

# **PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PENGELOLAAN SAMPAH ORGANIK DAN ANORGANIK OLEH PEGAWAI BIDANG PENGELOLAAN SAMPAH LIMBAH DAN PENINGKATAN KAPASITAS LINGKUNGAN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KABUPATEN PANGANDARAN**

**Heni Rismawardani**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

E-mail : henirimsawd19@gmail.com

## **ABSTRAK**

*Sumber daya manusia yang lemah dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan suatu produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah, sehingga tidak dapat berjalan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah, faktor-faktor penghambat serta upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah organik dan anorganik. Metode yang digunakan deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan, studi lapangan, observasi, wawancara, dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah organik dan anorganik secara keseluruhan belum berjalan dengan optimal terutama dalam dimensi kemampuan, semangat kerja, mutu dan efisiensi, karena masih terdapat hambatan-hambatan yang terjadi seperti kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus dalam bidang pengelolaan sampah, sarana dan prasarana yang masih belum memadai, pelatihan-pelatihan yang sudah dilaksanakan kurang dikembangkan, adapun upaya yang dilakukan yaitu membuat pengajuan anggaran ke provinsi, menegaskan kepada peserta bimtek untuk dapat mengaplikasikan atau mempraktekan dilapangan dengan apa yang sudah diberikan pada saat melaksanakan bimtek, memberikan arahan dan pertemuan rutin setiap 1 bulan sekali.*

**Kata Kunci :** *Produktivitas, Pengelolaan Sampah, DLHK*

## **PENDAHULUAN**

Sampah merupakan konsekuensi dari aktivitas manusia. Setiap aktivitas manusia menghasilkan sampah dan pertambahan jumlah penduduk,

perubahan pola konsumsi dan gaya hidup masyarakat telah meningkatkan jumlah timbulan sampah dan jenis keberagaman karakteristik sampah. Meningkatnya daya beli masyarakat

terhadap berbagai jenis bahan pokok dan hasil teknologi serta meningkatnya usaha atau kegiatan penunjang pertumbuhan ekonomi suatu daerah juga memberikan kontribusi yang besar terhadap kuantitas dan kualitas sampah yang dihasilkan. Meningkatnya volume timbulan sampah yang memerlukan pengelolaan.

Saat ini pengelolaan sampah di Kabupaten Pangandaran masih belum produktif karena pemerintah daerah Kabupaten Pangandaran terutama di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan dengan segala keterbatasan dalam sarana dan prasarana pengelolaan sampah dan produktivitas kerja pegawai dalam pengelolaan sampah masih belum optimal serta belum adanya teknologi pengelolaan daur ulang sampah dan pemisahan antara sampah organik dan anorganik yang baik.

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran, ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi bahwa produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah organik dan anorganik oleh pegawai bidang pengelolaan sampah limbah dan peningkatan kapasitas lingkungan sebagai berikut:

- 1) Kurangnya kemampuan pegawai dalam pengetahuan mengelola sampah.
- 2) Kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan

Kebersihan Kabupaten Pangandaran

- 3) Kurangnya inovasi dalam pengelolaan daur ulang sampah..

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana produktivitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran dalam pengelolaan sampah, hambatan-hambatan yang dihadapi serta upaya-upaya yang dilakukan guna mengatasi hambatan-hambatan yang timbul mengenai produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada adanya, menggunakan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas. Dengan demikian alasan penulis mengambil fokus kajian tentang produktivitas merupakan salah satu objek kajian dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang mana kajian tersebut termasuk kedalam salah satu objek telaah dari Administrasi Publik.

Selanjutnya dalam kerangka pemikiran penulis mencantumkan pengertian dari teori-teori produktivitas yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah organik dan anorganik oleh pegawai bidang

pengelolaan sampah limbah dan peningkatan kapasitas lingkungan di dinas lingkungan hidup dan kebersihan kabupaten pangandaran menggunakan alat ukur untuk menilai apakah produktivitas tersebut sudah berjalan dengan baik atau tidak dan dapat beredoman pada teori yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2009:104) bahwa dimensi-dimensi produktivitas diantaranya:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Selanjutnya penulis akan menyampaikan teori-teori yang digunakan:

Menurut Tampe (Sedarmayanti 2011:237) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara profesional/tekis selalu memperhatikan kecerdikan dan keanekaragaman.
3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan.
5. Belajar dengan “cerdik”, menggunakan, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja

rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, mudah dibuat, produktivitas biaya dan jadwal.

6. Selalu mencari perbaikan, tetapi baku kapan harus berhenti menyempurnakan.
7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan diri.

Menurut Sedarmayanti (2011:206) Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

1. Volume/kuantitas bertambah besar, tanpa menambah jumlah masukan.
2. Volume/kuantitas keluaran tidak bertambah, akan tetapi masukannya berkurang.
3. Volume/kuantitas keluaran bertambah besar sedang masukan-masukannya juga berkurang.
4. Jumlah masukan bertambah, asalkan volume/kuantitas bertambah berlipat ganda.

Selanjutnya Suwanto (Ferianto, 2015:88) mengatakan bahwa ada beberapa metode-metode motivasi, antara lain:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)  
Motivasi langsung adalah motivasi baik materil maupun nonmateril yang diberikan secara langsung pada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya

kepuasan. Pemberian motivasi langsung bisa dalam bentuk ucapan, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, ataupun bintang jasa.

## 2. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivating)

Motivasi tak langsung adalah pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang atau betah dan bersemangat dalam kerja yang nyaman. Misalnya menyediakan mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman dan tenang, sarana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Husnan (Sutrisno, 2009:63) Pengembangan SDM merupakan:

“Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan

para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif”.

Adapun penjelasan mengenai kualitas kerja menurut Chandra (2020:62) yang menyatakan bahwa:

“Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan organisasi. Mutu dalam hal ini bukan saja yang bersifat fisik atau barang akan tetapi non fisik seperti jasa. Flippo menyatakan kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan atau organisasi dengan baik dan berdaya guna. Dengan demikian menurut Flippo berkaitan dengan efektif dan efisiensi, mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa”.

Menurut Mali (Sedarmayanti, 2011:198) mengatakan bahwa:

“Produktivitas sebagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

### **Tinjauan tentang Pengelolaan Sampah**

Pengelolaan sampah adalah semua kegiatan yang dilakukan dalam menangani sampah sejak ditimbulkan sampah sampai dengan pembuangan akhir. Secara garis besar, kegiatan di dalam pengelolaan sampah meliputi pengendalian timbulan sampah, pengumpulan sampah, *transfer dan transport*, pengolahan dan pembuangan akhir.

### **METODE**

#### **a) Jenis Penelitian**

Adapun metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (2016 : 2) pengertian metode ini adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

#### **b) Waktu Penelitian dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian yang penulis lakukan terhitung mulai bulan Desember 2019 sampai dengan

bulan Juli 2020. Tempat penelitian yang dilakukan peneliti di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran.

#### **c) Subjek Penelitian**

Informan yang digunakan sebanyak 5 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Bidang Pengelolaan sampah, 1 orang Kepala Seksi Pengelolaan Sampah dan 3 orang Petugas di Tempat pembuangan Akhir Sampah.

#### **d) Prosedur**

Teori yang menjadi alat ukur adalah teori menurut Sutrisno, (2009:104) yang kemudian disesuaikan dengan keadaan lokasi penelitian tersebut.

#### **e) Data, Instrumen, dan Teknik pengumpulan data**

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh langsung melalui hasil wawancara dengan informan. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Instrumen yang digunakan ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi yang mendukung dalam penelitian. Peneliti menggunakan alat pengumpul data seperti observasi serta melakukan wawancara dengan informan.

**f) Teknik analisis data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis dari Heberman dan Miles yaitu: reduksi, display data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari adanya permasalahan mengenai produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah organik dan anorganik oleh pegawai bidang pengelolaan sampah limbah dan peningkatan kapasitas lingkungan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran yang belum berjalan dengan optimal. Selanjutnya untuk mengetahui mengenai kurang optimalnya hal tersebut, penulis menganalisis mengenai produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah dengan melakukan wawancara sebagai alat untuk mengumpulkan data sehingga mendapatkan data yang akurat.

**a. Produktivitas Kerja Dalam Pengelolaan Sampah Organik dan Anorganik oleh Pegawai Bidang Pengelolaan Sampah Limbah dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran**

**1. Kemampuan**

Diketahui bahwa dalam dimensi kemampuan masih kurang. Hal ini ditunjukkan dari pengetahuan pegawai tentang pengelolaan sampah masih tergolong rendah dilihat dari indikasi tingkat pendidikan yang mayoritas paket C, masih kurangnya kemahiran pegawai dalam menggunakan alat-alat untuk mendaur ulang sampah serta kurangnya pemahaman dari pegawai mengenai pengelolaan sampah sehingga pada saat melaksanakan pekerjaannya menjadi kurang efektif dan efisien.

**2. Meningkatkan hasil yang dicapai**

Diketahui bahwa dalam dimensi meningkatkan hasil yang dicapai sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan adanya usaha untuk meningkatkan hasil sudah berjalan sesuai dengan tupoksi diketahui dari adanya sosialisasi yang diberikan yang pada akhirnya mereka tergerak untuk menuangkan ide kreativitas menjadi berkembang dan adanya manfaat yang membawa perubahan pada segi ekonomi masyarakat di sekitar seperti membuat

peluang usaha dengan cara memanfaatkan sampah-sampah yang masih bisa di daur ulang yang dapat menghasilkan nilai jual.

### **3. Semangat kerja**

Diketahui bahwa dalam dimensi semangat kerja belum berjalan dengan optimal. Hal ini ditujukan dengan kurangnya motivasi yang diberikan seperti tidak adanya pemberian penghargaan untuk pegawai yang berprestasi, karena atasan menyamaratakan antara hasil kerja pegawai yang satu dengan yang lainnya. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

### **4. Pengembangan diri**

Diketahui bahwa dalam dimensi pengembangan diri sudah dilakukan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan adanya bimtek yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan pegawai mengenai pengelolaan sampah dan adanya inovasi dalam pengelolaan sampah guna memenuhi harapan untuk menjadi lebih baik.

### **5. Mutu**

Diketahui bahwa dalam dimensi mutu belum berjalan dengan optimal. Hal ini

ditujukan dengan belum adanya pegawai yang memiliki keterampilan khusus dalam pengelolaan sampah sehingga belum mampu menciptakan hasil terbaik guna mengoptimalkan mutu dalam pengelolaan sampah serta kurangnya pembinaan dan edukasi terhadap sumber daya yang ada sehingga kualitas kerja yang dihasilkan belum dapat diukur secara efektif dan efisien.

### **6. Efisiensi**

Diketahui bahwa dalam dimensi efisiensi belum berjalan dengan optimal dilihat dari fasilitas yang masih kurang, pegawainya belum bisa meminimalisir terjadinya penumpukan sampah, dan sarana dan prasarana yang disediakan masih kurang. Akan tetapi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan mendapatkan hibah dari kementerian pusat yang bekerjasama dengan pegadaian berupa Bank Sampah dan TPS 3R dengan beberapa alat untuk mendaur ulang yang berlokasi di Cikembulan Kabupaten Pangandaran.

**b. Hambatan-hambatan dalam Produktivitas Kerja Dalam Pengelolaan Sampah Organik dan Anorganik oleh Pegawai Bidang Pengelolaan Sampah Limbah dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran**

Hambatan-hambatan pada indikator dan dimensi-dimensi produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kurangnya partisipasi pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan pegawai.
2. Sarana dan prasarana yang masih belum memadai.
3. Kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian khusus dalam bidang pengelolaan sampah.
4. Rendahnya kesadaran dari pegawai dan masyarakat untuk memanfaatkan sampah yang yang masih bisa didaur ulang.
5. Pelatihan-pelatihan yang sudah dilaksanakan kurang dikembangkan.
6. Lemahnya motivasi yang diberikan untuk pegawai yang berkerja dilapangan.

7. Tidak adanya bonus yang diberikan untuk pegawai yang berprestasi.
8. Keterbatasan dari segi anggaran, karena untuk melaksanakan bimtek anggarannya lumayan cukup besar.
9. Kurangnya fasilitas pendukung seperti mesin-mesin untuk mengelola sampah.
10. Anggaran yang dipangkas, arus kasnya mundur sehingga tidak tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan.

**c. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam Produktivitas Kerja Dalam Pengelolaan Sampah Organik dan Anorganik oleh Pegawai Bidang Pengelolaan Sampah Limbah dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran**

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah:

1. Mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan latihan-latihan dan memberikan pemahaman tentang tata kerja dalam pengelolaan sampah.

2. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan telah mengupayakan setiap 1 bulan sekali mengumpulkan para pegawai secara bergiliran untuk diberikan pengarahan, petunjuk kerja dan setiap 3 bulan sekali melakukan evaluasi hasil kerja.
3. Melakukan pengawasan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
4. Menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk dapat mengelola sampah rumah tangga, agar tidak memenuhi kapasitas di TPA.
5. Menegaskan kepada peserta bimtek untuk dapat mengaplikasikan atau mempraktekan dilapangan dengan apa yang sudah diberikan pada saat melaksanakan bimtek.
6. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait untuk mengalokasikan anggaran untuk pengadaan barang atau alat-alat yang dibutuhkan.
7. Memberikan suatu bimbingan cara kerja walaupun dalam menyampaikannya berbeda berdasarkan tingkat pendidikan dari mulai pegawai yang tingkat pendidikannya SD, SMP, SMA sehingga mereka merasa dihargai sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
8. Upaya yang dilakukan dengan meringankan beban kerja pegawai karena melihat situasi yang tidak bisa memaksakan pegawai bekerja dengan volume waktu yang sudah ditentukan
9. Melakukan pengawasan kepada tiap-tiap pos pekerjaan.
10. Membuat pengajuan anggaran ke provinsi

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah organik dan anorganik oleh pegawai bidang pengelolaan sampah limbah dan peningkatan kapasitas lingkungan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran, simpulan dan saran dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja dalam pengelolaan sampah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran belum berjalan dengan optimal dimana dari 6 (enam) dimensi yang diteliti hanya 2 (dua) dimensi yang sudah berjalan dengan baik seperti dalam dimensi meningkatkan hasil dan pengembangan diri, sedangkan 4 (empat) dimensi lainnya menunjukkan belum berjalan

dengan optimal seperti dalam dimensi kemampuan, semangat kerja, mutu dan efisiensi. Sehingga dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2. Adapun hambatan yang dominan diantaranya pada dimensi kemampuan ditandai dengan kurangnya partisipasi pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi, selanjutnya pada dimensi semangat kerja ditandai dengan kurangnya motivasi yang diberikan untuk pegawai yang bekerja di lapangan, selanjutnya pada dimensi mutu ditandai dengan pegawai kurang spirit dalam bekerja, kemudian pada dimensi efisiensi bahwa Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan belum memiliki lahan TPA yang tetap.
3. Adapun upaya-upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yaitu memberikan arahan dan pertemuan rutin setiap 1 bulan sekali, mengikutsertakan pegawai pegawai dalam kegiatan latihan-latihan dan memberikan pemahaman tentang tata kerja dalam pengelolaan sampah, membuat pengajuan anggaran ke provinsi, melakukan konsolidasi dengan bagian anggaran, BAPPEDA, DPRD KOMISI III agar mengalokasikan dana untuk

pembelian fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita. Raharjo. (2014). *Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah*. Jakarta. Graha Ilmu
- Damanhuri, Enri dan Tri Padmi. (2019). *Pengelolaan Sampah Terpadu*. Cetakan kedua. Institut Teknologi Bandung.
- Gaspersz, Vincent. (1998). *Manajemen Produktivitas Total. Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan. Malayu. S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Pasolong.Harbani. (2016). *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta
- Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas. Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksaran
- Sugiono, (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung. Alfabeta.

- Sugiono, (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Frenamedia Group
- Winardi, (2010). *Asas-asas Manajemen*. Bandung. Sumbersari Indah.
- Ws, Indrawan. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Jombang. Lintas Media
- Marliani, N. (2015). Pemanfaatan Limbah Rumah Tangga (Sampah Anorganik) Sebagai Bentuk Implementasi Dari Pendidikan Lingkungan Hidup. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(2).
- Susnawati, T. (2018). Pelaksanaan Kualitas Pelayanan Kebersihan Oleh Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran Dalam Menunjang Wisata Kelas Dunia. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 4(3), 126-135.
- Sahil, J., Al Muhdar, M. H. I., Rohman, F., & Syamsuri, I. (2016). Sistem pengelolaan dan upaya penanggulangan sampah di Kelurahan Dufa-Dufa Kota Ternate. *Bioedukasi*, 4(2).
- Wijayanti, M., & Zaili, R. (2014). *Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Indragiri Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Undang-Undang No.18 Tahun 2008 Tentang Pengelolaan Sampah
- Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 60 Tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan.