

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Efektivitas

Membicarakan masalah efektivitas, berarti akan membicarakan masalah pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas berkaitan dengan seberapa tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang menjadi kontribusi bagi keberhasilan pencapaian tujuan. Tujuan-tujuan ini lalu dijabarkan kedalam bentuk sasaran, maka sasaran merupakan la-iteria untuk menilai sejauh mana keberhasilan yang dituju. Kriteria ini untuk menilai sejauh mana pelaksanaan ini mencapai sasaran dan tujuannya dimana kriteria ini dikenal dengan istilah efektivitas.

Efektivitas dapat di gambarkan sebagai seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari pada suatu organisasi, progam atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, sena ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendak

Efektivitas juga tidak hanya membicarakan tentang sasaran dan tujuan, namun seberapa jauh kualitas, kuantitas dan waktu yang telah dicapai dari suatu pekerjaan tersebut

Robbins (dalam Indrawijaya, 2014:175) mengatakan bahwa “Efektivitas dapat di definisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Pemilihan itu mencerminkan

konstituensi strategis, minat mengevaluasi, dan tingkat kehidupan organisasi. Konsep efektivitas merupakan konsep yang luas mencakup beberapa faktor di dalam maupun diluar organisasi.

Menurut Daft (dalam Priansa dan Garnida, 2013: 11) menyatakan bahwa “Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut akmal (dalam Priansa dan Garnida, 2013: 11) menggambarkan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya (*doing the right things*) atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Sedangkan menurut Emerson (dalam Hasibuan, 2016: 242) berpendapat bahwa efektivitas adalah *“Effectivness is measuring in term of attaining prescribed goal objectives”*. Artinya efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditemukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Siagian (dalam indrawijaya, 2014: 175) memberikan pengertian tentang efektivitas berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan, yaitu :

"Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanan suatu tugas dinilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu."

Jika dihubungkan dengan kegiatan-kegiatan Pemerintah (pelaksanaan pembangunan), efektivitas yang hendak dicapai orientasinya lebih tertuju pada pengeluaran (output) bila dibandingkan dengan penggunaan masukan (input). Rumusan ini sesuai dengan penjelasan Saxena (dalam Indrawijaya, 2014: 176), yaitu :

"Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas. Konsep ini orientasinya lebih tertuju pada keluaran. Masalah penggunaan masukan tidak menjadi isu dalam konsep ini. Pada umumnya organisasi pemerintah (yang tidak mencari laba) berorientasi ke pencapaian efektivitas."

Berdasarkan Ensiklopedia Umum Administrasi (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014: 95), Efektivitas berasal dari kata kerja efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Setiap pekerjaan yang efektif belum tentu efisien, karena mungkin hasil yang dicapai dengan penghamburan material, juga berupa pikiran, tenaga waktu maupun benda lainnya. Kata efektivitas sering dihubungkan dengan efisiensi, dimana kedua kata tersebut berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan.

Suatu yang efektif belum tentu efisien. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah dicapai lebih besar dari usaha yang dilakukan.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas disebut juga efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditemukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Soerwono yang mengatakan bahwa efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Bernard (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014: 96) Efektivitas adalah tercapainya sasaran yang telah disepakati bersama.

Streers dengan bukunya efektivitas organisasi (2001: 54) Memberikan batasan pengertian efektivitas sebagai berikut :

“Efektivitas adalah pengukuran dalam arti sejauh mana organisasi melaksanakan tugasnya atau mencapai sasarannya Dilihat dari jumlah, kualitas dari jasa yang dihasilkan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.”

Pada dasarnya pengertian efektivitas yang umum menunjukan pada taraf hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien. Meskipun sebenarnya ada perbedaan yang sangat jelas diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai. Sedangkan efisien lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya. Term efektif dan efisien merupakan dua term yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Tentang arti dari efektivitas terdapat beberapa pendapat.

Sementara menurut Handoko (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014 : 96) efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Bagi Komaruddin (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014 : 96), efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen.

namun menurut Winardi (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014 : 96) efektivitas adalah hasil yang dicapai seseorang pekerja dibandingkan dengan hasil yang diperoleh seorang pekerja dibandingkan dengan hasil produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Jadi efektivitas adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dibandingkan dengan hasil produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Jadi efektivitas adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tepat untuk mencapai tujuan dengan tepat dan cepat, dengan pencapaian hasil dan ataupun gagal.

Menurut Champbell J.P (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014 : 96) pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah :

1. Keberhasilan program
2. Keberhasilan sasaran
3. Kepuasan terhadap program
4. Tingkat input dan output
5. Pencapaian tujuan menyeluruh

Efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu :

1. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
2. Mencapai tingkat diatas pesaing, dimana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
3. Membawa hasil, dimana apa yang telah dikerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat.
4. Menangani tantangan masa depan.

Gibson (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014: 98) menyimpulkan kriteria efektivitas suatu kegiatan ke dalam tiga indikator yang didasarkan pada jangka waktu, yaitu:

1. Efektivitas jangka pendek, meliputi produksi (*production*), efisiensi (*efficiency*), dan kepuasan (*satisfaction*).
2. Efektivitas Jangka menengah, meliputi kemampuan menyesuaikan diri (*adaptiveness*) dan mengembangkan diri (*development*)
3. Efektivitas jangka Panjang : keberlangsungan (*sustainablity*)

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Kata efektif berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Kata efektif berarti berhasil, tepat, manjur, S.Wojowisoto (dalam Mutiarin dan Zaenudin, 2014 : 97). Jadi efektivitas adalah sesuatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki.

Efektivitas menurut Hidayat dalam Mutiarin dan Zaenudin (2014 : 98), adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

Robbins (dalam Priansa dan Garnida, 2013: 12) menyatakan sejumlah pendekatan dalam efektivitas, yaitu:

1. Pendekatan Pencapaian Tujuan (*Goal Attainment Approach*)
Pendekatan ini memandang bahwa keefektifan organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuan (*end*) dan pada caranya (*means*). Kriteria pendekatan yang populer digunakan adalah memaksimalkan laba, memenangkan persaingan. Metode manajemen yang terkait dengan pendekatan ini dikenal dengan *Manajemen By Objectives* (MBO), yaitu falsafah manajemen yang menilai keefektifan dan anggotanya dengan cara menilai seberapa jauh mereka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
2. Pendekatan Sistem
Pendekatan ini menekankan bahwa untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi, maka perlu diperhatikan adalah sumber daya manusianya mempertahankan diri secara internal dan memperbaiki struktur organisasi dan pemanfaatan teknologi agar dapat berintegrasi dengan lingkungan yang darinya organisasi tersebut memerlukan dukungan terus menerus bagi kelangsungan hidupnya
3. Pendekatan Konstituensi-Strategi
Pendekatan ini menekankan pada tuntutan konstitusi itu di dalam lingkungan yang darinya orang tersebut memerlukan dukungan yang terus menerus bagi
4. Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing
Pendekatan ini mencoba atas, masing-masing didasarkan atas ke tiga suatu pendekatan kelompok nilai. Masing-masing didasarkan atas suatu kelompok nilai Masing-masing nilai selanjutnya lebih disukai berdasarkan daur hidup di mana organisasi itu berada

Konsep efektivitas dan efisiensi mempunyai pengertian yang berbeda. Efisiensi lebih menitikberatkan dalam pencapaian hasil yang besar dengan pengorbanan yang sekecil mungkin, sedangkan pengertian efektif lebih terarah pada tujuan yang dicapai, tanpa mementingkan pengorbanan yang dikeluarkan.

Sukirno (2006: 108) menyatakan efektif sebagai berikut:

“Efektif merupakan ukuran prestasi manajemen dalam kegiatan-kegiatan yang diperlukan agar sasaran organisasi tercapai. Artinya, sejauh mana para manajer mencapai sasaran-sasaran organisasi, merupakan ukuran dalam menilai bagaimana manajer tersebut telah menjalankan kegiatannya secara efektif.”

Steers (2001: 4) mengemukakan bahwa cara yang terbaik untuk menaati efektivitas ialah memperbaiki secara serempak tiga buah konsep yang saling berhubungan:

1. Optimasi Tujuan: Efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai
2. Perspektif Sistematis: Efektivitas dinilai dari segi waktu
3. Tekanan perhatian terhadap perilaku manusia: bagaimana tingkah laku individu dan kelompok akhirnya dapat menyokong atau menghalangi tercapainya tujuan

Persepsi tentang efektivitas sesungguhnya bersumber dari salah satu kriteria ilmu administrasi Negara yang berkembang secara alamiah ke dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia untuk mencapai tujuan yang mereka kehendaki. Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti tepat, tepat guna dan hasil. Efektivitas menurut Drucker dalam Sukirno (2006:107) adalah mengerjakan pekerjaan yang benar (doing the right things)

Siagian (2005: 127) memberikan definisi efektivitas sebagai berikut :

“Efektivitas kerja adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan. Artinya, jumlah dan jenis sumber-sumber yang akan digunakan sudah ditentukan sebelumnya dan dengan dimanfaatkan sumber itulah, hasil-hasil tertentu harus dalam batas waktu yang telah ditetapkan pula.”

Nasution (1996: 41) Mengemukakan tentang efektivitas sebagai berikut:

“Efektivitas dapat berarti menjalankan pekerjaan secara benar, juga dapat berarti kemampuan memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan secara benar untuk dijalankan. Efektivitas merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Dimana masalahnya, bukan bagaimana melakukan pekerjaan dengan, tetapi bagaimana caranya menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan, serta memusatkan sumber daya usaha guna melakukannya.”

Persoalan efektivitas sebenarnya tidak terbatas pada keadaan yang konstitusional saja melainkan terdapat pada seluruh aspek manusia dengan berbagai atributnya. Sebagaimana disebutkan bahwa salah satu kriteria dari administrasi sebagai ilmu pengetahuan adalah efektivitas yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dengan kriteria lainnya, yaitu rasionalitas dan efisiensi. Ketiga kriteria ini merupakan suatu kesatuan yang saling melengkapi dalam rangka keberhasilan dari berbagai rangkaian kegiatan manusia dalam suatu organisasi. Menurut Makmur (2011: 5) menyebut segi kriteria efektivitas, yang unsur-unsurnya antara lain:

1. Ketepatan penentuan waktu
2. Ketepatan perhitungan biaya
3. Ketepatan dalam pengukuran

4. Ketepatan dalam penentuan pilihan
5. Ketepatan berfikir
6. Ketepatan dalam melakukan perintah
7. Ketepatan dalam menentukan tujuan
8. Ketepatan ketepatan sasaran

Efektivitas erat kaitannya dengan kegiatan yang pada umumnya dilakukan oleh organisasi baik pemerintah maupun swasta. Liphon dan Hoeh dalam Mulyasa (2005: 83) meninjau efektivitas suatu kegiatan dari faktor pencapaian tujuan bersama bukan tujuan pencapaian pribadi. Suatu organisasi atau instansi dikatakan efektif jika suatu tujuan bersama dapat tercapai, dan belum dikatakan efektif meskipun tujuan individu yang ada di dalamnya dapat dipenuhi. Untuk menilai efektivitas ukuran perilaku telah memadai, namun harus dihubungkan dengan harapan-harapan yang harus dicapai melalui peranan yang dimainkannya.

Menurut Sharma (dalam Tangklisan, 2007: 140) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi, yang meliputi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau output
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi
3. Tidak adanya ketegangan organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi

Gibson (dalam Priansa dan Garnida, 2013: 11) mengungkapkan tiga pendekatan mengenai efektivitas, yaitu:

1. Pendekatan Tujuan

Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktek manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya. Alternatif pendekatan tujuan ini adalah pendekatan teori sistem

2. Pendekatan Teori Sistem

Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dan mengadaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Konsep organisasi sebagian suatu sistem yang berkaitan dengan sistem yang lebih besar memperkenalkan pentingnya umpan balik yang ditujukan sebagai informasi mencerminkan hasil dari suatu tindakan atau serangan tindakan seseorang, kelompok atau organisasi. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi, inti teori sistem adalah

- a. Kriteria efektivitas harus mencerminkan siklus masukan- proses- keluaran, bukan keluaran yang sederhana
- b. Kriteria efektivitas harus mencerminkan hubungan antar organisasi dan lingkungan yang lebih besar dimana organisasi itu berada jadi efektivitas organisasi adalah konsep dan cakupan luas termasuk

sejumlah konsep komponen, dan tugas manajerial adalah menjaga keseimbangan optimal antara komponen dan bagiannya

3. Pendekatan Multiple Constituency

Pendekatan ini adalah persepektif yang menekankan pentingnya hubungan relatif di antara kepentingan kelompok dan individual dalam hubungan relatif diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan relative ini diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan-pendekatan sistem guna memperoleh pendekatan yang lebih bagi efektivitas organisasi.

2.2 Kebijakan Pedoman Teknis

Permasalahan yang dihadapi dalam penggunaan halte angkutan kota di Kota Cirebon, dilihat dari Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Darat tentang Pedoman Teknis Perekayasaan Tempat Perhentian Kendaraan Penumpang Umum adalah :

1. Perekayasaan Tempat Perhentian Kendaraan Penumpang Umum adalah teknik-teknik perencanaan tempat perhentian kendaraan penumpang umum yang disediakan bagi pengguna angkutan umum untuk naik/turun atau melakukan perpindahan moda angkutan umum dengan selamat, tertib, lancar, aman dan nyaman.
2. Pedoman teknis sebagaimana dimaksud di point 1 ini berlaku bagi setiap penyelenggara perekayasaan tempat perhentian angkutan umum.

3. Para Kakanwil (Kepala Kantor Wilayah) di lingkungan Depaftemen Perhubungan melakukan pengawasan dan memberi bimbingan teknis atas pelaksanaan keputusan ini.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal yang ditetapkan yaitu tanggal 16 April 1996.

2.3 Ketentuan Umum TPKPU (Tempat Pemberhentian Kendaraan Penumpang Umum)

2.3.1 Pengertian

1. Tempat Pemberhentian Kendaraan Penumpang Umum (TPKPU) terdiri dari halte dan tempat pemberhentian bus.
2. Halte adalah tempat pemberhentian kendaraan penumpang umum untuk menurunkan dan/atau menaikkan penumpang yang dilengkapi dengan bangunan.
3. Tempat perhentian bus (bus stop) adalah tempat untuk menurunkan dan/atau menaikkan penumpang (selanjutnya disebut TPB)
4. Teluk bus (bus bay) adalah bagian perkerasan jalan tertentu yang diperlebar dan diperuntukkan sebagai TPKPU.
5. Waktu pengisian adalah waktu yang diperlukan untuk naik/turun penumpang yang dihitung dari saat kendaraan berhenti sampai dengan penumpang terakhir yang naik atau
6. Waktu pengosongan teluk bus adalah waktu yang dihitung dari penumpang terakhir yang turun atau naik sampai dengan kendaraan mulai bergerak.

2.3.2 Tujuan

Tujuan Tempat Pemberhentian Kendaraan Penumpang Umum (TPKPU) adalah :

1. Menjamin kelancaran dan ketertiban arus lalu lintas;
2. Menjamin keselamatan bagi pengguna angkutan penumpang umum
3. Menjamin kepastian keselamatan untuk menaikkan dan/atau menurunkan penumpang;
4. Memudahkan penumpang dalam melakukan perpindahan moda angkutan umum atau bus.

2.3.3 Persyaratan Umum Perekayasa

Persyaratan umum Tempat Pemberhentian Kendaraan Penumpang Umum (TPKPU) adalah :

1. Berada di sepanjang rute angkutan umum/bus;
2. Terletak pada jalur pejalan (kaki) dan dekat dengan fasilitas pejalan (kaki);
3. Diarahkan dekat dengan pusat kegiatan atau pemukiman
4. Dilengkapi dengan rambu petunjuk;
5. Tidak mengganggu kelancaran arus lalu-lintas.

2.4 Jenis dan Fasilitas Tempat Pemberhentian Kendaraan Penumpang

Umum

2.4.1 Jenis Tempat Pemberhentian Kendaraan Penumpang Umum

1. Halte
2. Tempat Pemberhentian Bus

2.4.2 Fasilitas Tempat Pemberhentian Kendaraan Penumpang Umum (TPKPU)

1. Fasilitas Utama

a. Halte

1. Identitas halte berupa nama dan/atau nomor;
2. Rambu petunjuk;
3. Papan informasi trayek;
4. Lampu penerangan;
5. Tempat duduk

b. Tempat Perhentian Bus (TPB) .

1. Rambu petunjuk;
2. Papan informasi trayek;
3. Identifikasi TPB berupa nama dan/atau nomor.

2. Fasilitas tambahan;

1. Telepon umum;
2. Tempat sampah;

3. Pagar;
4. Papan iklan/pengumuman

Pada persimpangan, penempatan fasilitas tambahan itu tidak boleh mengganggu ruang bebas pandang

2.5 Perencanaan

2.5.1 Penentuan Jarak antara Halte dan/atau TPB

Penentuan jarak antara halte dan/atau TPB dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Jarak Halte dan TPB

Zona	Tata Guna lahan	Lokasi	Jarak Tempat Halte (m)
1	Pusat kegiatan sangat padat : pasar, pertokoan	CBD,Kota	200-300
2	Padat : perkantoran, sekolah, jasa	Kota	300-400
3	Pemukiman	Kota	300-400
4	Campuran padat : perumahan, sekolah, jasa	Pinggiran	300-500
5	Campuran jarang : perumahan, ladang, sawah, tanah kosong	Pinggiran	500-1000

Keterangan : *) = Jarak 200 m dipakai bila sangta diperlukan saja, sedangkan jarak umumnya 300 m

Sumber : Pedoman Teknis Perekayasaan Tempat Perhentian Kendaraan Penumpang Umum, Departemen Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Tahun 1996

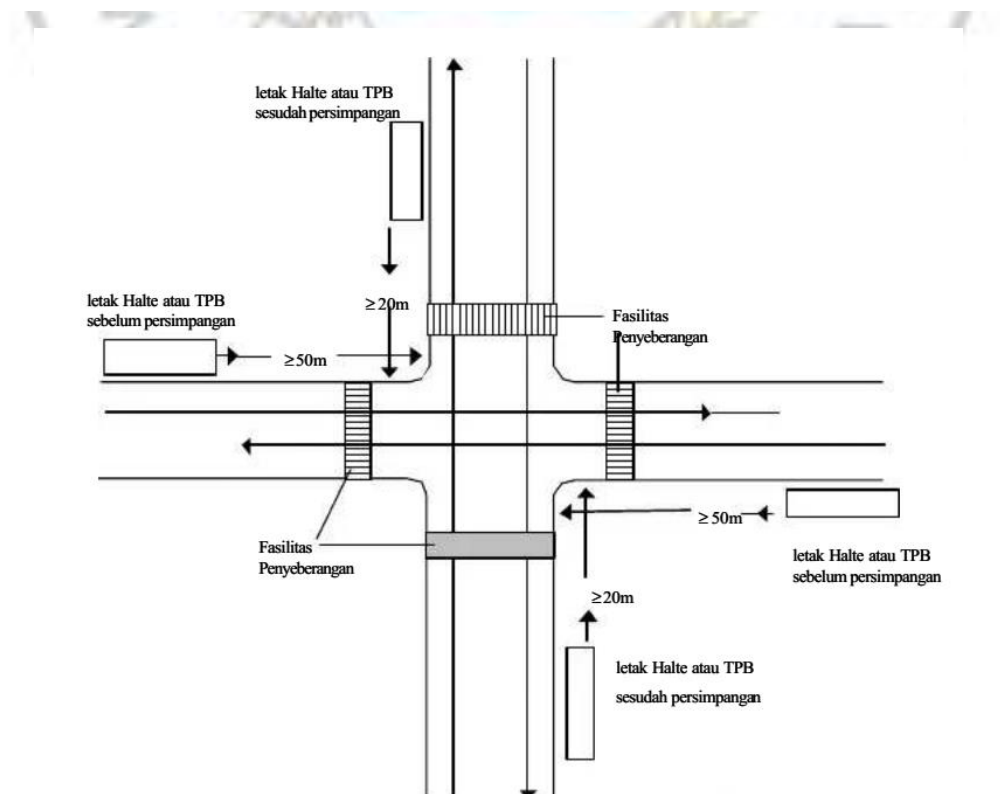
2.5.2 Tata Letak

1. Tata letak jarak halte dan TPB terhadap ruang lalu lintas

- jarak maksimal terhadap fasilitas penyeberangan pejalan kaki adalah 100 meter
- jarak minimal halte dari persimpangan adalah 50 M atau bergantung pada panjang antrian
- jarak minimal gedung (seperti rumah sakit, tempat ibadah) yang membutuhkan ketenangan adalah 100 meter
- peletakan di persimpangan menganut sistem campuran, yaitu antara sesudah persimpangan (*farside*) Sebelum persimpangan (*nearsaid*), sebagaimana gambar 2.1 dan 2.2
- Peletakan diruas jalan terlihat sebagaimana gambar 2.3 dan 2.4

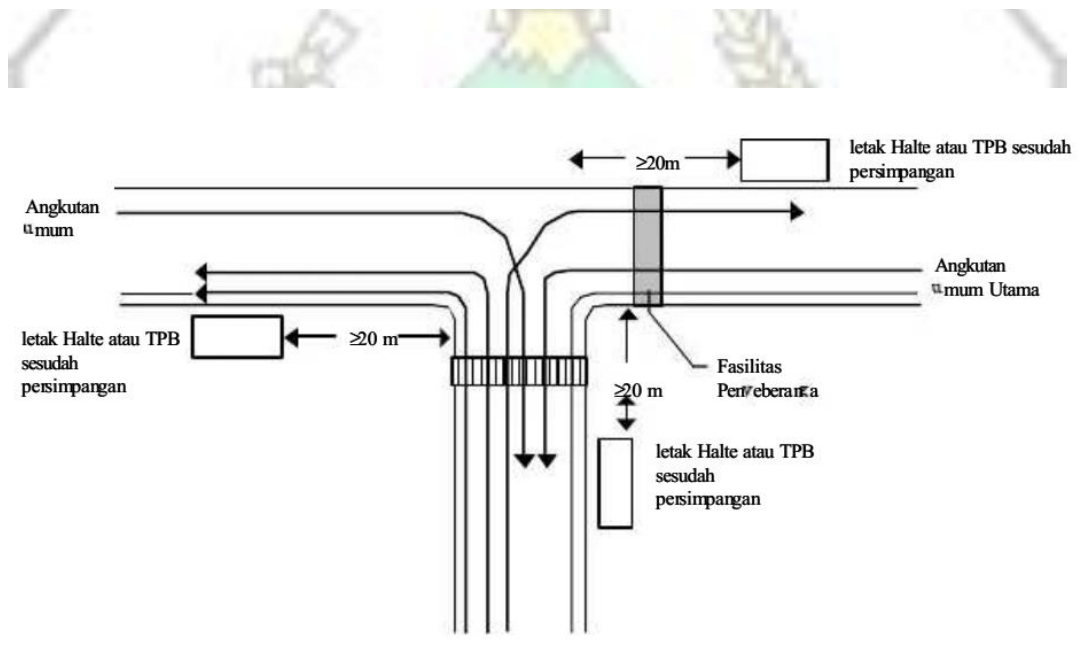
Gambar 2.1

Peletakan Tempat Pemberhentian di Pertemuan Jalan Simpang Empat



Dari keterangan gambar di atas diketahui bahwa jika ditemukan pertemuan Jalan Simpang 4 dan idealnya jika di lokasi tersebut didapati keramaian seperti mall, sekolahan, pasar dan lain-lain sebagainya dan jika di didapati fasilitas masyarakat seperti zebra cross, maka peletakan halte maupun TPB (Tempat Pemberhentian Bus) Dibangun sesuai dengan gambar 2.1 yaitu letak halte atau TPB ≥ 50 meter sebelum persimpangan dan ≥ 20 meter letak Halte dan TPB sesudah persimpangan.

Sumber : Pedoman Teknis Perencanaan Tempat Perhentian Kendaraan Penumpang Umum, Departemen Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat



Gambar 2.2

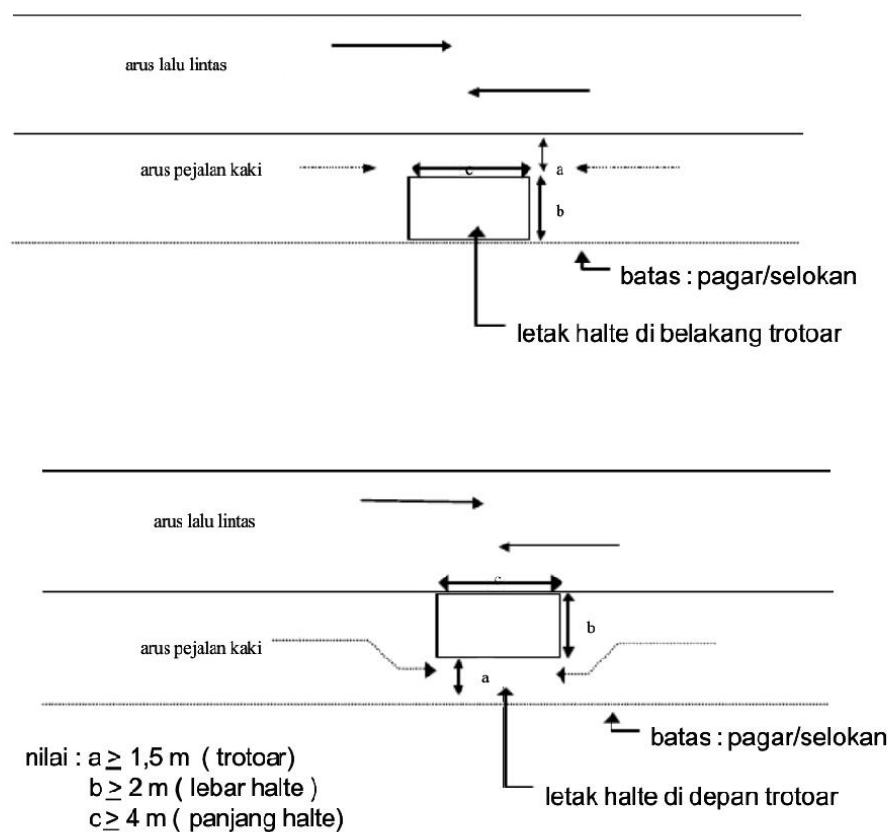
Peletakan Tempat Pemberhentian di Pertemuan Jalan Simpang

Dari keterangan gambar di atas diketahui bahwa jika ditemukan pertemuan Jalan Simpang 4 dan idealnya jika di lokasi tersebut didapati

keramaian seperti mall, sekolahan, pasar dan lain-lain sebagainya dan jika di didapati fasilitas masyarakat

seperti zebra cross, maka peletakan halte maupun TPB (Tempat Pemberhentian Bus) Dibangun sesuai dengan gambar 2.2 yaitu letak halte ≥ 20 meter letak Halte atau TPB sesudah persimpangan.

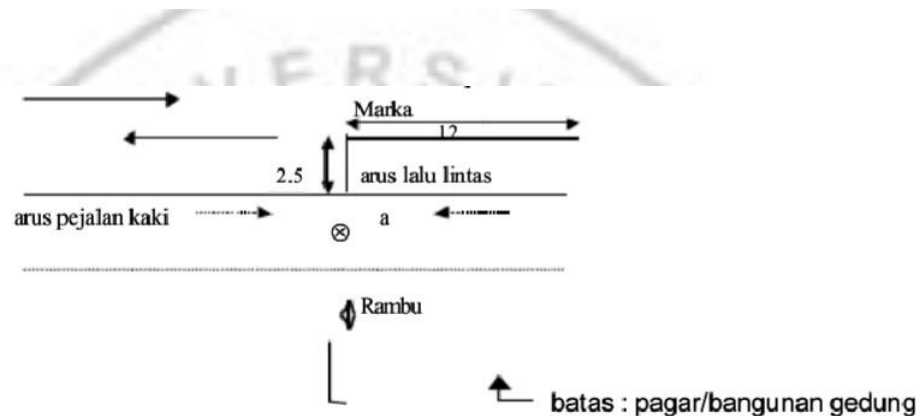
Sumber : Pedoman Teknis Perencanaan Tempat Perhentian Kendaraan Penumpang Umum, Departemen Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat



Gambar 2.3 Tata Letak Halte Pada Ruas Jalan

Dari keterangan gambar diatas diketahui bahwa tata letak yang ideal Halte pada ruas jalan harus mempunyai jarak $\geq 1,5$ meter jarak bangunan halte dengan trotoar pejalan kaki lalu Halte harus mempunyai lebar bangunan ≥ 4 meter.

Sumber : Pedoman Teknis Perencanaan Tempat Perhentian Kendaraan Penumpang Umum, Departemen Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat



nilai $a = \text{min. } 0.60 \text{ m}$ dari bagian tepi paling luar bahu jalan

Gambar 2.4 Tata Letak TPB Bus Pada Ruas Jalan

Dari keterangan gambar diatas diketahui bahwa tata letak yang ideal TPB Bus pada ruas jalan harus mempunyai jarak minimal 0,60 meter dari bagian tepi paling luar bahu jalan, artinya dalam membangun TPB Bus pada ruas jalan ini tidak mempunyai celukan atau lay bay yang memiliki makna sebagai lahan yang sengaja dibuat menjorok kedalam seperti pada bangunan halte yang memiliki jarak $\geq 1,5$ meter antara trotoar dan bangunan.

Sumber : Pedoman Teknis Perencanaan Tempat Perhentian Kendaraan Penumpang Umum, Departemen Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat