AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 311-319
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1052

Analisa Peningkatan Pelatihan Dalam Optimalisasi Kinerja Operasional Pegawai Lapangan Taman Bendera Pusaka Pada Dinas Pertamanan

Ninik Anggraini[1] , Adinda Tiara Azhar[2] , Hadyati Harras[3] , Priehadi Dhasa Eka[4]

[1,2] Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 11, 2026
Revised September 16, 2026
Accepted October 14, 2026
Available online November 01, 2026

Keywords:
Training, Operational Performance, Green Troops, Taman Bendera Pusaka.

ABSTRACT

This study aims to analyze training improvement in optimizing the operational performance of field employees at the Central Jakarta Parks and Urban Forest Agency, particularly at Taman Bendera Pusaka. This study employed a qualitative method with purposive sampling. The research informants consisted of 10 individuals, comprising 3 core informants, 5 primary informants, and 2 supporting informants. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The results indicate that the training provided has contributed to improving employees' understanding of their duties and supporting task implementation in accordance with Standard Operating Procedures (SOPs). However, the implementation of training has not yet been conducted in a structured and sustainable manner. The training materials have been tailored to field requirements and delivered through a combination of theoretical instruction and hands-on practice. In terms of operational performance, field employees were considered capable of maintaining the cleanliness, tidiness, and quality of the park effectively. Supporting informants also assessed the employees' services as good, although several concerns were identified regarding grass conditions during the dry season, unpleasant odors from the river in certain areas, and the need for faster handling of trees that may pose safety hazards. Therefore, more structured, regular, and sustainable training, accompanied by periodic evaluations, is needed to support the improvement of field employees' operational performance.

Kata Kunci:
Pelatihan, Kinerja Operasional, Pasukan Lapangan, Taman Bendera Pusaka.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan pelatihan dalam optimalisasi kinerja operasional pegawai lapangan pada Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Pusat di Taman Bendera Pusaka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik purposive sampling. Informan penelitian berjumlah 10 orang yang terdiri atas 3 informan inti, 5 informan utama, dan 2 informan pendukung. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaan serta mendukung pelaksanaan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Namun, pelaksanaan pelatihan belum dilaksanakan secara terstruktur dan berkelanjutan. Materi pelatihan telah disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan serta disampaikan melalui kombinasi teori dan praktik langsung. Dari aspek kinerja operasional, pegawai lapangan dinilai mampu menjaga kebersihan, kerapian, dan kualitas taman dengan baik. Informan pendukung juga menilai pelayanan petugas sudah baik, meskipun masih terdapat masukan terkait kondisi rumput pada musim kemarau, aroma sungai di beberapa area, serta penanganan pohon yang berpotensi membahayakan agar dilakukan lebih cepat. Oleh karena itu, diperlukan pelaksanaan pelatihan yang lebih terstruktur, rutin, dan berkelanjutan disertai evaluasi secara berkala guna mendukung peningkatan kinerja operasional pegawai lapangan.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.
E-mail: adindaazhar085@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk memperbaiki serta mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan tidak hanya dipersiapkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini, tetapi juga diarahkan untuk mengembangkan potensi yang bermanfaat bagi keberlanjutan organisasi. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai sarana penting untuk menyesuaikan kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan dan perkembangan perusahaan. Kegiatan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai atau karyawan. Melalui pelatihan, mereka akan dapat memperoleh keahlian khusus dan keterampilan tingkat tinggi, menjadi ahli dalam mengoperasikan atau mengembangkan teknologi yang sedang berkembang saat ini.

Menurut Iswan (2021) "Pelatihan adalah usaha sistematis yang diselenggarakan, direncanakan dan dilaksanakan oleh masyarakat untuk mentransfer pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan kepada para ahli di bidangnya, sebagai usaha dan karya untuk memperkuat dan mengembangkan potensi individu dan perubahan manusia. Menurut Simanjuntak (2021) "bahwa pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan pelatihan, pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya".

Kinerja operasional secara umum adalah ukuran efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mengelola aktivitas inti, sumber daya, dan sistem produksi untuk menghasilkan barang/jasa berkualitas tinggi, sesuai target, dan memuaskan pelanggan. Ini mencakup evaluasi menyeluruh terhadap penggunaan bahan, manusia, dan teknologi. Menurut Handoko (2010) dalam Runtuwene & Karuntu (2024), "Kinerja operasional merupakan pelaksanaan kegiatan-kegiatan manajerial yang dibawakan dalam pemilihan, perancangan, pembaharuan, pengoperasian, dan pengawasan terhadap sistem sistem dalam suatu perusahaan". Dengan kata lain, kinerja operasional merupakan pengukuran dari performa perusahaan terhadap standar atau indikator secara efektif dan efisien.

Kinerja operasional pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan pelaksanaan tugas organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, mempertahankan efektivitas pekerjaan, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pegawai menjadi salah satu sumber daya strategis yang menentukan keberhasilan organisasi karena berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Dalam organisasi yang memiliki aktivitas operasional secara langsung di lapangan, pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab, prosedur, serta standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan hasil pekerjaan pegawai, tetapi juga perlu memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena perubahan tuntutan pekerjaan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi. Dengan adanya pelatihan yang tepat, pegawai diharapkan dapat memahami pekerjaan dengan lebih baik, meningkatkan keterampilan, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pentingnya pelatihan dalam mendukung kinerja pegawai telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dapat menjadi salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja sumber daya manusia. Pelatihan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya memberikan manfaat bagi peningkatan kompetensi individu, tetapi juga dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja menjadi semakin penting pada pekerjaan yang bersifat operasional dan dilakukan secara langsung di lapangan. Pegawai lapangan tidak hanya membutuhkan pengetahuan mengenai tugas yang harus dilakukan, tetapi juga memerlukan keterampilan praktis dalam menghadapi kondisi pekerjaan yang beragam. Dalam pelaksanaan pemeliharaan taman dan ruang terbuka hijau, misalnya, pegawai membutuhkan kemampuan yang berkaitan dengan perawatan tanaman, kebersihan, pemeliharaan fasilitas, penggunaan peralatan kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan

prosedur yang berlaku. Apabila kemampuan tersebut tidak didukung dengan pelatihan yang memadai, pegawai dapat mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Pusat merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas berkaitan dengan pengelolaan, pemeliharaan, dan penataan ruang terbuka hijau serta fasilitas taman di wilayah Jakarta Pusat. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, pegawai lapangan memiliki peran penting karena terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional di berbagai taman. Salah satu lokasi yang menjadi bagian dari aktivitas tersebut adalah Taman Bendera Pusaka. Pegawai lapangan di lokasi tersebut memiliki tanggung jawab yang beragam sesuai dengan pembagian tugasnya, seperti perawatan tanaman, penanaman tanaman, pengelolaan toilet dan mushola, pengelolaan ruang serba guna, serta pekerjaan operasional lainnya yang mendukung kondisi taman agar tetap terawat dan dapat digunakan oleh masyarakat.

Dalam pengelolaannya, Taman Bendera Pusaka dipelihara secara rutin oleh petugas lapangan yang bertanggung jawab menjaga kebersihan, merawat tanaman, melakukan pemangkasan, dan memelihara fasilitas. Upaya perawatan ini dilakukan untuk memastikan taman tetap dalam kondisi baik serta nyaman bagi para pengunjung.

Berdasarkan kondisi di lapangan, pelaksanaan tugas pegawai lapangan memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup beragam sehingga membutuhkan kemampuan yang sesuai dengan masing-masing tugas. Perbedaan jenis pekerjaan tersebut menyebabkan kebutuhan terhadap pelatihan juga menjadi penting untuk diperhatikan. Pegawai yang bertugas melakukan perawatan tanaman membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang berbeda dengan pegawai yang bertanggung jawab terhadap fasilitas taman maupun kebersihan. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan kepada pegawai perlu disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara langsung dalam pelaksanaan tugas.

Permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan juga terlihat dari pelaksanaan pelatihan yang belum dilakukan secara rutin. Berdasarkan hasil pengamatan awal, pelatihan bagi pegawai lapangan cenderung diberikan belum berlangsung secara berkelanjutan, pihak dinas sudah memberikan pelatihan namun pelatihan mengenai pengembangan kemampuan belum dilakukan secara berkesinambungan. Padahal, pekerjaan lapangan memiliki berbagai tuntutan yang dapat berubah dan membutuhkan kemampuan pegawai untuk terus menyesuaikan diri.

Kondisi tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena pelatihan yang dilakukan secara terbatas dapat memengaruhi kesempatan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja belum tentu memperoleh peningkatan kemampuan secara optimal apabila tidak didukung dengan pelatihan yang sesuai. Pengalaman kerja memang dapat membantu pegawai memahami pekerjaan, tetapi pelatihan tetap diperlukan untuk memberikan pemahaman yang lebih terarah mengenai prosedur, teknik, penggunaan peralatan, maupun cara penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, pelatihan dan pengalaman kerja dapat saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja operasional pegawai.

Kinerja operasional pegawai lapangan juga dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Menurut Ambarwati dan Supandi (2020), kinerja operasional dapat dilihat melalui beberapa indikator yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator tersebut dapat digunakan untuk melihat sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks pegawai lapangan pada Taman Bendera Pusaka, kinerja operasional dapat tercermin melalui pelaksanaan tugas perawatan taman, penanaman tanaman, pemeliharaan fasilitas, kebersihan, serta tanggung jawab lainnya yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Kinerja operasional yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pegawai secara individual, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam mengembangkan kemampuan tersebut. Salah satu bentuk dukungan yang dapat dilakukan adalah menyediakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Ketika pegawai memperoleh pelatihan yang relevan, mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, keterbatasan pelatihan dapat menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan kemampuan pegawai, khususnya ketika terdapat pekerjaan atau prosedur yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan tertentu.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan pelatihan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa pelatihan dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kemampuan pegawai dan mendukung pencapaian kinerja. Namun, penelitian mengenai pelatihan dan kinerja pada setiap organisasi dapat menghasilkan kondisi yang berbeda karena karakteristik pekerjaan, sistem organisasi, kebutuhan pegawai, serta bentuk pelatihan yang diterapkan

tidak selalu sama. Oleh karena itu, kajian mengenai pelatihan dan kinerja perlu dilakukan dengan memperhatikan kondisi serta karakteristik organisasi yang menjadi objek penelitian.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk menganalisis pelaksanaan pelatihan yang diterima pegawai lapangan serta bagaimana pelatihan tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja operasional. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui kondisi pelatihan yang telah diberikan, kebutuhan pelatihan yang diperlukan pegawai, serta bagaimana penerapan pengetahuan dan keterampilan hasil pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan memahami kondisi tersebut, organisasi dapat memperoleh gambaran mengenai aspek pelatihan yang perlu ditingkatkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan pekerjaan di lapangan.

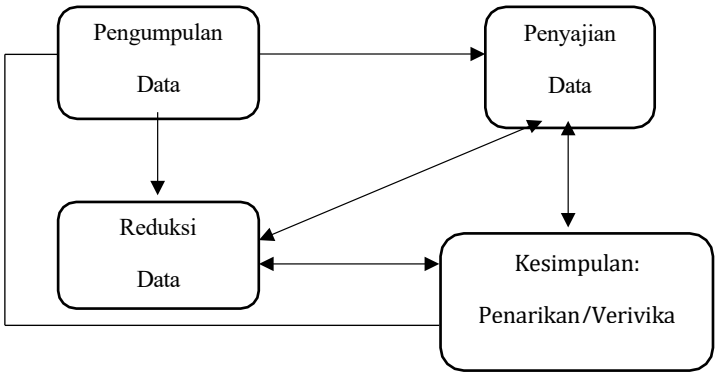
Secara praktis, peningkatan pelatihan menjadi penting karena pegawai lapangan memiliki peran langsung dalam menjaga kualitas dan keberlangsungan operasional taman. Pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mudah melaksanakan tugas secara efektif, sedangkan keterbatasan kemampuan dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan perlu dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing tugas agar dapat memberikan manfaat nyata terhadap peningkatan kinerja operasional pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai peningkatan pelatihan dalam optimalisasi kinerja operasional pegawai lapangan memiliki relevansi yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis bagaimana pelatihan yang diberikan kepada pegawai lapangan dapat mendukung optimalisasi kinerja operasional pada Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Pusat di Taman Bendera Pusaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan, kebutuhan pelatihan, serta penerapan hasil pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai lapangan.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelatihan dan kinerja operasional pegawai pada pekerjaan yang bersifat lapangan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Pusat dalam mengevaluasi dan meningkatkan pelaksanaan pelatihan bagi pegawai lapangan. Peningkatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan diharapkan dapat membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalankan tugas, sehingga pada akhirnya dapat mendukung terciptanya kinerja operasional yang lebih optimal.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis peningkatan pelatihan dalam mengoptimalkan kinerja operasional pegawai lapangan pada Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Pusat di Taman Bendera Pusaka. Menurut Sugiyono (2016:9) dalam Hamidah et al. (2023), metode deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, serta analisis data bersifat induktif atau kualitatif.



Gambar 1 Model Analisis Data Miles dan Huberman (2020)

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Dalam penelitan ini, peneliti menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari empat komponen utama, yaitu: pengumulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Pedoman wawancara merupakan daftar pertanyaan yang mengacu pada indikator variabel pelatihan dan kinerja operasional. Panduan ini berfungsi sebagai menjaga fokus penggalian pada saat wawancara bersama informan agar sesuai dengan tujuan penelitian Adapun pedoman wawancara disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Indikator Pelatihan dan Kinerja Operasional Pegawai

Variabel	Sumber	Indikator	Deskripsi
Pelatihan	Lestari (2023)	Tujuan dan target	Sasaran dan tujuan pelatihan harus jelas dan terukur.
Pelatihan	Lestari (2023)	Pelatih (Trainers)	Pelatih memiliki keahlian, kualitas, dan profesionalisme yang tinggi.
Pelatihan	Lestari (2023)	Materi pelatihan	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
Pelatihan	Lestari (2023)	Metode pelatihan	Metode pelatihan disesuaikan dengan tingkat keterampilan pegawai.
Pelatihan	Lestari (2023)	Peserta pelatihan (Participants)	Peserta memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.
Kinerja Operasional	Ambarwati et al. (2020)	Konsistensi mutu	Kemampuan mempertahankan mutu pelayanan secara berkelanjutan.
Kinerja Operasional	Ambarwati et al. (2020)	Kehandalan	Kemampuan karyawan memberikan pelayanan secara efektif dan dapat diandalkan.
Kinerja Operasional	Ambarwati et al. (2020)	Kecepatan	Kemampuan memberikan pelayanan secara cepat dan efisien waktu.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (2020), yang terdiri atas pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pedoman observasi dan dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi hasil wawancara, khususnya terkait pelaksanaan pelatihan dan aktivitas operasional pegawai lapangan. Seluruh data dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas, kehandalan, dan kecepatan kerja pegawai di Taman Bendera Pusaka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini melibatkan 10 informan yang terdiri atas 3 informan inti yaitu pegawai Dinas Pertamanan, 5 informan utama yaitu pegawai lapangan, serta 2 informan pendukung yaitu pengunjung taman. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan keterlibatan, pengalaman kerja, serta pemahaman informan terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja operasional pegawai lapangan. Hasil penelitian mengenai peningkatan pelatihan dianalisis berdasarkan beberapa aspek, yaitu tujuan dan target pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Berdasarkan wawancara dengan informan inti, pelatihan yang diberikan oleh pihak Dinas bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai lapangan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), mengurangi kesalahan kerja, serta mendukung terciptanya kondisi taman yang rapi dan terawat. Keberhasilan pelatihan dapat dilihat melalui pemahaman pegawai, kedisiplinan, serta berkurangnya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pada aspek pelatih, hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan dilaksanakan oleh divisi tertentu yang telah ditetapkan oleh pihak Dinas. Informan menyatakan bahwa pelatih telah mampu memberikan bimbingan dengan cukup baik kepada pegawai lapangan. Namun, peningkatan kemampuan pelatih tetap diperlukan agar penyampaian materi dapat disesuaikan dengan karakteristik dan kemampuan peserta pelatihan.

Pada aspek materi pelatihan, materi yang diberikan pada umumnya disesuaikan dengan pekerjaan dan kondisi yang ditemukan di lapangan. Materi tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan pemeliharaan taman, tetapi juga terdapat pelatihan tambahan seperti pembuatan video untuk mendukung publikasi kegiatan taman melalui media sosial Dinas. Materi dinilai cukup mudah dipahami karena disampaikan menggunakan contoh yang berkaitan dengan pekerjaan. Sementara itu, metode pelatihan dilakukan melalui kombinasi teori dan praktik maupun teori yang disertai contoh. Penggunaan metode tersebut dinilai membantu pegawai dalam memahami dan menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

Pada aspek peserta pelatihan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai mengikuti kegiatan pelatihan secara aktif melalui diskusi dan berbagi pengalaman mengenai permasalahan yang terjadi di lapangan. Namun, pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya merata, dan perlu adanya peningkatan pelatihan agar pegawai lapangan lebih siap menghadapi segala kondisi yang ada dilapangan.

Selanjutnya, hasil penelitian mengenai optimalisasi kinerja operasional dianalisis melalui beberapa aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan pegawai lapangan, yaitu konsistensi mutu, kehandalan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan inti, kualitas pekerjaan pegawai lapangan dipantau melalui laporan pengawas di lapangan. Apabila ditemukan penurunan kualitas pekerjaan atau kesalahan yang cukup serius, pihak Dinas memberikan tindakan evaluasi dan pembinaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Dari sisi kehandalan, pegawai lapangan dinilai telah mampu melaksanakan pekerjaan tanpa harus selalu berada di bawah pengawasan secara langsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pemahaman terhadap tugas membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaan secara mandiri. Pelatihan yang diberikan juga menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap prosedur kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih baik.

Tabel 2 Proses Analisis Data

Tahap Analisis Data	Kegiatan Penelitian	Hasil Yang Diperoleh
Pengumpulan Data	Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan informan inti, informan utama, dan informan pendukung, serta melakukan observasi dan dokumentasi di Taman Bendera Pusaka.	Data primer berupa hasil wawancara, hasil observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan dan kinerja operasional pegawai lapangan.
Reduksi Data	Peneliti menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang diperoleh berdasarkan fokus penelitian.	Data yang relevan dengan pelaksanaan pelatihan, hambatan pelatihan, dan kinerja operasional pegawai lapangan.
Penyajian Data	Data yang telah direduksi disusun dan disajikan dalam bentuk uraian naratif berdasarkan tema dan fokus penelitian.	Informasi penelitian tersusun secara sistematis sehingga memudahkan peneliti dalam melihat keterkaitan antara pelatihan dan kinerja operasional.
Penarikan Kesimpulan	Peneliti melakukan interpretasi terhadap data yang telah disajikan dan membandingkan informasi dari berbagai sumber untuk memperoleh kesimpulan penelitian.	Kesimpulan mengenai pelaksanaan peningkatan pelatihan dan perannya dalam mendukung optimalisasi kinerja operasional pegawai lapangan.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini mengintegrasikan seluruh temuan empiris, alur analisis interaktif, pengujian keabsahan data, serta evaluasi implementasi program guna menelaah secara mendalam efektivitas peningkatan pelatihan dan optimalisasi kinerja operasional Pegawai Lapangan di Taman Bendera Pusaka. Berdasarkan data komprehensif yang dihimpun melalui observasi lapangan, wawancara mendalam, dan kajian dokumentasi terhadap sepuluh informan kunci yang terdiri atas tiga informan inti dari unsur Dinas, lima informan utama dari unsur pegawai lapangan, serta dua informan pendukung dari unsur masyarakat atau pengunjung, bagian ini membedah hubungan erat antara regulasi manajerial pihak Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Pusat, implementasi teknis di lapangan, dan penilaian objektif dari masyarakat selaku pengguna fasilitas publik.

Validitas dan keandalan dari temuan empiris tersebut diperkuat melalui penerapan model analisis interaktif Miles dan Huberman serta pengujian keabsahan data yang komprehensif. Pertama, uji kredibilitas

(*credibility*) ditempuh melalui triangulasi, hasil triangulasi ini membuktikan bahwa penggunaan metode pelatihan kombinasi (*mix method*) antara penjelasan teori dan praktik langsung, serta materi yang disesuaikan dengan kebutuhan harian termasuk pembekalan digitalisasi seperti pembuatan video dokumentasi sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan individu maupun kerja sama tim.

Kedua, uji transferabilitas (*transferability*) memastikan bahwa uraian temuan dan karakteristik pengelolaan di Taman Bendera Pusaka disajikan secara rinci dan mendalam, sehingga hasil penelitian ini memiliki derajat keteralihan yang memadai untuk direfleksikan atau diterapkan pada konteks pengelolaan ruang terbuka hijau serupa di wilayah lain.

Ketiga, uji dependabilitas (*dependability*) dipenuhi melalui transparansi, sehingga konsistensi metode dan perolehan data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Keempat, uji konfirmabilitas (*confirmability*) memperkuat objektivitas temuan dengan menyajikan kutipan langsung transkrip wawancara informan serta menyelaraskannya dengan hasil observasi lapangan tanpa memasukkan interpretasi subjektif di luar fakta empiris.

Kendati demikian, rangkaian triangulasi data dan pengujian keabsahan tersebut perlu adanya peningkatan dari pengelolaan, seperti pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya terstruktur , selain itu penilaian objektif dari pengunjung menyoroti adanya kendala lingkungan makro yang memengaruhi kenyamanan publik, seperti kondisi rumput yang gersang akibat faktor cuaca musim kemarau, munculnya aroma kurang sedap di sekitar area aliran sungai atau kali, serta perlunya peningkatan kecepatan respons dalam menangani potensi bahaya fisik seperti dahan atau pohon rawan patah di tengah keramaian pengunjung.

Oleh karena itu, sintesis keseluruhan pembahasan menegaskan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan tata kelola kinerja operasional ke depan wajib dijalankan secara lebih terstruktur, rutin, dan berkelanjutan. Diperlukan pula penguatan kompetensi pelatih secara berkala, pembaruan materi pembelajaran yang adaptif terhadap dinamika lapangan, peningkatan pendampingan intensif bagi pegawai yang memerlukan bimbingan, serta tindak lanjut yang proaktif terhadap seluruh masukan dari masyarakat. Sinergi yang kokoh antara kebijakan manajerial yang akuntabel, keterampilan teknis pegawai yang handal, dan tingkat kepuasan publik menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja operasional serta menjaga kualitas pelayanan ruang terbuka hijau di Taman Bendera Pusaka secara berkesinambungan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai lapangan dipantau melalui laporan pengawas dan hasil pekerjaan di lapangan. Pegawai yang mampu bekerja sesuai SOP, menjaga kebersihan dan kerapian taman, serta menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan secara terus-menerus menunjukkan adanya kemampuan kerja yang mendukung optimalisasi kinerja operasional.

4. PENUTUP

Dinas Pertamanan dan Hutan Kota, yang merupakan jantung ibu kota menghadapi tantangan operasional yang kompleks, keindahan, kenyamanan, dan keamanan taman kota serta hutan kota bukan sekadar masalah estetika, melainkan representasi dari kinerja pelayanan publik yang efisien dan responsif. Dalam konteks ini, kinerja operasional pegawai lapangan merupakan urat nadi organisasi yang menentukan kualitas pelayanan hijau bagi masyarakat serta keberlanjutan ekologi kota.

Hasil penelitian mengenai peningkatan pelatihan dalam optimalisasi kinerja operasional pegawai lapangan di Taman Bendera Pusaka, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pertamanan telah memberikan pembekalan dasar kepada pegawai lapangan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh peningkatan pelatihan kerja terhadap kinerja operasional pegawai lapangan di Taman Bendera Pusaka, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dari pihak Dinas telah memberikan pembekalan dasar bagi pegawai lapangan. Namun, program pelatihan ini belum diselenggarakan secara terstruktur, sehingga keberadaannya yang terjadwal dengan baik sangat diharapkan agar pegawai lapangan lebih siap menghadapi berbagai hambatan di lapangan.

Selain itu, peningkatan pelatihan terbukti berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja operasional, khususnya terkait pemahaman terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Meski demikian, masih terdapat keluhan dari pengunjung taman terkait kendala aroma tidak sedap dari air kali di sekitar area taman serta pelaksanaan pemangkasan pohon yang dinilai mengganggu kenyamanan karena dilakukan pada akhir pekan (weekend) sehingga berpotensi mengganggu kenyamanan pengunjung. Melalui penataan program pelatihan yang lebih terstruktur dan berkala dari Dinas, pegawai lapangan akan lebih siap, adaptif, serta memiliki pemahaman manajemen operasional yang baik, seperti efisiensi penanganan kebersihan area kali dan pengaturan jadwal pemeliharaan pohon pada waktu yang tepat tanpa mengganggu jam padat pengunjung. Implikasi praktis dari penelitian ini mengarahkan manajemen

Oleh karena itu, peningkatan pelatihan yang lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan diharapkan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kesiapan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalankan kegiatan operasional secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Jakarta Pusat disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan secara, terstruktur, dan berkelanjutan dengan menyesuaikan materi pelatihan terhadap kebutuhan pekerjaan dan masing-masing bidang tugas pegawai lapangan. Dinas juga perlu memberikan kesempatan yang lebih merata kepada seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan serta melakukan evaluasi secara berkala guna mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan dan kebutuhan kompetensi pegawai.

Selain itu, pengaturan jadwal kegiatan pemeliharaan seperti pemangkasan atau penebangan pohon perlu lebih diperhatikan agar dapat meminimalkan gangguan terhadap kenyamanan pengunjung, khususnya pada waktu kunjungan yang ramai. Pegawai lapangan diharapkan dapat berperan aktif dalam mengikuti program pelatihan dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dengan tetap memperhatikan kualitas pekerjaan, keselamatan, dan kenyamanan pengunjung. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti di masa mendatang disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan menganalisis variabel penjelas lain di luar pelatihan, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan operasional, disiplin kerja, dan iklim lingkungan kerja guna memperkaya khazanah literatur pengelolaan ruang terbuka hijau.

5. DAFTAR PUSTAKA

Akbar, A. (2025). Analisis pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Mitra Asri Pratama Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 2(6), 594–600.

Darmawan, D., Sudrajat, I., Maulana, M. K. Z., & Febriyanto, B. (2021). Perencanaan pengumpulan data sebagai identifikasi kebutuhan pelatihan lembaga pelatihan. Jurnal Ilmiah Pendidikan Terapan, 5(1), 71–88.

Elvis, L. (2023). Konsep dasar manajemen (ilmu dan seni mengatur organisasi). Penerbit Tahta Media.

Firdaus, R., Meliala, R. M., & Susanto, T. T. (2025). Analisis cyber public relations Dinas Pertamanan dan Hutan Kota DKI Jakarta @tamahutandki. Jurnal Ilmiah Komunikasi, 8(2), 493–502.

Gema, A. R., & Amalia, G. (2025). Analisis pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 14(1), 213–219.

Gultom, P. A., & Sitompul, P. (2026). Pentingnya rekrutmen dan pelatihan pada peningkatan kinerja karyawan. Jurnal Akuntansi, Ilmu Ekonomi, 5, 1090–1101.

Hamidah, N. S., & Reihana. (2023). Peran sosial media atas perilaku konsumtif belanja bagi ibu rumah tangga di Desa Lebaksari Kec. Parakansalak. Jurnal Riset Ilmiah, 2(3), 682–686.

Hariyanto, & Sutrisno. (2025). Pengaruh pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 2(6), 155–167.

Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 7(2), 191–201.

Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Labuhan Batu. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(11), 115–120.

Hikmah, A. R., Khoiroh, F., & Manan, Y. M. (2024). Optimalisasi sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan pada KSPPS Artha Mitra Sejati Kepanjen. Jurnal At-Tamwil, 6(2), 215–228.

Indah Adiningsih, W. (2023). Analisis pengaruh self efficacy, proactive personality, dan job crafting terhadap job satisfaction gig worker: Telaah pengemudi motor Gojek di wilayah Tangerang. Jurnal Manajemen, 14–21.

Kes, M., Abigail, J., & Bane, N. (2025). Makalah manajemen data instrumen pengumpulan data.

Lestari. (2023). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 8–27.

Malinda, T., & Fitri, I. (2024). Peran Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (studi hutan kota). Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 10(2), 247–255.

Mardiana, N., Lestari, S. P., & Barlian, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan strategi operasi terhadap kinerja operasional pada perusahaan bordir Noor Anisa Collection Kota Tasikmalaya. Journal of Indonesian Management, 2(2), 391–398.

Mediasi, D. I., & Kepuasan Kerja. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Jurnal Riset Manajemen, 1(2), 186–195.

Mekarisce, A. A. (2021). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, 12(33).

Melani, R., & Safitri, D. (2022). Tinjauan pustaka: Sumber daya manusia.

Nadapdap. (2022). Sumber daya manusia.

Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Jurnal Ilmiah Hospitality, 12(2), 559–570.

Paramesti, A. P. (2024). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap kinerja operasional pada Dira Cafe and Pool Group. Jurnal Manajemen Operasional, 3(3), 249–263.

Pratama, M. A., & Mahargiono, B. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 12(11), 1–24.

Rahman, M. H. (2025). Teknik analisis data kualitatif. Dalam Metode Penelitian Kualitatif (hlm. 84).

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, Suraharta, I. M., & Jaya, I. I. (2024). Optimalisasi Dinas Lingkungan Hidup dalam pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau di Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Jurnal Perencanaan Wilayah, (2), 306–312.

Rifqi Ananto, M., Nururrohmah, T., & Natalia, U. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 1(1), 125–137.

Risman. (2024). Strategi pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi: Peran teknologi dan adaptasi program di berbagai sektor. Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(1), 56–68.

Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik, 3(1), 39–47.

Rosmiati, I., & Kuraesin, A. D. (2021). Pengaruh struktur organisasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada PT. Kunci Inti Transindo Jakarta. Jurnal Ilmiah Akuntansi, 9(2). https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i2.875

Runtuwene, R. A., & Karuntu, M. M. (2024). Analisis tata letak gudang terhadap kinerja operasional pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Tendean Manado. Jurnal EMBA, 12(1), 127–135.

Rusmana, A. I., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada The Springs Club Gading Serpong Kab Tangerang. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3(12), 730–741.

Sriwijaya, Universitas. (2020). Seni mengelola data: Penerapan triangulasi teknik, sumber dan waktu pada penelitian pendidikan sosial. Jurnal Pendidikan Sosial, 5(2), 146–150.

Sugiyono. (2017). Strategi wawancara berbasis kompetensi.

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif.

Wahjono, S. I. (2022). Struktur organisasi.