

**EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KEBERSIHAN OLEH DINAS
PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN CIAMIS
(Studi Analisis di Pasar Manis Ciamis)**

Taufik Hidayah

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail: taufikk1212@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi Efektivitas Pengelolaan Kebersihan Oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis di Pasar Manis Ciamis yang belum optimal. Hal itu terlihat dari beberapa indikator masalah yaitu kurangnya hasil kerja mengenai pengelolaan sampah, kurangnya sosialisasi dan tingkat pengawasan terhadap Peraturan Daerah mengenai sampah serta kurang memadainya kendaraan sampah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini sebanyak 6 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan meliputi observasi, wawancara serta studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Efektivitas Pengelolaan Kebersihan Oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis di Pasar Manis Ciamis secara umum kurang dilaksanakan secara optimal karena terdapat hambatan-hambatan, seperti: tidak tertanganinya sampah secara maksimal, kurangnya pengawasan dinas terhadap kerja petugas lapangan, tidak adanya kerjasama yang baik antara dinas dengan para pegawai dinas untuk melaksanakan sosialisasi peraturan daerah mengenai pengelolaan sampah, kurangnya pengawasan dinas terhadap peraturan daerah terkait pengelolaan sampah, kurangnya anggaran untuk pembaharuan sarana prasarana serta kurangnya kebijaksanaan Dinas dalam memberikan kompensasi. Untuk mengatasi hambatan-hambatan dilakukan upaya-upaya diantaranya melakukan review hasil pengelolaan sampah dengan menjadwalkan waktu pengelolaan agar tercapai maksimal, melakukan pengawasan rutin, melakukan kerjasama dalam perencanaan sosialisasi terkait peraturan daerah, menerima perubahan dan ide-ide baru berbagai pihak, mengalokasikan dana khusus untuk perbaikan atau pembaharuan alat pengelola sampah serta melakukan proses penetapan mekanisme untuk pemberian kompensasi.

Kata Kunci: *Efektivitas, Pengelolaan, Kebersihan*

PENDAHULUAN

Otonomi daerah sebagai konsekuensi atas diterapkannya sistem desentralisasi dalam sistem pemerintahan menurut Undang Undang No. 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Undang Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Definisi Desentralisasi yaitu: “Penyerahan urusan wewenang pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi.” Asas desentralisasi sendiri penulis maknai sebagai asas hukum yang menjadi perubahan paradigma pemerintahan di Indonesia yang memiliki tujuan untuk mencapai pengurangan terhadap tumpukan pekerjaan di pusat pemerintahan dan dalam keadaan tertentu atau menghadapi permasalahan mendesak pemerintah daerah dapat mengambil langkah cepat.

Lingkungan bersih dan sehat tidak terlepas dari permasalahan pengelolaan kebersihan sampah. Sampah merupakan konsekuensi dari adanya aktivitas manusia, karena setiap aktivitas manusia pasti menghasilkan sampah. Jumlah atau volume sampah sebanding dengan tingkat konsumsi kita terhadap barang/material yang kita gunakan sehari-hari. Persoalan tentang persampahan ini seringkali menjadi persoalan rumit dalam masyarakat, sampah juga dapat menjadi peluang terjadinya pencemaran lingkungan disertai penurunan kualitas lingkungan.

Pada saat ini, fakta yang terjadi yaitu kurangnya perhatian dan

kepedulian masyarakat terhadap kebersihan yang dapat menyebabkan kerusakan pada lingkungan. Masalah seperti ini tentunya terjadi di Negara Indonesia. Saat ini Indonesia masih sulit mengatasi permasalahan sampah, terlebih adanya kecenderungan wilayah perkotaannya yang memiliki jumlah penduduk yang banyak termasuk didalamnya penduduk tetap yang melampaui daya dukung lingkungan sehingga jumlah sampah yang dihasilkan banyak pula. Khususnya di Kabupaten Ciamis bertempat di Pasar Manis Ciamis, yang mana dalam pengelolaannya dilakukan oleh Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 11 Tahun 2014, Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah dan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 43 Tahun 2016, Tentang Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Dan Lingkungan Hidup bahwa diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah khususnya dalam pembangunan dibidang perumahan dan permukiman dapat meningkat kualitasnya, pelayanan kebersihan dan keindahan lingkungan dapat meningkat secara kualitas maupun kuantitasnya, dan pengelolaan lingkungan hidup terwujud serta terkendali dengan baik.

Kasus-kasus yang menyangkut masalah kebersihan setiap tahunnya selalu meningkat, dan mengakibatkan

keadaan yang merugikan. Contohnya seperti banyaknya sampah yang menumpuk di titik-titik tertentu di sekitar Pasar Manis Ciamis dan saluran air yang tersumbat. Berdasarkan dari beberapa permasalahan tentang sampah tersebut, diperlukan adanya program pengelolaan kebersihan sampah dengan tujuan utama untuk mengurangi volume sampah dan juga untuk menjaga kebersihan lingkungan Pasar Manis Ciamis agar tetap terjaga. Berbagai bentuk program dibuat oleh pemerintah pusat maupun daerah bertujuan untuk mengatasi permasalahan lingkungan yang diakibatkan oleh sampah dengan kurang efektifnya pengelolaan kebersihan.

Organisasi yang mampu mencapai tujuannya secara optimal disebut sebagai organisasi yang efektif, organisasi yang belum mampu mencapai tujuannya secara optimal berarti organisasi tersebut kurang efektif. Efektivitas berkaitan dengan banyaknya hasil yang dicapai. Semakin besar hasil yang diraih berarti semakin efektif. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dalam penyusunan rencana sebagai instrumen untuk menyusun dan mengukur kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masih terdapat kelemahan-kelemahan yang harus mendapatkan stimulus dibidang keilmuan dan profesionalitas, terutama berkaitan dengan pemerintahan dan pembangunan di seluruh sektor kehidupan manusia dalam sebuah

negara atau bangsa. Hal ini terjadi karena efektivitas pengelolaan kebersihan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan di dalam Rencana Program Kerja.

Program kerja yang dilakukan oleh Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis menjadi salah satu tolak ukur untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Program kerja yang disusun harus dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan visi misi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Untuk tercapainya hal tersebut, perlu adanya sinergitas dalam pelaksanaan program kerja antara Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis dengan Dinas terkait di tingkat provinsi maupun dengan Kementerian Lingkungan Hidup di tingkat pusat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa Efektivitas Pengelolaan Kebersihan Oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis di Pasar Manis Ciamis belum optimal, hal itu terlihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Adanya ketidakrutinan petugas saat penarikan retribusi. Hal itu dibuktikan adanya petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang melakukan penarikan retribusi tak sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

2. Kurangnya sosialisasi tentang retribusi pasar kepada para pedagang yang dilakukan petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) kepada para pedagang dipasar. Sehingga pedagang pasar kurang menganggap penting tentang membayar retribusi oleh karenanya terkadang ada beberapa pedagang yang tidak membayar.
3. Kegiatan pemungutan dalam satu hari hanya dilakukan satu waktu yakni dari jam 07.00 s/d 10.00 WIB. Dan apabila ada pedagang yang belum bayar retribusi, petugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) tidak menagih lagi pada hari itu.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Efektivitas Pengelolaan Kebersihan Oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis di Pasar Manis Ciamis?

KAJIAN PUSTAKA

1. Efektivitas

Steers (Sutrisno, 2018:89), mengatakan bahwa yang terbaik dalam meneliti efektivitas ialah memperhatikan secara serempak tiga buah konsep yang saling berkaitan, yaitu:

1. Optimalisasi tujuan-tujuan;
2. Perspektif system; dan
3. Tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan

organisasi.

Steers (Tangkilisan, 2020:141) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan ber laba
5. Pencarian sumber daya

2. Ukuran Efektivitas

Sedarmayanti (2009:57) mengatakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Roharjo (Robbin, 2011:36) mengatakan bahwa Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.

Miller (2013:98) mengatakan bahwa mengidentifikasi 10 cara yang dapat dilakukan untuk membangun budaya adaptif suatu organisasi, yaitu:

- a. Mencipatakan suatu perasaan krisis (*a sence of crisis*) dan adanya suatu kebutuhan bagi terjadinya perubahan dan arahan baru;
- b. Berkomunikasi secara konsisten dan luas;
- c. Menampilkan

- sebuah kecenderungan untuk menerima perubahan dan ide-ide baru dari luar;
- d. Memperkuat pentingnya inovasi;
 - e. Membangun dan memelihara kredibilitas pihak-pihak yang memiliki kepentingan;
 - f. Melembagakan fokus yang seimbang pada kebersihan konsumen, karyawan dan pemilik;
 - g. Membangun kepemimpinan atau kemampuan untuk menghasilkan perubahan sebagai fokus penting pada semua tingkatan;
 - h. Mendesentralisasi pembuatan keputusan itu sejauh mungkin dilakukan;
 - i. Mempromosikan dengan hati-hati dan mendemosi jika dirasa perlu; dan
 - j. Bekerja sebagai pemimpin yang melayani.

Wexley & Yukl (Hunt, et al. 2017:186) terdapat tiga macam teori kepuasan):

1. *Discrepancy Theory*, Teori ini dipelopori oleh Porter (1961: 117). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. *Equity Theory*, Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan

adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor.

3. *Two Factor Theory*, Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*.

Maslow (Pasolong, 2015:201) mengatakan bahwa tentang kebutuhan manusia bila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah. Robbins (2011:155) mengatakan bahwa untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun karyawan maka diperlukan adanya kerjasama yang baik dari pihak karyawan dan pihak perusahaan.

Hasibuan (2014:14) bahwa:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang

- perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik verbal maupun horizontal
 7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
 8. Karyawan yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya
 9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
 10. Mengurangi tingkat absensi dan *turn over* karyawan.

Hasibuan (2014:14) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job deskroption, job, spesification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, mengembangkan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat

undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana peneliti bermaksud untuk menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengolahan data/analisa data melalui reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi.

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan Efektivitas Pengelolaan Kebersihan Oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis di Pasar Manis Ciamis yang difokuskan pada beberapa dimensi yang digunakan menurut Steers (Tangkilisan,2020:141) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu:

Produktivitas, Kemampuan Adaptasi atau Fleksibilitas, Kepuasan Kerja, Kemampuan Ber laba serta Pencarian Sumber Daya. Penelitian ini dilaksanakan terhitung dari bulan Agustus 2021 sampai bulan Juli 2022 di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang terdiri dari Sub Bagian Perencanaan, Seksi Penanganan Persampahan, Seksi Pengembangan Persampahan, Seksi Pemantauan Lingkungan serta Pedagang Pasar Manis Ciamis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun untuk mengetahui Efektivitas Pengelolaan Kebersihan Oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis di Pasar Manis Ciamis dapat ditinjau dari teori menurut Steers (Tangkilisan, 2020:141) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi, yaitu: Produktivitas, Kemampuan Adaptasi atau Fleksibilitas, Kepuasan Kerja, Kemampuan Ber laba serta Pencarian Sumber Daya. Untuk penjelasan lebih lanjut diuraikan sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup dalam mengelola sampah merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi

maupun instansi, karena produktivitas merupakan suatu bagian yang dapat memberikan partisipasi pada pemerintah daerah, untuk itu instansi pemerintah harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal.

a. Adanya hasil kerja yang maksimal Berdasarkan penelitian dilapangan

Dapat dianalisis bahwa hasil kerja yang maksimal di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis belum terlihat hasilnya. Hal ini dibuktikan dengan tidak tertanganinya sampah secara maksimal di setiap kios pedagang khususnya di kios tengah Pasar Manis Ciamis.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Steers (Sutrisno, 2018:89) mengatakan bahwa yang terbaik dalam meneliti efektivitas ialah memperhatikan secara serempak tiga buah konsep yang saling berkaitan, yaitu:

1. Optimalisasi tujuan-tujuan;
2. Perspektif system; dan
3. Tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa hasil kerja yang maksimal belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari belum tercapainya target tujuan dinas untuk mengaktifkan kembali susunan organisasi dan tugasnya sebagai

petugas dinas dan petugas lapangan harian di Pasar Manis Ciamis.

b. Adanya pengawasan pengelolaan sampah oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

Berdasarkan penelitian lapangan dapat dianalisis bahwa pengawasan pengelolaan sampah oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis belum terlihat diawasi secara rutin. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya dinas yang bertanggung jawab terhadap tugasnya untuk mengawasi kinerja para petugas lapangan yang mengelola sampah di Pasar Manis Ciamis.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:57) mengatakan bahwa:

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa pengawasan pengelolaan sampah oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis terhadap para

pegawai belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari belum menghasilkan atau meningkatkan hasil jasa sumber daya manusia secara efisien. Dimana tentunya pengawasan merupakan peran penting untuk efektivitas dinas tersebut agar pengelolaannya menjadi lebih baik meningkatkan efektivitas pengelolaan sampah. Dinas merupakan peran utama yang bertanggung jawab terhadap berbagai hal yang berhubungan dengan efektivitas pengelolaannya. Adanya sikap peduli dan rasa ingin berkembang merupakan adaptasi yang baik. Maka tentunya dinas perlu meninjau terkait pengelolaan sampah yang ada di Pasar Manis Ciamis.

c. Adanya sosialisasi pengelolaan sampah oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

Berdasarkan penelitian lapangan dapat dianalisis bahwa sosialisasi pengelolaan sampah yang dilakukan oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis belum terlihat pelaksanaannya. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya penjadwalan khusus yang direncanakan terkait sosialisasi peraturan daerah terkait pengelolaan sampah kepada pedagang pasar.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Roharjo (Robbin, 2011:36) mengatakan bahwa:

Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa sosialisasi pengelolaan sampah yang dilakukan oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari belum adanya kemampuan adaptasi dinas dalam menunjukkan kesiapan dan kemampuan instansi ataupun para pegawainya untuk merubah organisasi menjadi lebih maju dalam mengoptimalkan pengelolaan kebersihan sampah di Pasar Manis Ciamis

2. Kemampuan Adaptasi atau Fleksibilitas

a. Adanya budaya Adaptif Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa budaya adaptif Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis belum efektif. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya tindakan dinas yang melakukan budaya adaptif berupa pemuasan para pedagang dan petugas lapangan yang bekerja.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miller (2013:98) mengatakan bahwa mengidentifikasi 10

cara yang dapat dilakukan untuk membangun budaya adaptif suatu organisasi, yaitu:

- a. Menciptakan suatu perasaan krisis (*a sense of crisis*) dan adanya suatu kebutuhan bagi terjadinya perubahan dan arah baru;
- b. Berkomunikasi secara konsisten dan luas;
- c. Menampilkan sebuah kecenderungan untuk menerima perubahan dan ide-ide baru dari luar;
- d. Memperkuat pentingnya inovasi;
- e. Membangun dan memelihara kredibilitas pihak-pihak yang memiliki kepentingan;
- f. Melembagakan fokus yang seimbang pada kebersihan konsumen, karyawan dan pemilik;
- g. Membangun kepemimpinan atau kemampuan untuk menghasilkan perubahan sebagai fokus penting pada semua tingkatan;
- h. Mendesentralisasi pembuatan keputusan itu sejauh mungkin dilakukan;
- i. Mempromosikan dengan hati-hati dan mendemosi jika dirasa perlu; dan
- j. Bekerja sebagai pemimpin yang melayani.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa budaya adaptif belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari organisasi tidak melakukan komunikasi yang konsisten terhadap

kepentingan berbagai pihak. Dalam hal ini perubahan dan arahan dari dinas perlu dilakukan untuk mengubah budaya organisasi menjadi lebih adaptif. Dalam artian dinas tersebut perlu membangun dan memelihara kredibilitas pihak-pihak yang memiliki kepentingan untuk mewujudkan pengelolaan sampah menjadi lebih baik.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

a. Adanya alat kebersihan yang memadai untuk pengelolaan sampah

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa alat kebersihan yang kurang memadai untuk pengelolaan sampah belum terlihat ada pembaharuan. Hal ini dibuktikan dengan adanya mobil pengangkut sampah yang sudah rusak dan berkarat. Sehingga hal ini menjadi ketidakpuasan petugas lapangan dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2011:155) mengatakan bahwa:

Untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan ataupun karyawan maka diperlukan

adanya kerjasama yang baik dari pihak karyawan dan pihak perusahaan.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa alat kebersihan yang kurang memadai untuk pengelolaan sampah belum sepenuhnya memadai. Hal ini terbukti dari belum adanya kerjasama dari pihak dinas untuk mengupayakan kepuasan kerja petugas lapangan dari segi pemberian sarana dan prasarana yang memadai. Dimana dengan adanya perbaikan dan penambahan alat bantu pekerjaan di lapangan akan mendukung pada keadaan emosional karyawan yang memuaskan, menyenangkan atau tidak menyenangkan selama melakukan pekerjaannya.

b. Adanya kompensasi atas hasil kerja pegawai

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa kompensasi atas hasil kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis tidak diterapkan. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya kebijakan yang dikeluarkan oleh dinas tersebut terkait kompensasi langsung berupa bonus dan insentif yang diberikan kepada petugas lapangan yang mengelola kebersihan sampah di Pasar Manis Ciamis.

Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl (Hunt, et al. 2017:186) terdapat tiga macam teori kepuasan:

a. *Discrepancy Theory*, Teori ini

dipelopori oleh Porter (1961: 117). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

- b. *Equity Theory*, Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor.
- c. *Two Factor Theory*, Teori yang dikemukakan oleh Herzberg pada prinsipnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang *continue*.

Maslow (Pasolong, 2015:201)

mengatakan bahwa:

Tentang kebutuhan manusia bila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa mengenai kompensasi atas hasil kerja pegawai

belum sepenuhnya efektif. Hal ini terbukti dari tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh dinas terhadap petugas lapangan yang mengelola kebersihan sampah. Dimana dalam hal ini petugas tidak diberikan keadilan atas apa yang telah dicapainya dalam melakukan tugas yang diharapkan oleh dinas.

4. Kemampuan Berlaba

Kemampuan berlaba merupakan kondisi sejauh mana faktor pertama yaitu produktivitas, kedua kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, dan faktor ketiga yaitu kepuasan kerja yang telah dimiliki oleh para karyawan sehingga terlihat hasil kerja mereka. Kemampuan berlaba yang tinggi akan memperlihatkan tingkat efektivitas kerja yang tinggi pula, sehingga pada akhirnya menjadi ciri tercapainya tujuan organisasi.

a. Adanya penarikan hasil retribusi yang maksimal

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa adanya penarikan hasil retribusi yang maksimal di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sudah cukup terlihat hasilnya. Hal ini dibuktikan dengan adanya target yang sesuai dengan yang diperintahkan dinas kepada petugas lapangan harian. Dimana petugas melakukan penagihan retribusi ke seluruh kios pedagang di Pasar Manis Ciamis setiap hari.

Dengan demikian, menunjukkan

bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa penarikan hasil retribusi yang maksimal sudah cukup efektif. Hal ini terbukti dari adanya penetapan tujuan yang dilakukan oleh dinas kepada petugas lapangan agar menjalankan tugasnya sesuai dengan keinginan. adanya hasil yang dicapai semakin tinggi maka pencapaian tujuan organisasi menjadi ciri keberhasilandinas.

b. Terjalannya komunikasi yang dilakukan antara dinas dengan pegawai terkait pengelolaan kebersihan

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa terjalannya komunikasi yang dilakukan antara dinas dengan pegawai terkait pengelolaan kebersihan sudah terlihat baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya agenda rutinan yang dilakukan dinas untuk membahas pengelolaan sampah bersama petugas lapangan harian. Dimana dalam hal ini dilakukan setiap agenda evaluasi bulanan yang dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh *Locke's model* (Arsanti, 2009:109) mengatakan bahwa:

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada

pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, menunjukan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa terjalannya komunikasi yang dilakukan antara dinas dengan pegawai terkait pengelolaan kebersihan sudah cukup efektif. Hal ini terbukti dari adanya penetapan tujuan dari dinas dan petugas lapangan sebagai individu untuk mencapai kinerja dan meningkatkan tujuan. Dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku.

5. Pencarian Sumber Daya

Manajamen sumber daya manusia merupakan salah satu tugas yang perlu dibina oleh setiap dinas, organisasi maupun perusahaan. Adanya manajemen sumber daya manusia yang baik maka tentunya dinas akan menghasilkan pencapaian target yang maksimal juga. Pencarian sumber daya pun merupakan salah

satu tahap yang perlu dilalui dan dikendalikan dengan baik oleh organisasi. Sehingga tahapan yang maksimal dan sesuai dapat membantu mengurangi hambatan yang ada di setiap ancaman dan tantangan yang ada di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi.

a. Adanya rekrutmen pegawai kebersihan sesuai dengan kemampuan

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa adanya rekrutmen pegawai kebersihan sesuai dengan kemampuan di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis sudah terlihat baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya proses rekrutmen pegawai lapangan sesuai dengan kemampuannya yang dibuktikan dengan adanya berbagai tahapan prosedur seleksi yang dibuat oleh dinas tersebut.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:14) bahwa:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik verbal maupun horizontal

7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggungjawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi.
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turn over* karyawan.

Dengan demikian, menunjukan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa rekrutmen pegawai kebersihan sesuai dengan kemampuan sudah cukup efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya proses manajemen sumber daya manusia yang diatur oleh dinas berupa pengadaan rekrutmen pegawai. Adanya rekrutmen pegawai sesuai dengan standar kemampuannya maka akan menghasilkan hasil pencarian sumber daya yang lebih berkualitas.

b. Adanya penambahan kuantitas petugas pengelola kebersihan sesuai dengan kebutuhan

Berdasarkan penelitian dilapangan dapat dianalisis bahwa adanya penambahan kuantitas petugas pengelola kebersihan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dibuktikan dengan dinas melakukan rekrutmen sesuai dengan aturan yang direncanakan di awal pencarian sumber daya manusia.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:14) Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja

- yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job deskroption, job, spesification, job requirement, dan job evaluation.*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
 - c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
 - d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
 - e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
 - f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
 - g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
 - h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
 - i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
 - j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Dengan demikian, menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti menunjukkan adanya penambahan kuantitas petugas pengelola kebersihan sesuai dengan kebutuhan sudah efektif.

Hal ini terbukti dari penetapan jumlah, kualitas, penempatan kerja sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Dimana dinas melakukan hal tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan fungsinya itu sendiri sehingga dapat memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Efektivitas Pengelolaan Kebersihan Oleh Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis di Pasar Manis Ciamis belum berjalan dengan optimal, Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa hambatan-hambatan pada indikator yang belum efektif, seperti kurangnya aktivitas petugas pemungutan retribusi dimana petugas mengabaikan jadwal yang telah ditentukan, kurangnya sosialisasi tentang retribusi yang dilakukan oleh pihak UPT Pasar Malangbong terkait retribusi pedagang, kurang patuhnya petugas lapangan dalam menjalankan tugas harian berupa tidak jelasnya hasil pemngutan yang telah didapatkan serta belum adanya ketepatan petugas Unit Pelaksana Teknis dalam penarikan retribusi sesuai dengan jadwal waktu yang ditentukan. Dimana petugas yang harus melakukan pemungutan retribusi

sampai pukul 4 sore. Namun para petugas tersebut selesai pada 10.00 WIB – 12.00 WIB.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan diatas maka upaya yang sudah dilakukan oleh UPT Pasar Malangbong Kabupaten Garut seperti melakukan penegasan kembali jadwal rutinan setiap hari yang dilakukan oleh petugas pemungutan retribusi pedagang di Pasar Malangbong tersebut. Melakukan sosialisasi mengenai efektivitas pemungutan retribusi yang dilakukan oleh UPT Pasar Malangbong terhadap petugas lapangan dan para pedagang. Menerapkan sanksi teguran ataupun sanksi tertulis kepada petugas lapangan. Serta melakukan penjadwalan pelatihan khusus sebagai wadah pengembangan kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Aksara.

Hunt, et al. 2017. *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta.

Robbin, P Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sutrisno. 2018. *Manajemen Keuangan: Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.

Tangkilisan. 2020. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Jurnal dan Artikel

Arsanti. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*. Hal. 97-110.

Dokumen Perundang-undangan

Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 11 Tahun 2014, Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah dan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 43 Tahun 2016, Tentang Fungsi Dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Dan Lingkungan Hidup