



Best Practice Kinerja Aparatur dalam Mekanisme Pengelolaan Sampah di Kabupaten Buton

Junaid Gazalin¹, La Asiri²

^{1,2}Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Buton

Email : junaidgazalin@gmail.com, Laasiriaris72@gmail.com

Abstrak

Permasalahan pengelolaan persampahan menjadi serius di perkotaan akibat kompleksnya permasalahan yang dihadapi. Untuk itu dalam hal pengelolaan persampahan dilaksanakan secara maksimal tentunya harus didukung oleh sistem pengelolaan sampah secara terpadu. Tantangan terbesar bagian sumber daya manusia saat ini karena tuntutan dan perubahan dunia yang membutuhkan *talenta* terbaik untuk memenangkan persaingan. Untuk itu dibutuhkan cara *Best practice* (praktik terbaik/*talenta* manajemen) sebagai suatu cara paling efisien (upaya paling sedikit) dan efektif (hasil terbaik) untuk menyelesaikan suatu tugas, berdasarkan suatu prosedur. Tujuan penelitian ini mendeskripsikan *best practice* kinerja aparatur dalam mekanisme pengelolaan sampah. Metode penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan Studi Kepustakaan. Teknik Analisis data dalam penelitian yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian Berdasarkan penilaian kinerja dengan menggunakan parameter kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan Kepemimpinan menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja setidaknya harus mengacu pada Standar Operasional Pengelolaan yang sudah ditetapkan.

Kata Kunci : *Best practice, Pengelolaan Sampah, Kinerja Aparatur, Mekanisme*

I. Pendahuluan

Sampah yang merupakan bagian sisa aktivitas manusia perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan berbagai permasalahan terhadap kehidupan manusia maupun gangguan pada lingkungan seperti pencemaran lingkungan, penyebaran penyakit, menurunnya estetika dan sebagai pembawa penyakit. Pengelolaan sampah di kota-kota Indonesia sampah saat ini belum mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan dalam pengelolaan sampah yang sering terjadi antara lain perilaku dan pola hidup masyarakat masih cenderung mengarah pada peningkatan laju timbulnya sampah yang sangat membebani pengelolaan kebersihan, keterbatasan sumber daya, anggaran, kendaraan personil sehingga pengelola kebersihan belum mampu melayani seluruh sampah yang dihasilkan.

Permasalahan pengelolaan persampahan menjadi serius di perkotaan akibat kompleksnya permasalahan yang dihadapi dan kepadatan penduduk yang tinggi sehingga pengelolaan persampahan sering diprioritaskan penanganannya di daerah perkotaan (Moersid, 2004:23).

Regulasi dalam menangani permasalahan sampah dan limbah sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2008

tentang Pengelolaan Sampah dan turunannya, serta Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Dalam Peraturan Presiden No. 97 tahun 2017 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengelolaan Sampah Rumah Tangga (SRT) dan sampah sejenis sampah rumah tangga (SSRT). Pemerintah menargetkan pengurangan sampah rumah tangga dan sampah sejenis sampah rumah tangga sebesar 30 persen dan penanganannya mencapai 70 persen sampai 2025. (Presiden Republik Indonesia, 2008, 2009, 2017). (Jdih BPK RI, 2022)

Untuk memberikan pengelolaan persampahan secara maksimal tentunya harus didukung oleh sistem pengelolaan sampah secara terpadu. Karena itu wajar jika dalam beberapa tahun belakangan ini persoalan penanganan sampah merupakan salah satu persoalan yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Buton khususnya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton sebagai instansi teknis yang bertanggung jawab terhadap penanganan persoalan tersebut dan menjawab tantangan yang setiap tahunnya diadakan penilaian adipura yang dilakukan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, yang mana Kabupaten Buton belum mendapatkan piala adipura.

Umumnya sampah di Kabupaten Buton berasal dari daerah komersil/pasar, jalan-jalan protokol, tempat-tempat umum dan daerah pemukiman penduduk. Sumber sampah diklasifikasikan sebagai sampah domestik dan non domestik. Sistem pengelolaan sampah yang belum maksimal ini kemungkinan disebabkan oleh pengembangan organisasi yang belum maksimal seperti kurangnya kegiatan pelatihan bagi pegawai untuk mewujudkan profesionalisme dan kemampuan teknis pegawai terhadap penanganan masalah persampahan, penempatan pegawai yang tidak tepat sesuai dengan pengalaman dan keahlian yang dimilikinya, belum memadainya kemampuan pimpinan dalam penataan manajemen peran dan fungsi masing-masing bidang atau seksi, pemberian gaji atau insentif kepada pegawai masih dirasakan kurang, masih kurangnya perlengkapan personil dalam melaksanakan tugas. Dimensi reformasi kelembagaan yaitu belum maksimalnya penerapan standar operasional prosedur dalam penanganan sampah, belum ada regulasi berupa peraturan daerah yang mengatur khusus penanganan sampah di Kabupaten Buton sehingga manajemen pengelolaan sampah lebih diserahkan kepada kebijakan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton.

Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, pengelolaan sampah adalah kegiatan yang membentuk perlindungan lingkungan (Izvercian & Ivascu, 2015). Perhatian terhadap lingkungan masih kuat di mana organisasi dan Kota mengembangkan kegiatan yang intensif ke arah ini. Pada awalnya, penekanan ditempatkan pada aktivitas pengumpulan sampah secara selektif selanjutnya perhatian juga ditekankan pada pengelolaan dan daur ulang sampah. Semakin besar suatu wilayah maka tantangan pengelolaan sampah juga lebih kompleks (Lavee, 2007). Aktivitas manusia tidak bisa dihindari dalam menghasilkan sampah, dengan meningkatnya urbanisasi, maka keberlanjutan kota menjadi semakin penting. (Sudirman & Phradiansah, 2019)

Untuk itu dibutuhkan cara *Best practice* (praktik terbaik/*talenta* manajemen) sebagai suatu cara paling efisien (upaya paling sedikit) dan efektif (hasil terbaik) untuk menyelesaikan suatu tugas, berdasarkan suatu prosedur yang dapat diulangi yang telah terbukti manjur untuk banyak orang dalam jangka waktu yang cukup lama. Istilah ini juga sering digunakan untuk menjelaskan proses pengembangan suatu cara standar untuk melakukan suatu hal yang dapat digunakan oleh berbagai organisasi misalnya dalam bidang manajemen, kebijakan, atau sistem perangkat lunak. Meningkatnya persaingan global maupun regional membutuhkan tingkat pelatihan kejuruan yang memadai dengan materi praktek terbaik (*bestpractice*) dan berkualitas. (Setiawaty, 2017)

Salah satu cara mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat dilakukan dengan menerapkan strategi pengembangan *talent* (*Talent Development Strategy*). Berdasarkan visi, misi, strategi dan *value* dari perusahaan maka dapat digambarkan kebutuhan *talent* seperti apa yang diperlukan. Langkah selanjutnya adalah melakukan penilaian (*assessment*)

terkait seberapa lengkap talent yang dimiliki perusahaan saat ini dibandingkan dengan kebutuhannya. (Innata Arishanti, 2022)

John dan Joyje E.A. Russel (Sedarmayanti, 2003), dalam mengatakan bahwa kinerja adalah "*Performance*", berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. (Simamora, 2003), memberi batasan kinerja, kinerja merupakan *performance* atau *job performance*. Kinerja dalam disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

Oleh karena itu untuk mengeahui apakah *Best practic* Kinerja pegawai akan meghasilkan suatu hasil yang maksimal dapat diliat dalam indikator-indikator yaitu a)Kesetiaan, b) Prestasi kerja, c)tanggung Jawab, d)Ketaatan, e)Kejujuran, e)Kerjasama dan d)kepemimpinan. (Keban, 2004)

Pengelolaan lingkungan hidup menurut Undang-Undang No.32 Tahun 2009 adalah sebagai upaya sistematis dan terpadu yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi Perencanaan, Pengendalian, Pemeliharaan dan Pengawasan dan penegakan hukum. Setiap orang berhak untuk melakukan pengawasan tentang lingkungan hidup, baik pemerintah, pengawas lingkungan hidup serta masyarakat. apabila terdapat pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai aturan yang berlaku.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang mengungkapkan gejala-gejala secara holistik-kontekstual (menyeluruh dan sesuai dengan konteks), melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber dengan instrumen kunci peneliti itu sendiri (Suyitno, 2006). Metode ini digunakan dengan beberapa pertimbangan, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Moleong, 2017) yaitu menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah bila berhadapan dengan kenyataan ganda. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan Informan

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, wawancara (*Interview*), yakni peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan informan, dokumentasi, dilakukan dengan menelaah dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen seperti buku-buku, aturan-aturan lainnya yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan dalam teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan Reduksi data yaitu suatu proses pemilahan, pemusatan perhatian

pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan, Penyajian data (*Display Data*) data ini tersusun sedemikian rupa sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan dan Penarikan kesimpulan (*Verifikasi*) dalam penelitian ini akan diungkap mengenai makna dari data yang dikumpulkan. Verifikasi dilakukan dengan melihat kembali reduksi data maupun display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang. (Huberman, A. M. and Saldana, J. (, 2018)

3. Pembahasan

1. *Best Practice* Kinerja pegawai dalam Pengelolaan Sampah di Kabupaten Buton

Best practic Kinerja pegawai dimaksudkan agar inerja pegawai dapat mencapai hasil yang maksimal dan efektif (hasil terbaik) untuk menyelesaikan suatu tugas, berdasarkan suatu prosedur yang dapat diulangi yang telah terbukti manjur untuk banyak orang dalam jangka waktu yang cukup lama Kinerja pegawai akan meghasilkan suatu hasil yang maksimal dapat diliat dalam indikator-indikator yaitu :

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pekerjaan sebagai pegawai kebersihan membutuhkan kemampuan tekad dan kesanggupan dalam melakoninya sehari-hari karena jenis pekerjaan sebagai petugas kebersihan sangat diharapkan demi keberihan Kabupaten Buton. Kesetiaan tenaga kerja terhadap tempat kerja sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengukuran kinerja menurut Heidrajman Dan Suad Husnan (2000:124) indikatornya adalah antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, hubungan kerja, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan, kernjinan, kesetiaan, keandalan kerja, dan inisiatif. Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut PP ini, Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Pasal 4 PP ini Penilaian Kinerja ASN dilakukan berdasarkan prinsip a. objektif; b. terukur; c. akuntabel; d. partisipatif; dan e. transparan. (Kominfo RI, 2019)

Berdasarkan basil wawancara dengan pihak dinas lingkungan hidup Kabupaten Buton, maka dilakukan pengecekan di

lapangan dan dijumpai masih adanya kelalaian tugas dari tugas pengangkutan sampah yang belum diangkut pada kawasan tertentu seperti daerah perumahan pemdaa, pasar dan sekitarnya dan lain-lain sampah-sampah rumah tangga tersebut justru sudah dimbil oleh petugas kebersihan.

c. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Pekerjaan sebagai petugas kebersihan memiliki tanggung: jawab besar terhadap kebersihan Kabupaten Buton, kadang kala setiap petugas berani melakukan pekerjaan ini walaupun kondisi lalu lintas jalan raya yang begitu padat bahkan ditengah rendahnya masyarakat membuang sampah secara sembarangan. Hal ini memicu nyali petugas atau pegawai kebersihan untuk tetap menjalankan tugasnya dengan baik. Menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya adalah prasyarat bagi setiap pegawai kebersihan karena hal tersebut menjadi salah satu unsur penilaian kinerja setiap pegawai.

d. Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk: mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk: tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Bila melihat pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai kebersihan Kabupaten Buton, maka sangat jelas terlihat bagaimana ketaatan mereka untuk melakukan pekerjaan ini sesuai dengan tupoksi yang diberikan kepadanya.

Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah adalah salah makna dari ketaatan bagi setiap pegawai kebersihan.

Bila dilihat dari cara pandang bagi para pegawai kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Buton selama ini, maka apa yang menjadi tolak ukur selama ini untuk mengukur kinerja pegawai telah diterapkan oleh sebagian besar pegawai selama ini

e. Kejujuran

Setiap pekerjaan selain dilihat dan dinilai oleh atasan, maka setiap pegawai juga merasakan yang sama apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan dengan sepenuh hati dan sesuai dengan kejujuran atau mala sebaliknya justru membohongi kata hati bahwa pekerjaan itu sudah dilaksanakan padahal tidak melaksankannya. Menurut asisten Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) (Agustiawan Fuad, 2022), mengatakan bahwa Dari pengawasan KASN kenapa masih ada ASN yang berperilaku

tidak baik, karena makna agama belum dipahami dengan benar. Dengan demikian kualitas perilaku yang ada dapat dikatakan menjadi bagian indeks spiritualitas ASN dalam instansi.

Kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya adalah tanggung jawab bagi setiap Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Buton, maka sebagai salah satu pucuk pimpinan senantiasa memberikan himbauan kepada seluruh pegawai untuk bekerja dengan kejujuran.

f. Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Itulah gambaran bagi setiap organisasi yang berhasil. Kerja sama dalam pekerjaan akan menghantar kita pada kemuliaan dan rasa senang untuk terus bekerja dan berkarya, sebab tidak ada yang berhasil dalam pekerjaannya apabila dilaksanakan penuh dengan kesombongan. Karena kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya akan mendatangkan banyak kemudahan dan prestasi.

g. Kepemimpinan

Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan. Kepemimpinan ini biasanya dijabat oleh beberapa orang pada setiap tingkatan, namun ada kalanya juga menjadi sesuatu yang mendasar bagi setiap orang termasuk pegawai kebersihan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Buton. Hal ini didasarkan pada penilaian mereka sebagai Aparatur Sipil Negara. Indikator kepemimpinan dari Glints tentang Kemampuan kepemimpinan adalah

1. Analisis dan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi kemampuan komunikasi dan mendengarkan
3. Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat
4. Kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang
5. Tanggung jawab (Quamila, 2023)

4 Mekanisme Pengelolaan sampah di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton

Dinas Kebersihan Kabupaten Buton dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai instansi yang bergerak dalam pelayanan persampahan. Selama ini Dinas kebersihan Kabupaten Buton tidak memiliki rencana strategis dan rencana kerja untuk pengelolaan sampah yang baik. Untuk mewujudkannya maka Pemkab Buton melakukan berbagai usaha seperti:

a. Pembatasan Timbulan sampah

Maksudnya adalah menetapkan target pengurangan volume dan jenis sampah secara bertahap. Selama ini Dinas

Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Buton tidak melakukan rencana strategis dan rencana kerja untuk pengelolaan sampah secara berkesinambungan, sehingga dengan adanya rencana tersebut dapat menangani dari permasalahan sampah di Kabupaten Buton

b. Memfasilitasi penerapan teknologi Daur Ulang Sampah

Dalam jangka waktu tertentu memfasilitasi penerapan teknologi yang ramah lingkungan. Hal ini sesuai dengan filosofi sampah dan manfaatnya apabila didaur ulang sehingga membawa manfaat yang baik kepada masyarakat dan lingkungannya

c. Pemanfaatan kembali sampah

Memfasilitasi penerapan label produk yang ramah lingkungan, Hal ini bisa menjadi alternatif dalam memilih dan memilah sampah organik dan anorganik sehingga sampah juga bisa ramah lingkungan

d. Pemilahan

Memfasilitasi kegiatan mengguna ulang dan mendaur ulang dan memfasilitasi pemasaran produk-produk daur ulang, sebagaimana yang diharapkan oleh sebagian besar dinas kebersihan di setiap kota dan kabupaten di Indonesia bahwa model ini dapat menciptakan pekerjaan baru bagi pemerintah dan masyarakat, dimana setiap sampah yang sudah dilabel dan didaur ulang dan kemudian di dipasarkan kembali akan menjadikan sebagai pendapatan lain bagi masyarakat dan pemerintah.

e. Pengumpulan

Pemilahan dalam bentuk pengelompokan dan pemisahan sampah sesuai dengan jenis, jumlah, dan/atau sifat sampah akan mengurangi resiko banjir yang sering melanda kota-kota besar di Indonesia tak terkecuali Kabupaten Buton, selama ini salah satu penyumbang kedatangan banjir di ibu kota karena bertumpuknya sampah-sampah yang ada, sehingga ke depan pemilahan yang dimaksud adalah untuk mengurangi polusi serta banjir di dalam kota

f. Pengangkutan

pengumpulan dalam bentuk pengambilan dan pemindahan sampah dari sumber sampah ke tempat penampungan sementara atau tempat pengolahan sampah terpadu. Hal ini erat kaitannya dengan jumlah kendaraan dan sumber daya manusia yang ada.

h. Pengolahan dan Pemrosesan akhir sampah

pengolahan dalam bentuk mengubah karakteristik, komposisi, dan jumlah sampah sampai pemrosesan akhir sampah dalam bentuk pengembalian sampah dan/atau residu hasil pengolahan sebelumnya ke media lingkungan secara aman. Biasanya hasil akhir dari segala pengolahan sampah adalah pemrosesan sehingga karakteristik dan jumlah sampah bisa direduksi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Buton dengan menggunakan parameter kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan Kepemimpinan menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja belum sepenuhnya mengacu pada Standar Operasional Pengelolaan yang sudah ditetapkan. Pengelolaan sampah oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan

Kabupaten Buton sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang No. 18 Tahun 2008 tentang pengelolaan sampah yang meliputi pembatasan timbulan sampah, pendauran ulang sampah, dan/atau, pemanfaatan kembali sampah, pemilihan, pengumpulan, pengangkutan, pengolahan dan pemrosesan akhir sampah belum sepenuhnya dilaksanakan. Adapun hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan sampah oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Buton adalah belum disahkannya Ranperda tentang Persampahan yang akan dijadikan sebagai acuan, upah petugas kebersihan masih dibawah standar Upah Minimum Rata-rata dan terbatasnya armada sampah, biaya bahan bakar minyak, serta biaya pemeliharaan peralatan dan kendaraan operasional.

Daftar Rujukan

- Agustiawan Fuad, I. (2022). Ketika ASN Hidup Selaras dengan Nilai Agama. *KASN*, 1.
- Huberman, A. M. and Saldana, J. (, M., M. B. (2018). . *Qualitative Data Analysis* ((Fourth Edi), Vol. 4). SAGE Publication. Ltd.
- Innata Arishanti, K. (2022). Penerapan Talent Management (Best Practice). *UG JURNAL, VOL.16*(Edisi 09 September 2022), 6=22.
- Jdih BPK RI. (2022). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Pengelolaan Sampah*.
- Keban, Y. T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Gava Media.
- Kominfo RI. (2019). *Inilah Aturan Penilaian Kinerja PNS* (p. 1) [Berita Pemerintahan]. Kominfo RI. <https://www.kominfo.go.id/content>
- Moleong, Lexy. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (2nd ed., Vol. 3). PT. Remaja Rosdakarya.
- Quamila, A. (2023). *6 Indikator untuk Menilai Seberapa Baik Kepemimpinan Kamu* (Opini Karir 1). Glints. <https://glints.com/id/lowongan/indikator-kepemimpinan/>
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). Penerbit Ilham Jaya.
- Setiawaty, T. (2017). Penerapan Best Practice Pada Manajemen Pembelajaran Praktek Smk Pika Semarang Dalam Mempersiapkan Lulusan Siap Kerja Dan Berdaya Saing Global. *Innovation of Vocational Technology Education*, 9(2). <https://doi.org/10.17509/invotec.v9i2.4879>
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (3rd ed.). Penerbit STIE YKPN.
- Sudirman, F. A., & Phradiansah, P. (2019). Tinjauan Implementasi Pembangunan Berkelanjutan: Pengelolaan Sampah Kota Kendari. *JURNAL SOSIAL POLITIK*, 5(2), 291. <https://doi.org/10.22219/sospol.v5i2.9821>
- Suyitno. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif* (2nd ed., Vol. 2). Al Fabeta Press.