berdasarkan hasil wawancara sudah banyak sekolah adiwiyata yang terdaftar di Kementrian Provinsi dan Kementrian Lingkungan Hidup. adapun kendala yang ditemukan dalam melaksanakan pengendalian program adiwiyata terutama kendalanya dalam hal modal, untuk dapat membuat sekolah berwawasan lingkungan ini program

adhiyaya tidak mempunyai anggaran khusus. Tetapi Dinas berusaha mengupayakan anggaran khusus untuk mengalokasikan program adhiyaya melalui dana BOS. Lalu berdasarkan hasil wawancara di sekolah para pegawai berusaha memberikan performa dengan maksimal untuk menangani program adhiyaya tersebut. Kendala yang ada di sekolah yaitu sulitnya menarik minat siswa/siswi, lalu kurangnya dana dari pihak sekolah.

Menurut Dharma (2003:355), kualitas yaitu suatu penilaian seorang pegawai dengan melihat kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaiannya bukan hanya terlihat dari kecakapan dan juga hasil.

Berdasarkan pembahasan diatas, hasil analisis yang telah diuraikan di atas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari adanya standar pegawai dalam pengendalian program adhiyaya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai disimpulkan dengan melihat kualitas kerja para pegawainya. Para pegawai sedang berusaha memberikan performa secara maksimal sesuai standar yang telah ditentukan. Namun adapun kendala pada minat siswa tersebut dalam mengikuti program adhiyaya dan terbatasnya dana sekolah juga salah satu kendala yang ada di sekolah.

2. Adanya kuantitas kinerja pegawai untuk mengetahui sudah sejauh mana program adhiyaya mencapai target

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup pegawai telah menangani program ini secara maksimal. Banyaknya sekolah yang mengikuti program adhiyaya untuk kabupaten kota ada 15 sekolah, kemudian

dari provinsi diseleksi lagi untuk dilanjutkan ke tingkat nasional, tim nasional melakukan pembinaan program adiwiyata terhadap provinsi dalam rangka mendorong pencapaian program adiwiyata di provinsi. Lalu tim provinsi melakukan pembinaan program adiwiyata terhadap kabupaten/kota dalam rangka mendorong pencapaian program adiwiyata di kabupaten/ kota kemudian tim kabupaten/kota melakukan pembinaan program adiwiyata terhadap sekolah dalam rangka percepatan pelaksanaan dan pencapaian program adiwiyata di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Dinas Lingkungan Hidup di kota Binjai tidak mempunyai target khusus dan tidak membatasi seberapa banyak sekolah yang ingin mengikuti adiwiyata, justru semakin banyak sekolah yang ingin mengikuti program ini maka akan semakin bagus. Karena pada dasarnya adiwiyata ialah sekolah yang peduli lingkungan. Jadi semakin banyak yang berpartisipasi maka akan semakin bagus pula. Tapi untuk saat ini yang paling banyak mengikuti adiwiyata ialah dari tingkat SD. Dari tingkat SMP juga ada tetapi masih bisa dihitung banyaknya. Lalu berdasarkan hasil wawancara di sekolah dari sekian banyak sekolah hanya ada beberapa sekolah yang berhasil masuk dalam kategori adiwiyata ialah SDN 020959 dan SDN024772. Dari sekian banyak sekolah dua sekolah inilah yang sudah layak sebagai sekolah adiwiyata. Ada banyak sekolah lain yang sedang berupaya untuk mendapatkan penghargaan dari Dinas Lingkungan Hidup sebagai sekolah adiwiyata.

Menurut Dharma (2003:355), kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan ataupun juga pengukuran kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas

tersebut seorang pegawai memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

Berdasarkan pembahasan diatas, hasil analisis yang telah diuraikan di atas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari adanya kuantitas kinerja pegawai untuk mengetahui sudah sejauh mana program adiwiyata mencapai target dapat disimpulkan bahwa pihak Dinas Lingkungan Hidup tidak menargetkan harus berapa banyak sekolah yang ikut. Sebanyak 15 sekolah yang mengikuti program ini, namun baru beberapa sekolah yang sudah bisa dikatakan layak menjadi sekolah adiwiyata yaitu SDN 020159 dan SDN 024772. Dan yang paling banyak mengikuti program ini ialah dari tingkat SD kalau dari tingkat SMP mungkin masih bisa dihitung.

3. Adanya ketepatan waktu dalam kinerja pegawai

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup pegawai dalam hal ketepatan waktu para pegawai tidak dapat memastikan setiap pekerjaan dapat selesai dalam tepat waktu atau tidak. Semua tergantung pada kondisi lapangannya juga, kira-kira memungkinkan atau tidak. Kemudian juga dari tingkat pengambilan keputusan, ada hal-hal yang terkadang tidak bisa diputuskan sendiri. Kalau soal mendapatkan sanksi atau tidaknya apabila tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan untuk saat ini belum ada hal yang begitu parah sehingga pegawai harus mendapatkan sanksi. Tetapi jika pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan hanya diberikan teguran ringan saja seperti teguran lisan. Memang ada sanksi yang paling berat

yaitu berupa skors atau dipindahkannya seorang pegawai, tetapi kalau sudah benar-benar melanggar peraturan yang sudah berlaku. Lalu berdasarkan hasil wawancara di sekolah bahwa sekolah telah mengikuti prosedur yang telah diminta Dinas Lingkungan Hidup secara baik dan tepat waktu dan menyelesaikan program ini sehingga sekolah itu layak untuk program adiwiyata.

Menurut Robbinns (2006) ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya menyelesaikan suatu kegiatan dengan waktu yang telah direncanakan diawal. Lalu dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Berdasarkan pembahasan diatas, hasil analisis yang telah diuraikan di atas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari Adanya ketepatan waktu dalam kinerja pegawai untuk mengetahui apakah pihak dinas maupun pihak sekolah dapat menyelesaikan tugasnya masing-masing secara tepat waktu, dan apa saja yang membuatnya sehingga tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan. Dalam hal ketepatan waktu para pegawai tidak dapat memastikan setiap pekerjaan dapat selesai dalam tepat waktu atau tidak. Semua tergantung pada kondisi lapangannya juga, kira-kira memungkinkan atau tidak. Kemudian juga dari tingkat pengambilan keputusan, ada hal-hal yang terkadang tidak bisa diputuskan sendiri. Sampai saat ini pegawai Dinas Lingkungan Hidup belum pernah mendapatkan sanksi yang terlalu berat seperti pemindahan atau skors, tetapi hanya berupa teguran lisan saja jika tidak menyelesaikan pekerjaannya atau keterlambatan kehadirannya.

4. Adanya sasaran atau menentukan sasaran dalam pengendalian program adiwiyata

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup yang menjadi target sasaran untuk program adiwiyata ialah sekolah, tetapi sekolah yang banyak mengikuti program ini ialah dari tingkat SD seharusnya yang mengikuti itu semua sekolah, sudah semua sekolah di coba untuk mengikuti atau berpartisipasi, contohnya dari tingkat SMP, tetapi masih satu yang ikut dari sekian banyak sekolah. Respon untuk tingkat SMP masih sangat sedikit. Lalu oleh pihak Dinas Lingkungan Hidup sudah dilakukan sosialisasi yang cukup pada setiap tahunnya dengan terjun langsung ke sekolah-sekolah. Dengan cara menghimbau lalu mengundang narasumber langsung dari Dinas lingkungan Hidup provinsi dan juga sosialisasi dari pihak kabupaten juga. Lalu berdasarkan hasil wawancara dari sekolah yang menjadi sasaran untuk program ini ialah minat siswa/siswi dalam berpartisipasi mengikuti program ini. Dengan cara mendekati siswa/siswi pada lingkungan yang asri. Karena sasaran yang paling utama ialah sekolah yang berwawasan lingkungan. Kemudian sudah dilakukan sosialisasi yang cukup di sekolah dengan memberikan pengarahan tentang adiwiyata, bahwa program adiwiyata dapat menciptakan kebersamaan warga sekolah dan kondisi belajar mengajar lebih nyaman dan kondusif.

Menurut Griffin (2002), menentukan sasaran (goals) adalah suatu performa aktivitas untuk membantu mengarahkan dan mencapai tujuan suatu organisasi. Berdasarkan pembahasan diatas, hasil analisis yang telah diuraikan di atas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari Adanya sasaran atau

menentukan sasaran dalam pengendalian program adiwiyata Dinas Lingkungan Hidup tidak membatasi berapa banyak sekolah yang harus mengikuti program adiwiyata, pihak dinas juga tidak menargetkan harus sampai berapa sekolah yang ikut. Semakin banyak minat sekolah-sekolah di Kota Binjai yang ikut maka akan semakin berjalan dengan baik program tersebut. Namun yang paling banyak mengikuti program Adiwiyata ini dari tingkat SD dibandingkan tingkat SMP ataupun SMA karena masih kurangnya sosialisasi maka masih sedikit minat sekolah untuk mengikuti, sehingga program ini tidak terlalu berjalan.

5. Adanya monitoring atau pengawasan dalam program adiwiyata

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup pentingnya monitoring atau pengawasan terhadap program adiwiyata sangatlah penting untuk mendukung berjalannya program ini. Pengawasan ini dilakukan langsung oleh Dinas Lingkungan Hidup dibawah bidang pengelolaan kualitas lingkungan dan Dinas pendidikan.

Lalu dengan adanya pengawasan maka diharapkan terlaksana dan tercapainya sekolah yang berwawasan lingkungan. Untuk saat ini memang dapat berjalan sesuai yang ditetapkan atau direncanakan. Di dalam pengawasan program ini hal yang paling penting ialah saat pihak sekolah dapat diajak berkerja sama. Berdasarkan hasil wawancara dari sekolah yang mengawasi program adiwiyata ini ialah pihak sekolah, dengan dibantu oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Pendidikan. Setelah diawasi sekolah dapat menyelesaikan program adiwiyata dan juga dapat mengikuti perlombaan untuk dapat mencapai penghargaan adiwiyata.

Menurut (Jasmani & Syaiful, 2013:30), pengawasan dapat diartikan sebagai proses kegiatan monitoring untuk meyakinkan bahwa semua kegiatan organisasi terlaksana seperti yang direncanakan dan sekaligus juga merupakan kegiatan untuk mengoreksi dan memperbaiki bila ditemukan adanya penyimpangan yang akan mengganggu pencapaian tujuan. Pengawasan dalam pengendalian program adiwiyata ini sudah dilakukan dengan baik. Karena diawasi langsung oleh Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan dan Dinas Pendidikan di bawah kendali Dinas Lingkungan Hidup.

6. Adanya penilaian dalam pengendalian program adiwiyata

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup adanya penilaian dalam pengendalian program adiwiyata sangatlah penting. penilaian untuk program ini sudah ada ketentuan atau SOP dari KLHK (Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan), lalu turun ke Dinas Lingkungan Hidup provinsi kemudian ke kabupaten kota. Ada empat kriteria dalam adiwiyata yang digunakan sebagai penilaian yang pertama, kebijakan berwawasan lingkungan, yang kedua pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, yang ketiga kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, dan yang keempat pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan. Lalu dengan adanya penilaian maka akan dapat diketahui apakah sudah baik atau belum program ini dijalankan. Jika empat kriteria dari adiwiyata sudah diikuti maka dapat dipastikan program ini akan berhasil. Lalu berdasarkan hasil wawancara dari sekolah penilaian dalam pengendalian program adiwiyata dilakukan oleh Dinas lingkungan Hidup dengan

pencapaian kriteria adiwiyata, Pihak sekolah mengikuti seluruh prosedur yang diminta oleh dinas. Kemudian dengan adanya penilaian pihak dari sekolah dapat mengetahui apa yang kurang dari sekolah dan dapat memperbaikinya agar kriteria yang diminta oleh dinas dapat tercapai dan dapat terciptanya sekolah yang peduli lingkungan.

Menurut As'ad dalam Suprihati (2014:9) Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tujuan peniaian kinerja adalah sebagai proses penilaian terhadap perkembangan individu, tim dan organisasi. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Berdasarkan pembahasan diatas, hasil analisis yang telah diuraikan di atas bahwa antara hasil wawancara dan dikaitkan dengan teori dari adanya penilaian dalam pengendalian program adiwiyata ialah penilaian yang dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup dengan cara mengikuti empat kriteria yang meliputi kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, dan pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan. Jika empat kriteria ini diikuti maka sudah dipastikan bahwa program ini berjalan dengan baik. Namun ada beberapa sekolah yang tidak masuk dalam empat kriteria tersebut termasuk sekolah menengah pertama (SMP) dikarenakan kurangnya minat siswa dalam pelaksanaan program adiwiyata.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Kinerja Pegawai dalam Pengendalian Program Adiwiyata di Dinas Lingkungan Hidup kota Binjai, maka ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dalam pengendalian program adiwiyata, pegawai Dinas Lingkungan Hidup telah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional karena sudah ada ketentuan dari pemerintah pusat melalui Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Para pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku mendapatkan sanksi tergantung dengan masalah yang ada di lapangan. Dan untuk saat ini belum ada pegawai yang mendapatkan sanksi tetapi, hanya berupa teguran secara lisan jika tidak menyelesaikan pekerjaan.
2. Tidak ada target khusus dalam program Adiwiyata, lebih banyak sekolah yang mengikuti lebih baik. Pihak Dinas Lingkungan Hidup berusaha mensosialisasikan program ini ke seluruh sekolah yang ada di binjai. Dan membuat sekolah berwawasan lingkungan hidup membutuhkan modal. sekolah mengakui tidak ada anggaran khusus untuk program adiwiyata ini.
3. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan dan mendapatkan sanksi jika tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku yaitu berupa

skors/dipindahkan. Tetapi untuk saat ini belum ada pegawai yang mendapatkan sanksi seperti itu, hanya berupa teguran lisan saja.

4. Untuk saat ini yang menjadi sasaran dalam program adiwiyata ialah untuk tingkat Sekolah Dasar karena lebih mudah. Untuk tingkat SMP masih kurangnya respon siswa/siswi. Karena masih kurangnya sosialisasi maka masih sedikit minat sekolah untuk mengikuti sehingga program ini tidak terlalu berjalan.
5. Yang melakukan pengawasan dalam pengendalian program ini adalah Bidang Pengelolaan Kualitas Lingkungan dan Dinas Pendidikan di bawah kendali Dinas Lingkungan Hidup. Pengawasan dalam program adiwiyata sudah dilakukan dengan baik.
6. Penilaian dalam pengendalian program adiwiyata ini sudah ada ketentuan/SOP dari KLHK (Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan). Ada kriteria yang digunakan dalam penilaian adiwiyata yaitu, kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, dan pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa hal terkait diatas, maka penulis memberikan saran sebagai agar tujuan dari program adiwiyata ini dapat terlaksana maka diharapkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup lebih meningkatkan kinerjanya di bidang pengawasan, terutama dalam program adiwiyata ini. Lalu pegawai Dinas

Lingkungan Hidup harus lebih banyak lagi melaksanakan sosialisasi kepada sekolah-sekolah agar lebih banyak lagi sekolah yang mengikuti program adiwiyata. Dan juga diharapkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup tidak hanya memberikan sosialisasi ke sekolah tetapi dapat memberikan bantuan berupa dana untuk melaksanakan program adiwiyata ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Firdaus, Dan Wasilah Abdullah. 2012. *Akuntansi Biaya. Edisi Tiga*. Jakarta:Salemba Empat.
- Amirullah. 2015. *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anthony and Govindarajan. 2005. *management control system (sistem pengendalian manajemen)*. Jakarta: Salemba Empat
- Carter dan Ursy. 2006. *Akuntansi Biaya. Edisi 13. Buku Satu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daft, Richard L. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan Malayu. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hery. 2014. *controllershship Knowledge and Management Approach*. Jakarta:PT.Gramedia
- Hesel, Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarna
- Keban. T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Griffin, Ricky W. 2002. *Manajemen*. Jakarta:Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Rivai dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P dan Coutler Mary. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robert, Anthony.2011. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto dan Agusucipto.2008.*Teoridan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

-----2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RAD*. Bandung: Alfabeta

----- 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

-----2010. *Manajemen Kinerja, edisi ketiga*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

JURNAL:

Dirk, Malaga Kusuma. 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 1(4): 1390-1392

Riny Chandra. 2017. Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan pada PT. Indojaya Agri Nusa. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(1):620-621

Suprihati. 2014. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*. 12(01):95

WEB

<https://respository.widyatama.ac.id>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Saskia Dwi Salsabila
Tempat dan Tanggal Lahir : Binjai, 12 Februari 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Bangsa : Indonesia
Alamat : Perumahan Taman Sakura Indah Blok A57
Anak ke : 1 (satu) dari 3 (tiga) bersaudara
Nama orang tua
Ayah : Rahmad
Ibu : Niken Sawitri

Pendidikan

1. Tamatan SDS YPIS Maju Jl.T. Amir Hamzah Km. 26,5 No 638 Binjai Utara
Tahun 2008 Berijazah
2. Tamatan SMP Swasta Sultan Iskandar Muda JL.Tengku Amir Hamzah Pekan
I Medan Sunggal Tahun 2011 Berijazah
3. Tamatan SMA Swasta Sultan Iskandar Muda JL.Tengku Amir Hamzah
Pekan I Medan Sunggal Tahun 2014 Berijazah
4. Menyelesaikan Program S-1 Tahun 2015 s/d 2019, Jurusan Ilmu
Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Kota Medan.

Medan, 2019
Penulis

Saskia Dwi Salsabila
1503100068