

**EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM
PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

Oleh:

**PERTIWI
2103100011**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Konsentrasi Administrasi Pembangunan**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**

BERITA ACARA PENGESAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh:

Nama Lengkap : PERTIWI
NPM : 2103100011
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Pada Hari, Tanggal : Rabu, 23 April 2025
Waktu : Pukul 08.00 WIB s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP (.....)
PENGUJI II : Syafruddin, S.Sos, MH (.....)
PENGUJI III : Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos, M.Si (.....)

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris



Assoc.,Prof., Dr., Arifin Saleh., S.Sos., MSP Assoc.,Prof., Dr., Abrar Adhani., S.Sos., M.I.Kom

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

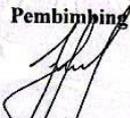
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah Selesai diberikan bimbingan dalam penulisan tugas akhir sehingga naskah tugas ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian tugas akhir, oleh:

Nama Lengkap : PERTIWI
NPM : 2103100011
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul Skripsi : EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM
PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS
LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN

Medan, 15 April 2025

Pembimbing


Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos, M.Si
NIDN: 0117019201

Disetujui Oleh
Ketua Program Studi


Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP
NIDN: 0122118301

Dekan


Assoc. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP
NIDN: 0030017402

PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan ini saya, Pertiwi, NPM 2103100011, menyatakan dengan sungguh-sungguh:

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dalam segala bentuk yang dilarang undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau mem plagiat atau menjiplak atau mengambil karya orang lain, adalah tindakan kejahatan yang harus dihukum menurut undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa tugas akhir ini adalah hasil karya dan tulisan saya sendiri, bukan karya orang lain, atau karya plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi:

1. Tugas akhir saya ini beserta nilai-nilai hasil ujian tugas akhir saya dibatalkan.
2. Pencabutan kembali gelar kesarjanaaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah sarjana dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 30 April 2025

Yang Menyatakan,



Pertiwi

EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN

PERTIWI

NPM: 2103100011

ABSTRAK

Pertumbuhan penduduk menyebabkan peningkatan sampah, terutama di kota besar seperti Medan. Sesuai UU No. 18 Tahun 2008, sampah harus dikelola secara sistematis agar tidak mencemari lingkungan dan membahayakan kesehatan. TPA Terjun yang sebelumnya memakai sistem *open dumping* yang tidak sesuai dengan prinsip pengelolaan sampah dalam Undang – Undang tersebut kini telah beralih ke sistem *sanitary landfill* yang lebih aman dan ramah lingkungan. Peran Dinas Lingkungan Hidup dan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk memastikan pengelolaan sampah sesuai dengan amanat undang-undang, yaitu bertanggung jawab, berkelanjutan, dan berbasis lingkungan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Efektivitas Fungsi MSDM Dlam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. Teori MSDM yang digunakan adalah Teori Gary Dessler (2017). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, studi dokumentasi dan kepustakaan. Penelitian ini mengambil narasumber sebanyak tiga orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui Efektivitas fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pengelolaan TPA Terjun oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah berjalan dengan cukup baik mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja, serta ekuitas karyawan. Meski demikian, masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki seperti penambahan tenaga kerja dan armada pengangkutan sampah untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sampah yang lebih baik, peningkatan pengawasan kinerja, serta perbaikan kompensasi bagi tenaga kerja non-PNS. Kemudian, kurangnya pengetahuan masyarakat tentang pemilihan serta pengelolaan sampah yang baik dan kurangnya sosialisasi kepada masyarakat tentang sampah.

Kata Kunci: Efektivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Sampah

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia Nya kepada seluruh makhluk-Nya. Shalawat serta salam tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, serta kepada kita selaku umatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas tahap akhir program pendidikan sarjana pertama.

Skripsi ini merupakan syarat yang harus penulis tulis sebagai tanggung jawab intelektual sebagai seorang mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan”**.

Dalam kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih untuk yang paling istimewa orang tua penulis, Ibunda Kartini. Mama terhebat yang paling cantik, sabar dan baik hati. Terima kasih selalu menjadi penyemangat penulis dan sandaran dari kerasnya dunia, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terima kasih untuk semuanya Ma. Semoga mama sehat dan bahagia selalu. Karena mama harus selalu ada disetiap pencapaian dan perjalanan kehidupan penulis. Kepada Ayahanda Zulham Syah, terima kasih penulis ucapkan

karena telah membiayai perkuliahan penulis sampai berada dititik ini dan selalu memberikan doa dan dukungan yang tiada henti. Semoga Ayah panjang umur dan selalu bahagia.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Arifin Saleh, S.Sos., M.SP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Abrar Adhani, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Dra. Hj.Yurisna Tanjung, M.AP selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jehan Ridho Izharsyah, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan juga

perbaikan-perbaikan dalam penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai Staff Biro yang telah banyak membantu dalam semua urusan penulis.
9. Kepada Para Narasumber di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu penulis dan memberikan informasi serta penjelasan yang diteliti.
10. Kepada Zahwa Islami Pasha, penulis mengucapkan terima kasih telah bersedia mendengarkan keluh kesah sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga atas kesediaannya menjadi ojek pribadi yang setia, meskipun terkadang harus menghadapi berbagai pertengkaran kecil di sepanjang perjalanan. Terima kasih atas segala dukungan yang tak ternilai.
11. Momo, Belang, Abang, Oyen, dan Adek Imuy, para kucing kesayangan penulis yang selalu memberikan semangat dalam proses penulisan skripsi.
12. Teruntuk Cindy Juliawan, sahabat penulis yang selalu menjadi tempat cerita penulis selama kurun waktu 9 (sembilan) tahun ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada teman-teman penulis Sindy Adelia, Salsabilla, Juliana Br Ginting yang telah bersedia selalu bersama - sama hingga akhir perjuangan dikampus.

14. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Debi Wahyuni Putri, teman satu bimbingan yang selalu bersedia menjadi teman berbagi cerita, semangat, dan keresahan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas kebaikan hatimu yang tak segan menawarkan tempat berteduh di kost setiap kali penulis butuh tempat singgah.
15. Dan Terima kasih kepada Diri Saya Sendiri sudah bertahan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai sampai akhir.

Akhir kata penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan Ilmu dan pengalaman yang dimiliki penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 13 April 2025

PERTIWI
NPM. 2103100011

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II URAIAN TEORITIS	7
2.1. Efektivitas	7
2.1.1. Pengertian Efektivitas	7
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas	8
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10
2.2.1. Pengertian MSDM	10
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.3. Konsep Pengelolaan.....	17
2.4. Pengelolaan TPA Sampah.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Kerangka konsep.....	24
3.3. Defenisi Konsep.....	25
3.4. Kategorisasi Penelitian.....	27
3.5. Informan atau Narasumber	29

3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7. Teknik Analisis Data.....	31
3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.9. Deskripsi Lokasi Penelitian	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Hasil Penelitian	37
4.2. Deskripsi Narasumber.....	38
4.3. Hasil Wawancara	38
4.4. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	61
5.1. Simpulan	61
5.2. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konsep	24
Gambar 3.2 Lokasi Penelitian	33
Gambar 3.3 Dinas Lingkungan Hidup	33
Gambar 3.4 Struktur Organisasi.....	36

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tujuan Dinas Lingkungan Hidup (DLH)	35
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup.....	36
Tabel 4.1 Deskripsi Narasumber	38

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Dokumentasi
- Lampiran II : Draft Wawancara
- Lampiran III : SK-I Permohonan Penetapan Judul
- Lampiran IV : SK-II Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran V : SK-III Surat Permohonan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran VI : SK-IV Undangan Seminar Proposal Skripsi
- Lampiran VII : Permohonan Perubahan Judul Skripsi
- Lampiran VIII : SK-II Surat penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing
- Lampiran IX : SK-V Berita Acara Bimbingan Skripsi
- Lampiran X : Surat Keterangan Izin Penelitian Dari Fakultas
- Lampiran XII : Surat Keterangan Izin Penelitian Dari E-Brida
- Lampiran XIII : Surat Keterangan Izin Selesai Penelitian Dari Dinas Lingkungan
Hidup Kota Medan
- Lampiran XIV: SK- X Undangan Ujian Tugas Akhir
- Lampiran XV: Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, pertumbuhan penduduk semakin pesat terlebih di daerah perkotaan yang pertambahan penduduknya semakin padat. Dengan bertambahnya penduduk dan aktifitasnya berarti kebutuhan masyarakat semakin tinggi, baik kebutuhan primer, sekunder, dan juga tersier. Kemasan - kemasan produk habis pakai menjadi sampah, sekecil apapun itu sampah merupakan sekumpulan material yang sudah tidak terpakai. Adapun kategori sampah ada dua yaitu, sampah organik dan anorganik. Sampah organik dapat berupa sisa makanan, sayuran, buah - buahan atau hijauan lainnya. Sampah organik ini pengolahannya dapat dimanfaatkan secara langsung tanpa melalui proses tertentu seperti pakan ternak dan kompos. Sampah anorganik dapat berupa potongan kaca, kertas, logam, plastik, karet dan bahan anorganik lainnya, dapat diatasi dengan cara mengurangi penggunaannya atau bahkan di daur ulang.

Undang-Undang (UU) nomor 18 Tahun 2008 tentang pengelolaan sampah menyatakan bahwa sampah adalah sisa kegiatan sehari-hari manusia atau proses alam yang berbentuk padat atau semi padat, berupa zat organik atau anorganik, dan dapat bersifat dapat terurai atau tidak terurai yang dianggap sudah tidak berguna lagi. Dapat dikatakan bahwa setiap aktivitas manusia menimbulkan sampah, maka dengan bertambahnya jumlah penduduk maka akan bertambah pula sampah. Masalah sampah menjadi tantangan bagi kota kota besar di dunia karena perkembangan dan pertumbuhan aktivitas ekonomi serta faktor-faktor lain yang

mempengaruhi banyaknya sampah (Khairiah & Muntaza, 2023).

Pengelolaan sampah adalah pengumpulan, pengangkutan, pemrosesan, daur ulang, atau pengelolaan pembuangan dari material sampah. Material sampah yang dihasilkan dari kegiatan manusia, yang dapat dikelola untuk mengurangi dampaknya terhadap kesehatan, lingkungan, atau estetika (Salinding, dkk., 2016). Saat ini sampah masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian khusus karena sampah yang dibiarkan begitu saja dapat menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan dan dapat membahayakan kesehatan karena sampah dapat menyebabkan penyakit (Axmalia & Mulasari, 2020).

Tempat Pembuangan Akhir (TPA) merupakan bagian penting dari sistem pengelolaan sampah karena TPA adalah tempat untuk memproses dan mengembalikan sampah ke media lingkungan secara aman bagi manusia serta lingkungan. Umumnya pengelolaan sampah di TPA Indonesia ada tiga metode yakni metode *open dumping*, *control landfill* dan *sanitary landfill*. Namun, metode *open dumping* tidak lagi direkomendasikan oleh pemerintah karena sistem ini mengakibatkan pencemaran air dan tanah karena cairan lindi serta berkembang biaknya binatang seperti tikus, kecoa, lalat dan nyamuk.

Pertambahan jumlah penduduk dan aktivitas yang semakin berkembang turut meningkatkan jumlah sampah yang dihasilkan setiap harinya. Kondisi ini membutuhkan penanganan dan perhatian khusus dari pemerintah, khususnya dalam pengelolaan sampah yang baik dan berkelanjutan agar lingkungan tetap bersih. Kota Medan adalah salah satu kota yang pernah dinobatkan kota terkotor dalam penilaian Adipura tahun 2018. Berdasarkan hasil pendataan yang dilakukan Dinas

Lingkungan Hidup Kota Medan setiap warga kota medan menghasilkan 0,7 kg sampah per harinya (Yusna Nasution, dkk., 2021).

TPA Terjun berlokasi di Kelurahan Terjun jalan Marelan Raya Pasar V Rengas Pulau, Kec.Medan Marelan seluas 137.563 m³ yang mulai dioperasikan sejak tahun 1993 dengan sistem *open dumping*. Menurut (Izharsyah, 2020) *open dumping* salah satu metode yang digunakan dalam pengelolaan sampah yang secara teknis berarti sampah yang masuk kedalam area ditumpuk dan diratakan tanpa penimbunan yang menyebabkan dampak negatif pada lingkungan sekitarnya. Dalam menerapkan metode *open dumping* TPA ini dibantu, menggunakan 16 alat berat seperti *buldoser*, *ekskavator*, dan *loader* untuk meratakan tumpukan sampah. Sampah yang masuk ke TPA Terjun berasal dari berbagai sumber, termasuk sampah rumah tangga dan industri, dengan perbedaan sampah organik dan sampah anorganik.

Saat ini TPA Terjun mengubah pengelolaan sampah dari sistem *open dumping* menjadi sistem *sanitary landfill*, pengoperasian *sanitary landfill* mendapatkan input yang berupa sampah dan sumber daya baik sumber daya yang dapat diperbaharui maupun yang tidak terbarukan seperti : lahan, bahan bakar untuk mengangkut sampah ke unit SLF, dan beberapa material lainnya, untuk mengolah air lindi. Selama pengoperasian *landfill*, diperlukan bahan bakar minyak untuk mengoperasikan alat-alat berat di lapangan, dan penggunaan energi listrik untuk mengoperasikan timbangan.

Peran Dinas Lingkungan Hidup memiliki peran startegis dalam memastikan sampah ditangani secara efektif untuk mencegah dampak negatif

yang ditimbulkan. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam pengelolaan TPA yang efektif. Komponen seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, pemberian motivasi, hingga pengawasan kerja menjadi indikator yang menentukan kualitas pengelolaan limbah yang ada di TPA Terjun.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui proses penelitian dengan judul **“Efektivitas Fungsi MSDM dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Efektivitas Fungsi MSDM dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan?”

1.3. Tujuan Penelian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Fungsi MSDM dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a) Aspek teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya terkait pengelolaan tenaga kerja di sektor pelayanan publik seperti pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir (TPA).
- b) Aspek praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

masukannya bagi mahasiswa untuk penelitian selanjutnya.

- c) Aspek akademis, hasil dari penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : URAIAN TEORITIS

Pada Bab ini berisikan dan menguraikan teori tentang, Pengertian Efektivitas, Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas, Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Tujuan dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Tujuan dan Fungsi Pengelolaan, dan Pengelolaan TPA Sampah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini berisikan tentang, Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Definisi Konsep, Kategorisasi Penelitian, Informan/Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi dan Waktu Penelitian, Deskripsi Ringkas Objek Penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini yang akan diuraikan adalah kesimpulan dan saran

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini membuat kesimpulan dan hasil penelitian serta saran-saran yang diteliti.

BAB II

URAIAN TEORITIS

2.1. Efektivitas

2.1.1. Pengertian Efektivitas

Menurut Beni (2016 : 69) dalam (Sari, 2017) efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan, dan prosedur dari organisasi.

Menurut Mardiasmo (2017 : 134) dalam (Keller, 2016) mendefinisikan efektivitas sebagai tolak ukur yang menjadi tingkat keberhasilan suatu kejayaan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila suatu organisasi sudah berhasil mencapai tujuannya berarti organisasi tersebut sudah berjalan dengan efektif.

Menurut Sejathi (2011) dalam (Hayati, 2021) efektivitas merupakan “ketepatan hasil guna, menunjang tujuan” , yang berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah:

- a. Ketepatangunaan, berasal dari kata guna, yang memiliki arti dapat memberikan manfaat.
- b. Hasil Guna berasal dari kata dasar hasil, guna, yang memiliki arti berhasil.
- c. Menunjang Tujuan berasal dari kata dasar menunjang, tujuan, yang memiliki arti menunjang tujuan, efektif dan efisien.

Menurut Halim (2004:166) dalam (Pertwi et al., 2014) mendefinisikan efektivitas merupakan keadaan yang terjadi akibat atas yang dikehendaki. Sedangkan menurut Muhidin (2009:21) dalam (Sunarti, 2019), efektivitas juga

berhubungan dengan masalah tingkat daya fungsi unsur atau komponen, tingkat kepuasan pengguna, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tujuan atau hasil pencapaian.

Berdasarkan pendapat (Adolph, 2016) efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan kata lain pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapai suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan.

Menurut Gibson (Bungkaes 2013:46) dalam (PUTRI, 2019), efektivitas didefinisikan sebagai penilaian yang dilakukan terhadap kinerja seseorang, kelompok, atau organisasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka efektivitas dapat disimpulkan sebagai sejauh mana suatu organisasi atau individu berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup pencapaian hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat, efisien, dan bermanfaat. Jika tujuan yang sudah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan harapan, maka organisasi atau individu tersebut dianggap efektif. Dengan kata lain, efektivitas mengukur tingkat kesesuaian antara tujuan yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai.

2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Sehubungan dengan teori-teori efektivitas yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada empat komponen yang mempengaruhi efektivitas, menurut Steers (2005:11), yaitu:

1. Pertama, karakteristik organisasi. Ini terdiri dari unsur-unsur struktur, seperti formalisasi, desentralisasi, spesialisasi, rentang kendali, besarnya organisasi dan unit kerja, serta unsur teknologi.
2. Kedua, karakteristik lingkungan. Ini terdiri dari unsur-unsur struktur, seperti desentralisasi, spesialisasi, formalisasi, dan rentang kendali.
3. Karakteristik pekerja, yang terdiri dari faktor-faktor yang tidak stabil pada organisasi (misalnya, ketertarikan, kemantapan kerja, dan komitmen pada tugas) dan faktor prestasi kerja (misalnya, motivasi, tujuan, dan kemampuan).
4. Karakteristik kebijakan dan praktik manajemen termasuk komponen yang membentuk tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya, penciptaan lingkungan yang fokus pada prestasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, pengelolaan informasi dan proses komunikasi, serta inovasi dan adaptasi organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2010:146) dalam (Sunarti, 2019), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, yaitu:

1. Memiliki bias terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
2. Mereka selalu dekat dengan pelanggan sehingga mereka dapat memahami kebutuhan pelanggan secara menyeluruh.
3. Memberikan kepada para pegawai tingkat otonomi yang tinggi dan meningkatkan semangat kewirausahaan (*entrepreneurial spirit*).
4. Berusaha keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Manajer terlibat aktif di semua tingkat dan karyawan mengetahui tujuan perusahaan.
6. Memiliki struktur organisasi yang luwes dan sederhana, dengan aktivitas staf pendukung yang minimal.
7. Mereka selalu dekat dengan usaha yang mereka ketahui dan pahami.
8. Menggabungkan kontrol yang ketat dan disentralisasi untuk menjaga nilai inti perusahaan sementara kontrol yang longgar di bagian lain untuk mendorong risiko pengambilan dan inovasi.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.2.1. Pengetian MSDM

Menurut Samsudin (2006:22) dalam (Fachrurazi, 2021) mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas - aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat di daya gunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Menurut Marwansyah (2010:3) dalam (Fachrurazi, 2021) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan pendapat (Sofyandi, 2008), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas atau

fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2015:3) dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup berbagai fungsi, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, hingga hubungan industrial. Dengan penerapan fungsi-fungsi manajerial, manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mendukung kinerja organisasi agar lebih efisien.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur-unsur manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki tenaga kerja yang memuaskan. Adapun fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2007 : 21) :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah keinginan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi koordinasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar membantu dan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan berupa imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan umum adanya MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kinerja manusia. Sistem ini dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan menggunakan kesempatan untuk peluang baru. Selain itu, MSDM dipandang sangat perlu agar dapat mengoptimalkan kegunaan

(produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Selain itu, terdapat tujuan MSDM yang khusus, yaitu:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.

Menurut Henry Simamora, tujuan manajemen SDM juga dibedakan menjadi 4 tujuan, yaitu:

1. Tujuan sosial

MSDM bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan organisasional

MSDM bertujuan untuk memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan

mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan.

3. Tujuan fungsional

Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen SDM harus menghadapi peningkatan pengelolaan SDM yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

MSDM berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2.2.4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut (Rezeki et al., 2021) adalah proses yang secara bertahap dilakukan dalam upaya mencapai perubahan yang diinginkan. Adapun ruang lingkup MSDM meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Biasanya perusahaan mengidentifikasi posisi yang kosong dalam suatu pekerjaan, serta melihat apakah ada kelebihan staf atau justru kekurangan tenaga kerja di beberapa jabatan.

2. Analisis Pekerjaan (*Job Analysis*)

Suatu cara untuk menganalisis dan menjelaskan secara rinci mengenai beban kerja atau *job description* dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

3. Rekrutmen dan Seleksi (*Recruitment and Selection*)

Setelah berhasil melakukan *job analysis*, kemudian perusahaan membuka lowongan kerja untuk melakukan proses rekrutmen karyawan baru. Setelah banyak menerima lamaran kerja, maka akan dilakukan proses seleksi. Tentunya karyawan yang akan diterima merupakan karyawan yang berhasil lolos di berbagai tahap seleksi.

4. Orientasi dan Induksi (*Orientation and Induction*)

Setelah calon karyawan terpilih melalui proses seleksi, maka akan dilakukan program induksi dan orientasi. Karyawan akan diberikan informasi mengenai latar belakang perusahaan. Lalu dijelaskan tentang bagaimana etika kerja, dan pengenalan dengan karyawan lainnya.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Setiap karyawan akan menjalani program pelatihan sebagai arahan agar dapat bekerja maksimal nantinya. Program ini juga dilakukan oleh beberapa staf yang sudah berpengalaman. Karena bagi karyawan lama pun perlu untuk mengingat kembali materi pelatihan MSDM yang sudah pernah diberikan sebelumnya, serta bisa menyesuaikan dengan keterampilan sukses milenial, juga keterampilan digital milenial terkini.

6. Penilaian Kinerja Karyawan (*Performance Appraisal*)

Biasanya setelah karyawan sudah bekerja sekitar 1 tahun, maka akan dilakukan penilaian kinerja oleh bagian SDM. Berdasar hasil penilaian ini, nantinya akan diputuskan insentif yang didapat, kenaikan gaji, atau promosi jabatan selanjutnya.

7. Strategi dan Kompensasi (*Compensation Planning and Remuneration*)

Tugas dari departemen SDM lainnya adalah menetapkan aturan mengenai kompensasi dan tunjangan untuk para karyawan.

8. Motivasi, Kesejahteraan, Kesehatan, Keselamatan Karyawan (*Motivation, Welfare, Health, and Safety*)

Departemen SDM diharapkan mampu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, agar dapat bekerja dengan baik, dalam suasana kerja kondusif.

9. Hubungan Industrial (*Industrial Relations*)

Tetap menjaga hubungan baik antara karyawan, leader, manajer, dan semua yang terlibat dalam perusahaan atau organisasi sangatlah penting.

2.3. Konsep Pengelolaan

2.3.1. Pengertian Pengelolaan

Menurut Nugroho (2003:119) dalam (Mahendra, 2023) mengemukakan bahwa pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen. Secara etimologi istilah pengelolaan berasal dari kata kelola (*to manage*) dan biasanya merujuk pada proses mengurus atau menangani sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasbiyallah dan Sujudi (2019: 1) dalam (Zaini Miftach, 2018) Pengertian pengelolaan (manajemen) pada dasarnya mempunyai arti yaitu mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Suharsimi Arikunta (2018) pengelolaan adalah pokok inti dari mengelola, sedangkan mengelola berarti suatu tindakan yang dimulai dari

penyusunan data, merencana, mengorganisasikan, melaksanakan, sampai dengan pengawasan dan penilaian.

Menurut Soewarno Handyaningrat dalam (Umar, 2005) pengelolaan juga bisadiartikan sebagai penyelenggaraan suatu kegiatan. Pengelolaan bisa diartikan manajemen, yaitu suatu proses kegiatan yang di mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan-penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian - pengertian pengelolaan diatas, dapat disimpulkan pengelolaan adalah proses yang sistematis untuk mencapai tujuan tertentu melalui serangkaian langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap sumber daya yang ada. Pengelolaan melibatkan pengaturan dan penanganan hal-hal yang diperlukan untuk memastikan tujuan tercapai dengan cara yang efisien dan efektif.

2.3.2. Tujuan Pengelolaan

Tujuan pengelolaan adalah agar segenap sumber daya yang ada seperti, sumber daya manusia, peralatan atau sarana yang ada dalam suatu organisasi dapat digerakan sedemikian rupa, sehingga dapat menghindarkan dari segenap pemborosan waktu, tenaga dan materi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan dibutuhkan dalam semua organisasi, karena tanpa adanya pengelolan atau manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Disini ada beberapa tujuan pengelolaan :

- a. Untuk pencapaian tujuan organisasi berdasarkan visi dan misi.

- b. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan - tujuan yang saling bertentangan. Pengelolaan dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan- tujuan, sasaran- sasaran dan kegiatan- kegiatan yang saling bertentangan dari pihak yang perkepentingan dalam suatu organisasi.
- c. Untuk mencapai efisien dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum yaitu efisien dan efektivitas.

2.3.3. Fungsi Pengelolaan

Menurut John D. Millet, fungsi pengelolaan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan.

Henry Fayol mengemukakan ada 5 fungsi pengelolaan antara lain Perencanaan (*Planing*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pemberian Perintah (*Commanding*), Pengkordinasian (*Cordinating*), Pengawasan (*Controlling*).

George R.Terry juga mengemukakan fungsi pengelolaan antara lain Perencanaan (*Planing*), Pengorganisasian(*Organizing*), Menggerakkan (*Actuating*), Pengawasan (*Controlling*).

Dari beberapa definisi dan konsep pengelolaan di atas dapat dipahami bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan praktek fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan. Bagi suatu organisasi, pengelolaan

sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada didalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai aktivitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

2.4. Pengelolaan TPA Sampah

Peningkatan jumlah sampah mengakibatkan semakin kompleksnya masalah untuk mengelola sampah. Pengelolaan sampah padat adalah proses yang kompleks karena mencakup banyak teknologi dan disiplin ilmu. Berdasarkan pendapat (Mahyudin, 2014), mencakup teknologi yang diasosiasikan dengan pengendalian atas timbulan, penyimpanan, pengumpulan, pemindahan dan pengangkutan, pengolahan dan pembuangan sampah, yang dapat diterima dan sesuai dengan prinsip-prinsip dalam kesehatan masyarakat, ekonomi, keteknikan, estetika dan pertimbangan - pertimbangan lingkungan lainnya termasuk tanggap (*responsive*) terhadap masyarakat umum.

Pengelolaan sampah kota di Indonesia menjadi masalah aktual seiring dengan semakin meningkatnya tingkat pertumbuhan penduduk yang berdampak

pada semakin banyak jumlah sampah yang dihasilkan. Beberapa penelitian menganalisis penyebab masalah-masalah yang terjadi pada pengelolaan sampah di Indonesia. Chaerul (2007) dalam (Rizqi Puteri Mahyudin, 2018) menganalisis permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan sampah di Indonesia, diantaranya kurangnya dasar hukum yang tegas, tempat pembuangan sampah yang tidak memadai, kurangnya usaha dalam melakukan pengomposan, dan kurangnya pengelolaan TPA dengan sistem yang tepat. Berdasarkan pendapat Kardono (2007:631) mengatakan bahwa permasalahan pengelolaan sampah yang ada di Indonesia dilihat dari beberapa indikator berikut, yaitu tingginya jumlah sampah yang dihasilkan, tingkat pelayanan pengelolaan sampah masih rendah, tempat pembuangan sampah akhir yang terbatas jumlahnya, institusi pengelola sampah dan masalah biaya.

Menurut Scheinberg (2010:9) dalam (Mahyudin, 2014) pengelolaan sampah akan gagal saat sampah jumlahnya terlalu banyak, berada ditempat yang salah, tidak cukup dekat dengan tempat menjual sampah, atau tidak didaur ulang dengan cukup. Solusinya terletak pada mendesain ulang produk, kemasan, dan proses sehingga sesuai untuk input ke dalam rantai nilai.

Berdasarkan pendapat (Rizqi Puteri Mahyudin, 2018), apabila merujuk kepada tujuan pengelolaan sampah sesuai dengan Undang-undang No. 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, pengelolaan sampah seperti masih menjadi tanggung jawab pemerintah saja dan belum menjadi tanggung jawab bersama. Salah satu penyebab permasalahan tersebut diantaranya kurang memadainya peraturan hukum yang mengatur tentang partisipasi masyarakat dalam

pengelolaan sampah sehingga berdampak pada tidak efisiennya pengelolaan sampah di Indonesia.

Peraturan hukum yang ada tidak mengatur sistem pengelolaan sampah secara spesifik. Peraturan UU No. 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah tidak diimplementasikan dengan baik karena rendahnya tingkat pelayanan pengelolaan sampah. Selain itu model pengelolaan sampah kota yang dianut oleh Indonesia masih mengacu pada jenis-jenis teknologi pengurugan lahan (*sanitary landfill* dan *controlled landfill*) dan lebih cocok diterapkan di negara-negara maju. Hal ini disebabkan karena model pengelolaan sampah kota pada negara maju tidak mempertimbangkan pengolahan sampah sederhana, aktivitas pemulung, rendahnya tingkat pelayanan pengelolaan sampah dan kurangnya data akurat mengenai sampah (Jain, 2005).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

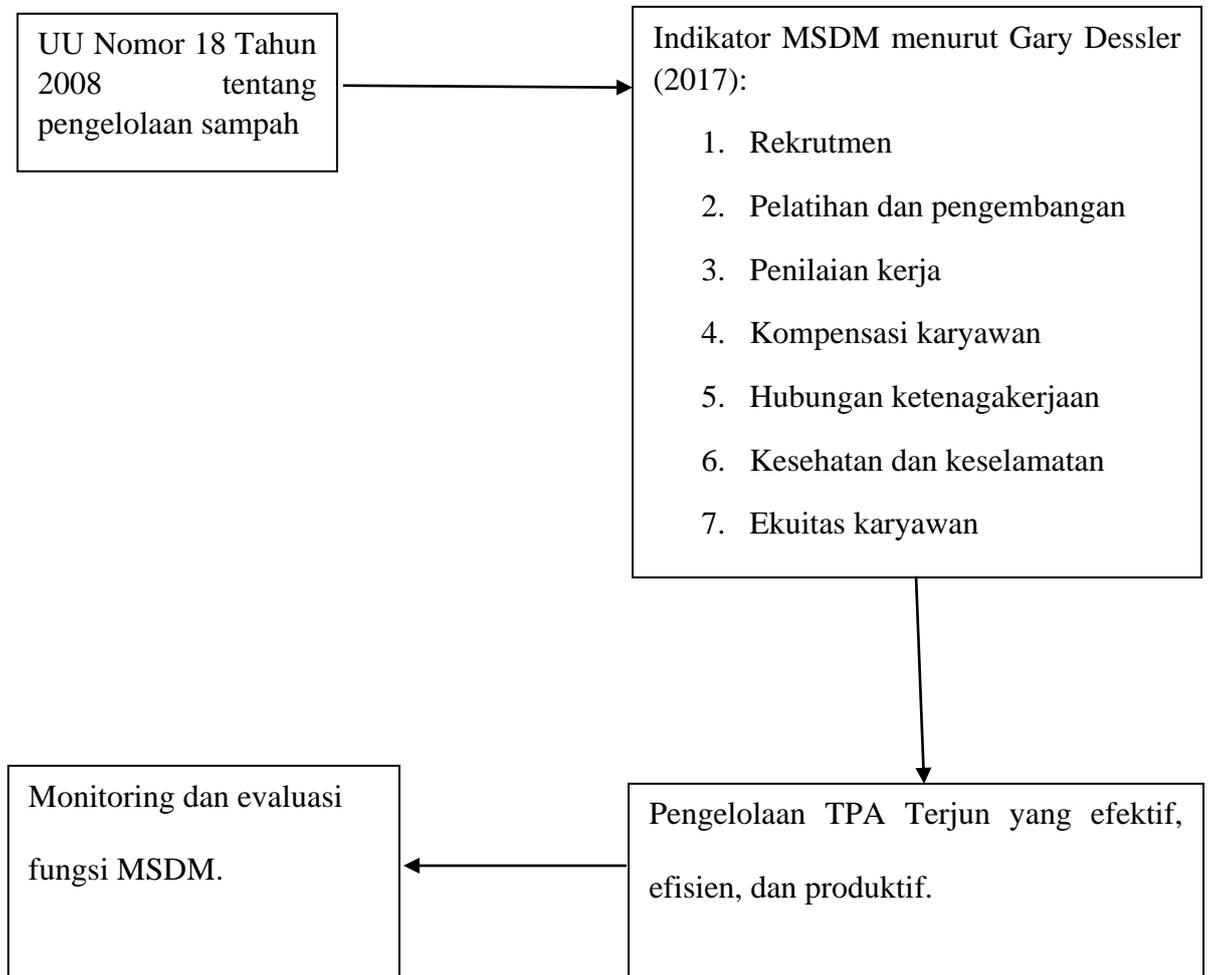
Adapun jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dimana peneliti berupaya untuk mengamati, mengumpulkan, dan menganalisa data serta mengungkapkan secara jelas bagaimana Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Menurut Martinelli & Khairiah (2021) dalam (N Rani & Martinelli., 2023) penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian yang mencoba menggambarkan fenomena berdasarkan pengalaman partisipan penelitian dan hasil observasi. Wawancara dan observasi adalah dua cara utama yang sering digunakan untuk mengumpulkan data deskriptif.

Menurut Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Menurut Moleong (2008: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

3.2. Kerangka Konsep



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

3.3. Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan penjabaran tentang konsep-konsep yang telah dilakukan dikelompokkan kedalam variabel agar lebih terarah. Berkaitan dengan hal itu, maka dalam penelitian ini, digunakan konsep-konsep sebagai berikut:

- a. Undang-Undang No. 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah merupakan landasan hukum yang mengatur tata kelola sampah secara komprehensif, mulai dari pengurangan hingga penanganan sampah, dengan tujuan menciptakan sistem pengelolaan yang efektif, efisien, dan ramah lingkungan. Dalam konteks pengelolaan TPA Terjun, undang-undang ini menekankan pentingnya upaya pengurangan sampah melalui penanganan sampah yang mencakup pengumpulan, pengangkutan, pengolahan, dan pemrosesan akhir untuk meminimalkan dampak lingkungan. Dalam undang-undang ini, ditekankan pula pentingnya tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat, dan dunia usaha dalam pengelolaan sampah yang efektif.
- b. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Gary Dessler merujuk pada berbagai ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Dessler, indikator ini mencakup beberapa aspek penting seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi, hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan ekuitas karyawan. Dalam konteks pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, indikator-indikator tersebut digunakan

untuk menilai seberapa efektif kebijakan dan praktek MSDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penerapan indikator-indikator ini memungkinkan untuk mengevaluasi sejauh mana fungsi MSDM berperan dalam keberhasilan pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

- c. Pengelolaan TPA Terjun yang efektif, efisien, dan produktif adalah upaya terpadu untuk mengelola limbah padat dengan pendekatan yang mengutamakan keberlanjutan, optimalisasi sumber daya, dan minimisasi dampak negatif terhadap lingkungan dan masyarakat. Pengelolaan yang efektif memastikan tujuan utama tercapai, seperti pengurangan volume sampah, pengendalian pencemaran lingkungan, dan optimalisasi proses pengolahan sesuai standar. Dalam hal efisiensi, pengelolaan dilakukan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya seperti tenaga kerja, anggaran, dan infrastruktur untuk menghasilkan hasil terbaik dengan biaya, waktu, dan energi yang minimal. Sementara itu, produktivitas tercapai melalui pengembangan manfaat tambahan, seperti penghasilan energi dari limbah, produksi kompos, atau penciptaan peluang ekonomi lokal. Dengan demikian, TPA Terjun dapat menjadi model pengelolaan limbah yang berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat.
- d. Monitoring dan evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan dua konsep yang saling melengkapi dalam memastikan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi.

Monitoring fungsi MSDM adalah proses sistematis yang dilakukan untuk mengamati, mencatat, dan menilai pelaksanaan aktivitas atau program yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Monitoring berfungsi sebagai alat untuk mendeteksi adanya penyimpangan atau masalah dalam pelaksanaan kegiatan sehingga langkah perbaikan dapat segera diambil. Sementara itu, evaluasi fungsi MSDM adalah proses yang lebih berorientasi pada analisis hasil akhir dari pelaksanaan program atau kebijakan MSDM. Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai, serta untuk memahami efektivitas dan dampak dari program atau kebijakan yang telah dijalankan.

3.4. Kategorisasi Penelitian

Kategori menunjukkan bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian sehingga diketahui dengan jelas apa yang menjadi kategorisasi penelitian pendukung untuk analisis data variabel tersebut. Dalam penelitian ini melihat pentingnya MSDM melalui penjabaran kategorisasi penelitian. Adapun yang menjadi kategorisasi dalam penelitian ini di dasari oleh pendapat Gary Dessler (2017) diantaranya:

a. Rekrutmen

Rekrutmen yaitu proses menarik, mengundang, dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi.

b. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan adalah proses melatih tenaga kerja menjadi ahli sehingga bisa

membantunya mengerjakan pekerjaannya pada saat ini. Pengembangan adalah proses melatih tenaga kerja menjadi ahli sehingga bisa membantunya mengerjakan pekerjaannya di masa depan.

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja tenaga kerja dalam suatu organisasi. Penilaian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil aktual kinerja tenaga kerja dengan standar kinerja yang ada dalam organisasi tersebut.

d. Kompensasi karyawan

Kompensasi atau balas jasa adalah semua imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Imbalan tersebut berupa salah satu atau kombinasi dari bentuk - bentuk imbalan berikut ini, yaitu: Gaji atau upah yaitu uang yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya.

e. Hubungan ketenagakerjaan

Terdapat tiga pihak yang berkepentingan dalam hubungan ketenagakerjaan atau hubungan industrial, yaitu tenaga kerja, organisasi atau perusahaan, dan pemerintah. Tujuan hubungan industrial adalah menciptakan kemitraan yang sejajar antara pekerja dan pengusaha yang difasilitasi oleh pemerintah sebagai regulatornya. Hubungan industrial berusaha mewujudkan kesejahteraan semua pihak (*industrial peace*) suatu kondisi ketika pekerja melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan dengan bekerja dan perusahaan juga melaksanakan kewajibannya dengan

memberikan balas jasa yang setimpal serta perlindungan terhadap pekerja sebagai wujud pemenuhan hak-hak pekerja yang sesuai dengan martabat kemanusiaan terhadap standar keamanan kerja.

f. Kesehatan dan keselamatan

Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja (K3) adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan supaya tenaga kerja merasa terlindungi. Dan juga untuk mengurangi resiko organisasi dari pengeluaran yang lebih banyak karena harus menanggung biaya kecelakaan kerja, atau resiko hukum karena penuntutan dan ketidakpatuhan terhadap standar keamanan kerja.

g. Ekuitas karyawan

Merujuk pada keadilan atau kesetaraan dalam perlakuan terhadap karyawan di tempat kerja. Konsep ini menekankan bahwa setiap karyawan harus diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi, pengakuan, peluang pengembangan, dan perlakuan umum sesuai dengan kontribusi dan kinerjanya

3.5. Informan atau Narasumber

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan tentang sumber informasi dalam penelitian kualitatif adalah informan atau narasumber yang berhubungan dengan permasalahan peneliti dan mampu menyampaikan informasi sesuai situasi dan kondisi latar penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelaah Kebijakan Teknis Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

2. Staff
3. Petugas kebersihan TPA terjun

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2016:308) teknik pengumpulan data adalah langkah utama pada penelitian, karena tujuan utama meneliti adalah untuk memperoleh data. Untuk memperoleh keterangan serta data dari narasumber, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

a. Observasi

Dalam penelitian kualitatif dilakukan observasi yaitu dengan cara terjun langsung kelapangan dengan tujuan mengamati perilaku dan aktivitas yang dijadikan bahan penelitian. Peneliti dapat terjun langsung menjadi partisipan dalam pengumpulan data atau menjadi non partisipan yang hanya melakukan pengamatan.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Dalam hal ini peneliti mewawancarai dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

a. Studi kepustakaan

Pengumpulan data yang diperoleh dari buku buku, karya ilmiah, pendapat

para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:335) analisis data kualitatif bersifat induktif, yang mana suatu analisis berlandaskan dari data yang didapat di lapangan selama penelitian. Setelah itu baru diluaskan menjadi pola hubungan atau menjadi hipotesis. Mulai dari hipotesis yang dirumuskan berkat dari data tersebut, setelah baru data yang di proses secara berulang-ulang tersebut menghasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisa jenis reduksi data. Penyajian data dan penarikan kesimpulan mengenai Efektivitas Fungsi MSDM dalam Pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. Adapun teknik analisa data yang penulis ambil yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilahan dalam proses pemusatan perhatian, dalam proses menyederhanakan data, abstrak, transformasi data kasar yang diperoleh pada saat melakukan penelitian dilapangan. Proses reduksi data ini dilakukan selama terus menerus selama dilakukannya penelitian. Reduksi data terdiri atas meringkas data, mengkode, menelusur tema, membuat gugusan berdasarkan dengan seleksi ketat yang berlandaskan dari data, rangkuman atau catatan singkat, terakhir adalah menggolongkan ke dalam pola yang lebih luas.

b. Penyajian Data

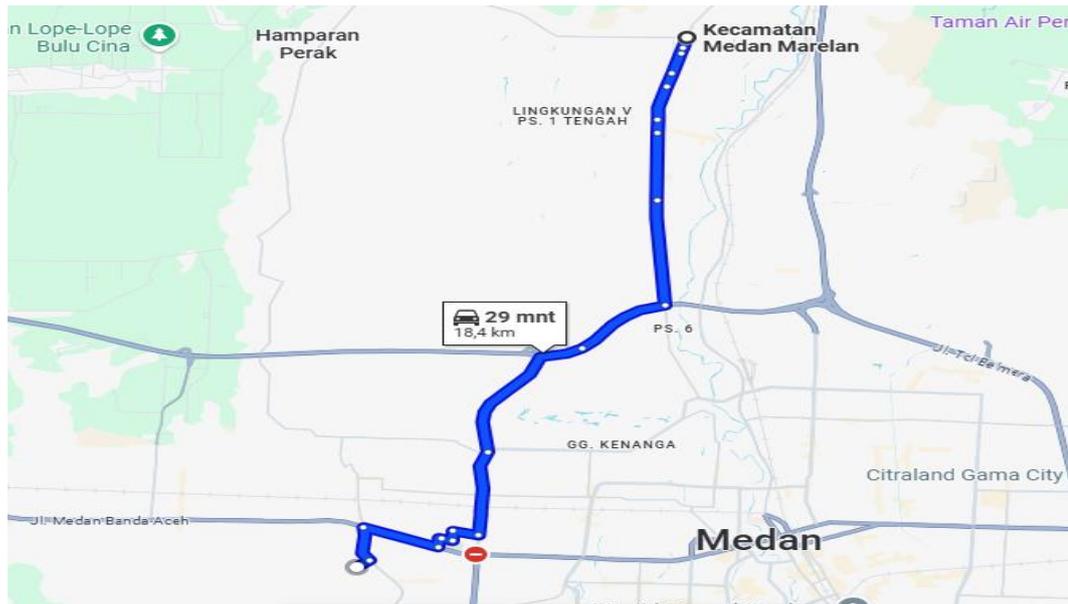
Penyajian data adalah tahap di mana data yang telah dipilih dan diringkas disusun dalam format tertentu sehingga lebih mudah dipahami. Penyajian ini bisa berupa tabel, grafik, atau narasi yang memungkinkan peneliti melihat pola dan memperoleh pemahaman yang lebih jelas. Dengan penyajian data yang terstruktur, peneliti dapat melihat gambaran keseluruhan dan menentukan langkah atau keputusan selanjutnya.

c. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir pada analisis data adalah menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah suatu bagian menetapkan makna terhadap data, setelah melakukan kesimpulan data selanjutnya adalah melakukan konfirmasi, tujuan tersebut dilakukan agar makna yang tersirat dari data tersebut telah tepat. Penarikan kesimpulan dari penelitian ini adalah berhubungan dengan Efektivitas Fungsi MSDM dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup, Jl. Pinang Baris No. 114, Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara. Dengan rentang waktu penelitian dimulai dari bulan Februari sampai Maret 2025.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian



Gambar 3.3 Dinas Lingkungan Hidup

3.9. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Profil Singkat Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

Gambaran umum Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Medan merupakan instansi di lingkungan Pemerintah Kota Medan dengan tugas melaksanakan urusan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan Kota Medan. Secara garis besar, fungsi strategis yang diemban adalah untuk memfasilitasi tujuan pembangunan berkelanjutan dan disesuaikan dengan amanat Undang – undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Adapun yang menjadi landasan utama dalam pelaksanaan kegiatan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan adalah konsep pembangunan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan, yang mengandung makna bahwa setiap orang memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam pemeliharaan dan kelestarian lingkungan hidup, baik untuk saat sekarang ini dan kelangsungannya dimasa yang akan datang. Konsep pembangunan berkelanjutan ini mengisyaratkan kepada keseimbangan dalam aspek sosial, aspek lingkungan hidup dan aspek ekonomi dalam pelaksanaan pembangunan di Kota Medan.

b. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

1. Visi

Visi adalah cara pandang jauh kedepan, kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, telah dirumuskan dan ditetapkan sebagai berikut: *"Terwujudnya pengelolaan lingkungan hidup dan sumber daya alam yang ramah lingkungan menuju pembangunan kota medan berkelanjutan "*

2. Misi

Misi Badan Lingkungan Hidup Kota Medan, dalam mewujudkan Visi Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan Kualitas sumber daya alam dalam pengelolaan Lingkungan Hidup.
- b. Mendorong terwujudnya prinsip - prinsip *Good Enviromental Governance*.

c. Tujuan dan Sasaran Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

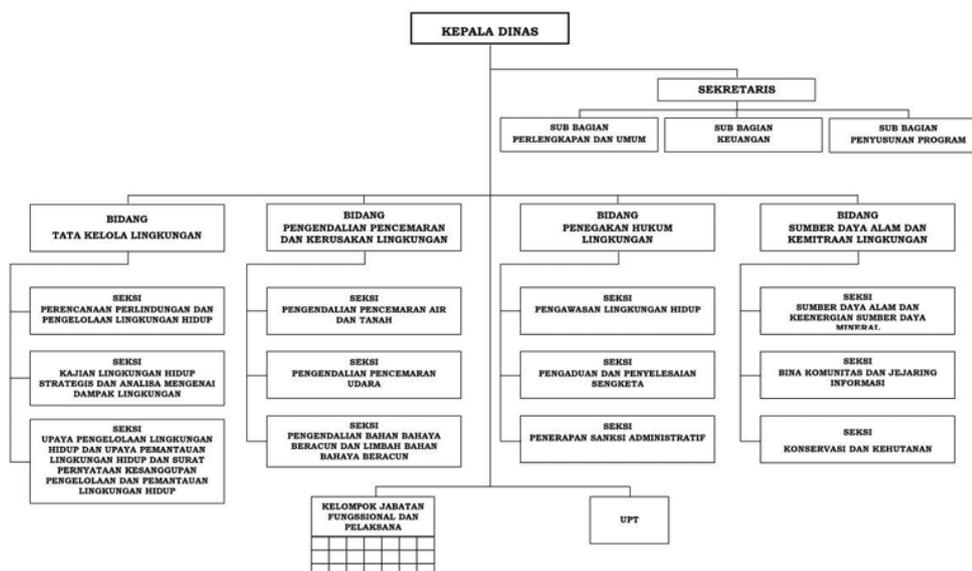
Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun.

Tabel 3.1 Tujuan Dinas Lingkungan Hidup (DLH)

Misi	Tujuan
Meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Alam dalam pengelolaan lingkungan hidup.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Alam dalam pengelolaan lingkungan hidup. 2. Meningkatnya kualitas dan Sumber Daya Alam dalam pengelolaan lingkungan hidup. 3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana pengelolaan lingkungan hidup
Mendorong terwujudnya prinsip - prinsip <i>Good Enviromental Governance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya pelaksanaan prinsip - prinsip <i>good governance</i> pengelolaan lingkungan hidup 2. Meningkatnya pemahaman dan aksesibilitas masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup.

Sumber: Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan 2021 – 2026

d. Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Medan



Gambar 3.4 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Medan

Sumber: Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan 2021 – 2026

e. Sumber Daya Manusia di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Medan

Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang harus dimiliki oleh instansi, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi tersebut. Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan memiliki sumber daya manusia sebanyak 68 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Medan Menurut tingkat Pendidikan

No	Uraian	No.	Uraian
1.	1 Orang berpendidikan S-3	4.	2 Orang berpendidikan D-3
2.	16 Orang berpendidikan S-2	5.	0 Orang berpendidikan D-1
3.	43 Orang berpendidikan S-1	6.	6 Orang berpendidikan SMA

Sumber: Rencana Strategis Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan 2021-2026

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pada bab ini membahas dan menyajikan data yang telah didapat dari hasil penelitian dilapangan langsung dan telah memperoleh data mengenai pendapat informan. Dalam bab ini akan dibahas data yang diperoleh selama penelitian berlangsung di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan mengenai Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan. Pada kesempatan ini, penulis berusaha untuk mengulas objek yang diteliti dan menganalisis data-data yang diperoleh.

Bab ini menyajikan dan menganalisis data yang telah didapat dari hasil penelitian dilapangan atau yang dikenal dengan pendekatan kualitatif yaitu data yang di peroleh dengan wawancara atau tanya jawab dengan informan yang kemudian dianalisis agar dapat diperoleh kesimpulan,

Wawancara dilakukan guna memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang peneliti tentukan serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Data tersebut berupa jawaban dari pertanyaan mengenai permasalahan penelitian, setiap pertanyaan yang di ajukan peneliti akan di pergunakan dalam analisis penelitian pada bab ini. Berikut adalah peyajian data yang telah didapatkan dari hasil wawancara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

4.2. Deskripsi Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini terdiri dari Penelaah Kebijakan Teknis Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, Staff Operasional, Petugas Kebersihan TPA Terjun. Adapun narasumber sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Narasumber Berdasarkan Jabatan dan Usia

No	Nama	Jabatan	Usia
1.	Erianto Pasaribu	Penelaah Kebijakan Teknis	53
2.	Azhar	Staff Operasional	40
3.	Erdin	Petugas TPA Terjun	50

4.3. Hasil Wawancara

4.3.1. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang, dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi. Menurut, Rivai (2009:65) dalam (Sunarsi, 2018) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis pada Selasa, 04 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Dalam proses rekrutmen tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, ada dua mekanisme untuk merekrut tenaga kerja: PNS dan non-PNS. PNS melalui tahapan seleksi yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), di mana setiap calon pegawai harus menjalani ujian sebagai bagian dari proses seleksi resmi. Sementara itu, tenaga kerja non-PNS juga harus mengikuti proses ujian tertentu sebagai bagian dari mekanisme penerimaan tenaga kerja. Sistem ini diterapkan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan.”

Kemudian hasil wawancara dengan Bapak Azhar selaku Staff Operasional pada Rabu, tanggal 5 Maret 2024 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Meskipun sebenarnya tidak ada standar atau kriteria khusus yang ditetapkan secara tertulis dalam proses rekrutmen, tenaga kerja yang direkrut harus memiliki kemampuan yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Misalnya, operator alat berat harus memiliki kemampuan untuk mengoperasikan alat berat. Hingga saat ini, terdapat 17 unit alat berat yang digunakan untuk mendukung operasionalnya. Begitu juga dengan petugas timbangan, yang bertanggung jawab untuk mencatat jumlah sampah yang masuk setiap harinya. Petugas ini harus mampu mengoperasikan komputer, karena data yang mereka kelola akan digunakan untuk monitoring dan evaluasi pengelolaan sampah secara keseluruhan. Hingga saat ini, terdapat 17 unit alat berat yang digunakan untuk mendukung operasionalnya.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Erdin selaku Petugas Kebersihan di TPA Terjun pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Secara keseluruhan sistem yang ada sudah berjalan dengan baik, terutama dengan pembagian tugas yang jelas dan bantuan dari dinas terkait. Namun, efektivitasnya masih bisa ditingkatkan dengan penambahan tenaga kerja dan penambahan armada pengangkutan sampah. Selain itu, sosialisasi kepada masyarakat mengenai pentingnya menjaga kebersihan perlu digencarkan lagi.”

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan dilakukan melalui dua jalur, yakni PNS yang seleksinya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan non-PNS

yang juga menjalani ujian untuk memastikan kompetensi sesuai dengan kebutuhan operasional. Meskipun tidak ada standar tertulis dalam proses rekrutmen tenaga kerja non-PNS, mereka diharapkan memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan, seperti operator alat berat yang harus mampu mengoperasikan mesin dan petugas timbangan yang harus menguasai komputer untuk pencatatan data sampah. Dari sisi pengelolaan operasional, meskipun sistem yang ada sudah berjalan dengan baik berkat pembagian tugas yang jelas dan dukungan dari dinas terkait, efektivitas kerja masih bisa ditingkatkan. Penambahan tenaga kerja dan armada pengangkutan sampah dianggap perlu untuk meningkatkan kinerja, sementara sosialisasi kepada masyarakat mengenai pentingnya menjaga kebersihan juga dinilai penting agar pengelolaan sampah lebih optimal.

4.3.2. Pelatihan dan Pengembangan

Proses pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dijelaskan dalam (Hidayah dkk, 2014) merupakan salah satu kunci kesuksesan dari sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu, untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan - hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis pada Selasa, 04 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Ada program pelatihan rutin yang diberikan kepada tenaga kerja yang bertugas di TPA, seperti contohnya untuk operator alat berat yang dimana setiap tahunnya dilakukannya training atau masa uji coba kembali dalam bentuk latihan cara mengoperasikan alat berat yang baik dan benar yang sesuai standar SOP. Dalam pelatihan ini Dinas Lingkungan Hidup berkerja sama dengan pihak traktor.”

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Azhar selaku Staff Operasional pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 10.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Program pelatihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan dirancang sesuai kebutuhan tenaga kerja untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi yang dilatih sesuai dengan kebutuhan di lapangan.”

Kemudian Bapak Azhar juga berbicara tentang peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan TPA:

“Peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan di TPA sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan operasional dan kesadaran petugas. Misalnya, melalui pelatihan yang diberikan Dinas Lingkungan Hidup, petugas tidak hanya belajar mengoperasikan alat – alat yang sudah ada, tapi juga memahami prosedur keselamatan kerja yang harus diterapkan. Di sisi lain, program pengembangan yang mencakup aspek manajerial juga penting, karena petugas yang naik ke posisi kepemimpinan perlu punya kemampuan untuk merencanakan dan mengambil keputusan strategis. Dengan demikian, tidak hanya keterampilan teknis yang meningkat, tetapi juga kemampuan dalam mengelola tim dan sumber daya secara efektif.”

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bagi tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan sangat diperhatikan, terutama untuk pekerja lapangan di TPA Terjun seperti operator alat berat yang menjalani pelatihan rutin

setiap tahun. Pelatihan ini bertujuan agar para operator dapat mengoperasikan alat berat sesuai dengan standar SOP yang telah ditetapkan, dan dilakukan melalui kerja sama dengan pihak traktor dan Dinas Lingkungan Hidup.

Selain itu, pengembangan manajerial juga penting untuk petugas yang dipromosikan ke posisi kepemimpinan, agar mereka mampu merencanakan dan mengambil keputusan strategis, serta mengelola tim dan sumber daya dengan lebih efektif. Secara keseluruhan, pelatihan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan TPA, baik dari sisi operasional maupun manajerial, yang berujung pada peningkatan kualitas pengelolaan sampah di TPA Terjun.

4.3.3. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja dijelaskan dalam (Rani & Mayasari, 2015) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis pada Selasa, 04 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Penilaian kinerja terhadap PNS dilakukan setiap triwulan dengan menggunakan sistem BKN. Setiap kegiatan harian yang dilakukan oleh PNS wajib dilaporkan secara terperinci, sehingga seluruh aktivitas yang dilakukan selama hari kerja dapat tercatat dengan baik. Setelah itu, setiap tiga bulan, semua laporan tersebut diunggah ke dalam sistem data BKN untuk kemudian dievaluasi secara menyeluruh. Proses evaluasi ini tidak hanya memastikan bahwa setiap aktivitas

tercatat secara akurat, tetapi juga membantu pihak manajemen dalam memonitor kinerja secara periodik. Dengan demikian, sistem penilaian yang diterapkan ini berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, serta memungkinkan identifikasi dan penanganan segera terhadap potensi kekurangan dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan, penilaian kinerja non – PNS lebih banyak didasarkan pada aspek kehadiran, kedisiplinan, serta hasil kerja yang dapat diamati langsung oleh atasan atau tim pengawas. Jadi, atasan langsung memiliki peran penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai non-PNS, karena mereka yang paling tahu bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya sehari-hari.”

Selanjutnya Bapak Azhar, mengatakan bahwasannya:

“Penilaian kinerja tenaga kerja menjadi tanggung jawab langsung dari kepala dinas. Kepala dinas bertugas memastikan bahwa setiap aspek kinerja tenaga kerja tercatat dengan baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peran kepala dinas sangat penting dalam menjaga akuntabilitas, transparansi, serta peningkatan kualitas layanan yang diberikan oleh seluruh pegawai.”

Kemudian hasil wawancara dengan Bapak Erdin selaku Petugas Kebersihan TPA Terjun pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan:

“Tindakan yang dilakukan terhadap tenaga kerja yang kinerjanya dibawah standar akan berpengaruh terhadap tunjangan kerjanya, biasanya tunjangan kinerjanya akan mengecil.”

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja PNS dilakukan setiap triwulan melalui sistem BKN yang mencatat semua aktivitas harian untuk dievaluasi secara menyeluruh, guna meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. Sementara itu, penilaian kinerja non-PNS lebih berfokus pada kehadiran, kedisiplinan, dan hasil kerja yang langsung diamati oleh atasan. Kepala dinas bertanggung jawab dalam memastikan penilaian kinerja tenaga kerja sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja yang rendah dapat berdampak pada penurunan tunjangan kerja, baik untuk PNS maupun non-PNS.

4.3.4. Kompensasi Karyawan

Menurut pendapat Marwansyah (2010: 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis pada Selasa, 04 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Lingkungan Hidup memberikan kompensasi bagi tenaga kerja yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbentuk gaji pokok, tunjangan jabatan, serta uang makan. Kombinasi ini dirancang untuk memberikan penghargaan yang komprehensif terhadap peran dan tanggung jawab yang diemban oleh para PNS dalam mengelola TPA, sehingga dapat memotivasi peningkatan kinerja dan efisiensi pelayanan publik. Selain itu, bagi tenaga kerja yang termasuk dalam kategori P3K, struktur kompensasi yang diberikan serupa dengan PNS, yaitu mencakup gaji, tunjangan jabatan, dan uang makan. Adanya tunjangan jabatan dalam paket kompensasi ini menunjukkan adanya pengakuan atas fungsi manajerial atau tanggung jawab khusus yang mungkin mereka emban dalam pengelolaan operasional TPA. Hal ini sejalan dengan prinsip administrasi publik yang menekankan keadilan dan insentif dalam pemberian kompensasi sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan. Sementara itu, bagi tenaga kerja yang non- PNS kompensasi yang diberikan hanya berupa gaji pokok.”

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Azhar selaku Staff Operasional pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 10.00 WIB mengatakan bahwa:

“Kompensasi bagi tenaga kerja adalah tanggung jawab Kepala Dinas. Kepala Dinas mengambil peran strategis dalam merancang, menetapkan, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan kompensasi, sehingga setiap kebijakan yang ditetapkan mampu mencerminkan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kerja serta mendukung pencapaian kinerja organisasi. Langkah ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, serta meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga kerja terhadap instansi.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Erdin selaku Petugas Kebersihan TPA Terjun pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan:

“Kompensasi karyawan akan diberikan setiap sebulan sekali dalam bentuk gaji saja tidak dengan tunjangan jabatan”

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa narasumber maka, dapat disimpulkan bahwa Kebijakan kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup berbeda-beda berdasarkan status pegawai. Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kerja P3K, kompensasi mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan, dan uang makan, yang dirancang untuk menghargai peran mereka dalam pengelolaan TPA. Tunjangan jabatan diberikan sebagai pengakuan atas tanggung jawab manajerial. Sementara itu, bagi tenaga kerja non-PNS, kompensasi yang diberikan hanya berupa gaji pokok. Kepala Dinas memiliki peran strategis dalam merancang dan mengawasi kebijakan kompensasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja organisasi.

4.3.5. Hubungan Ketenagakerjaan

Hubungan ketenagakerjaan dijelaskan dalam (Dessler 2017) adalah tentang menciptakan kerjasama yang harmonis antara pekerja dan pengusaha agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis pada, Selasa 04 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Terdapat beberapa bentuk hubungan ketenagakerjaan yang diterapkan untuk memastikan efektivitas pengelolaan tenaga kerja. Pertama, bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) diterapkan hubungan kerja formal yang memberikan hak dan

kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk kompensasi lengkap berupa gaji, tunjangan jabatan, dan uang makan. Selain itu, untuk tenaga kerja P3K, hubungan ketenagakerjaan dijalankan melalui perjanjian kerja yang mengatur hak serta kewajiban secara kontraktual, sehingga status dan perlakuan mereka dapat tersusun dengan jelas. Sedangkan bagi tenaga kerja non-PNS, hubungan yang diterapkan umumnya bersifat kontrak atau outsourcing, di mana kompensasi yang diberikan hanya berupa gaji pokok. Kombinasi berbagai bentuk hubungan ini dirancang untuk menciptakan struktur kerja yang adil dan terintegrasi, sehingga setiap kategori tenaga kerja dapat memberikan kontribusi optimal dalam mendukung kinerja pengelolaan TPA Terjun.”

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Azhar selaku Staff Operasional pada hari Rabu tanggal 5 Maret 2024 pukul 10.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Untuk pengelolaan TPA Terjun Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan melakukan evaluasi berdasarkan bagaimana hasil TPA Terjun ini. Misal seperti BPJP pengelolaan sampah yang baik dan benar. Jika hasilnya sedikit berarti mereka bekerja tidak maksimal tetapi jika hasilnya sesuai target berarti kinerjanya maksimal.”

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erdin selaku Petugas Kebersihan TPA Terjun pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwasannya:

“Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan menerapkan strategi untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan memberikan wewenang penuh kepada ketua tim. Ketua tim bertanggung jawab untuk mengoordinasikan, memonitoring, dan mengawasi seluruh kegiatan bawahannya, sehingga tercipta sinergi yang efektif dan efisiensi dalam pengelolaan TPA Terjun.”

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa, pengelolaan tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan mengadopsi berbagai bentuk hubungan ketenagakerjaan yang disesuaikan dengan status pegawai. Pegawai Negeri Sipil (PNS) mendapatkan hubungan kerja formal dengan hak dan kewajiban yang jelas, termasuk kompensasi berupa gaji, tunjangan jabatan, dan uang makan. Untuk tenaga kerja

P3K, hubungan kerja bersifat kontraktual yang mengatur hak dan kewajiban secara spesifik, sementara tenaga kerja non-PNS umumnya bekerja berdasarkan kontrak atau sistem outsourcing dengan kompensasi berupa gaji pokok. Dalam hal pengelolaan TPA Terjun, Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan melakukan evaluasi berdasarkan hasil kerja seperti efektivitas pengelolaan sampah. Apabila hasil yang dicapai sesuai target, maka kinerja dianggap maksimal. Selain itu, untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, Dinas Lingkungan Hidup memberikan wewenang penuh kepada ketua tim untuk mengoordinasikan, memonitoring, dan mengawasi seluruh kegiatan, yang bertujuan mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan TPA Terjun.

4.3.6. Kesehatan dan Keselamatan

Kesehatan dan keselamatan merupakan hal yang paling penting diperhatikan oleh organisasi kepada tenaga kerjanya. Tujuannya, untuk mengurangi resiko organisasi dari pengeluaran biaya yang lebih akibat kecelakaan kerja. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis pada, Selasa 04 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan menerapkan standar keselamatan kerja yang berpedoman pada SOP (Standard Operating Procedure) yang telah disusun secara komprehensif. Dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja, dilakukan identifikasi dan evaluasi risiko secara menyeluruh untuk mengantisipasi potensi bahaya di lingkungan kerja. Pegawai pun mendapatkan pelatihan dan penyuluhan rutin mengenai prosedur keselamatan. Selain itu, monitoring dan evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan implementasi SOP berjalan dengan baik, disertai dengan audit keselamatan kerja secara periodik guna menilai efektivitasnya serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Keseluruhan upaya ini mencerminkan komitmen Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif, serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja secara sistematis dan terintegrasi.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Azhar selaku Staff Operasional pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 10.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan memberikan program kesehatan khusus bagi pekerja yang sering terpapar limbah melalui Dinas Kesehatan yang setiap tahunnya menyelenggarakan program pengobatan gratis sebagai upaya untuk meningkatkan kesehatan dan mengurangi dampak negatif paparan limbah.”

Kemudian hasil wawancara dengan Bapak Erdin selaku Petugas Kebersihan TPA Terjun pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwasannya:

“Selain program yang diberikan oleh Dinas Kesehatan juga ada beberapa universitas di Medan yang turut berperan dengan melaksanakan program swadaya, yakni pengobatan gratis yang ditujukan tidak hanya kepada tenaga kerja tetapi juga masyarakat umum. Kolaborasi antara lembaga pemerintah dan institusi pendidikan ini menunjukkan komitmen bersama dalam menjaga kesehatan serta keselamatan kerja di tengah tantangan lingkungan yang semakin kompleks.”

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa, Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah menerapkan berbagai langkah strategis untuk menjaga keselamatan kerja dan kesehatan para pegawai serta masyarakat yang terlibat langsung dalam pengelolaan lingkungan. Salah satu upaya utama adalah penerapan standar keselamatan kerja yang mengacu pada SOP (*Standard Operating Procedure*) yang telah disusun secara komprehensif. Dalam rangka mencegah kecelakaan kerja, dilakukan identifikasi dan evaluasi risiko secara menyeluruh untuk mengantisipasi potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja. Pegawai juga secara rutin mendapatkan pelatihan dan penyuluhan mengenai prosedur keselamatan, serta dilakukan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan implementasi SOP

berjalan dengan baik. Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan juga memberikan perhatian khusus terhadap kesehatan pekerja yang terpapar limbah, dengan menyelenggarakan program pengobatan gratis yang difasilitasi oleh Dinas Kesehatan setiap tahunnya. Dinas Lingkungan Hidup juga berkolaborasi dengan beberapa universitas di Medan yang melaksanakan program swadaya berupa pengobatan gratis, yang tidak hanya ditujukan kepada tenaga kerja, tetapi juga masyarakat umum. Kerja sama antara pemerintah dan institusi pendidikan ini menunjukkan komitmen bersama untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, serta menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan aman.

4.3.7. Ekuitas Karyawan

Ekuitas karyawan merujuk pada keadilan dan kesetaraan di tempat kerja. Konsep ini menekankan bahwa setiap karyawan diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi, pengakuan, peluang, dan diperlakukan sesuai dengan kontribusi dan kinerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis pada Selasa, 04 Maret 2024 pukul 11.00 WIB beliau mengatakan bahwa:

“Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan memastikan penerapan sistem kompensasi, promosi, dan pelatihan secara adil dan setara melalui beberapa mekanisme yang transparan dan terintegrasi. Dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja setiap pegawai yang menjadi dasar penetapan kompensasi dan promosi, sehingga setiap penilaian dilakukan secara objektif dan berbasis kinerja. Langkah - langkah tersebut mencerminkan komitmen Dinas Lingkungan Hidup dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.”

Kemudian berdasarkan wawancara dengan Bapak Azhar selaku Staff Operasional pada Rabu, 5 Maret 2024 pukul 10.00 WIB beliau mengatakan bahwasannya:

“Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah menetapkan kebijakan khusus untuk menilai tercapainya ekuitas di antara karyawan. Kebijakan ini mencakup evaluasi menyeluruh terhadap aspek kompensasi, promosi, dan pelatihan melalui sistem penilaian yang transparan dan objektif. Pihak manajemen melakukan analisis data internal serta survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mendeteksi adanya ketimpangan. Selain itu, forum diskusi dan konsultasi dengan perwakilan karyawan juga diadakan guna memastikan setiap masukan terkait keadilan dan kesetaraan terakomodasi dengan baik. Dengan mekanisme tersebut, Dinas Lingkungan Hidup berkomitmen untuk terus meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia, sehingga lingkungan kerja yang inklusif dan adil dapat terwujud secara menyeluruh.”

Beliau juga mengatakan bahwa:

“Di TPA Terjun tanggung jawab untuk memastikan penerapan ekuitas di antara tenaga kerja, baik yang tetap maupun yang kontrak, tidak hanya diemban oleh satu pihak saja. Secara struktural, Kepala Tim memegang peran utama dalam hal ini, dengan dukungan tim SDM (Sumber Daya Manusia) yang bertugas melakukan evaluasi dan monitoring secara rutin. Selain itu, adanya pengawasan internal melalui forum atau rapat evaluasi berkala juga membantu memastikan bahwa kebijakan terkait kompensasi, promosi, dan pelatihan diterapkan secara adil kepada semua karyawan. Dengan pendekatan kolektif seperti ini, diharapkan setiap tenaga kerja mendapat perlakuan yang setara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari beberapa narasumber dapat disimpulkan bahwa, Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan memastikan penerapan sistem kompensasi, promosi, dan pelatihan yang adil dan setara melalui mekanisme yang transparan dan terintegrasi. Evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai menjadi dasar dalam penetapan kompensasi dan promosi, yang dilakukan secara objektif dan berbasis kinerja. Selain itu, kebijakan khusus juga diterapkan untuk menilai tercapainya ekuitas di antara karyawan, dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap aspek kompensasi, promosi, dan pelatihan. Manajemen

secara rutin melakukan analisis data internal dan survei kepuasan karyawan untuk mendeteksi ketimpangan, serta mengadakan forum diskusi dengan perwakilan karyawan untuk memastikan masukan terkait keadilan dan kesetaraan terakomodasi dengan baik. Di TPA Terjun, penerapan ekuitas juga melibatkan tanggung jawab bersama, di mana kepala tim berperan utama dengan dukungan tim SDM yang melakukan evaluasi dan monitoring rutin. Pengawasan internal melalui rapat evaluasi berkala turut memastikan bahwa kebijakan-kebijakan tersebut diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan. Langkah-langkah tersebut menunjukkan komitmen Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari narasumber dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan diadakan melalui dua jalur seleksi, yaitu PNS yang diatur oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan non-PNS yang juga melalui ujian untuk memastikan kompetensi sesuai dengan tugas yang diemban.

Hal ini sesuai dengan Gary Desler (2017) menjelaskan rekrutmen adalah proses menarik, mengundang, dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi

Pembagian tugas dan sistem yang ada sudah berjalan dengan baik namun, efektivitas operasional masih dapat ditingkatkan. Penambahan jumlah tenaga kerja dan armada pengangkutan sampah sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran pengelolaan sampah. Hal ini sesuai dengan Soewarno Handayani dalam (Umar, 2005) menjelaskan pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Maka dapat disimpulkan sistem rekrutmen tenaga kerja sudah berjalan dengan baik tetapi, ada kebutuhan untuk peningkatan dalam beberapa aspek seperti penambahan tenaga kerja dan armada serta penguatan sosialisasi kepada masyarakat. Hal ini akan mendukung tercapainya efektivitas yang lebih tinggi dalam pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

4.4.2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kunci kesuksesan dari sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu, untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan - hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari narasumber dapat disimpulkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah memberikan fokus yang besar terhadap program pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, khususnya bagi petugas yang bertugas di TPA Terjun. Program pelatihan ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap tenaga kerja, terutama operator alat berat, memiliki keterampilan yang sesuai dengan SOP (*standar operasional prosedur*) yang berlaku. Pelatihan yang dilakukan secara rutin setiap tahun bertujuan untuk memastikan bahwa para petugas dapat mengoperasikan alat berat dengan benar, serta memahami prosedur keselamatan yang harus diterapkan dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan Gary Dessler (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses melatih tenaga kerja menjadi ahli sehingga bisa membantunya mengerjakan pekerjaannya pada saat ini. Pengembangan adalah proses melatih tenaga kerja menjadi ahli sehingga bisa membantu pekerjaannya.

Pengembangan manajerial juga menjadi fokus penting khususnya untuk petugas yang dipromosikan ke posisi kepemimpinan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan petugas dalam merencanakan dan mengambil keputusan strategis, serta dalam mengelola tim dan sumber daya dengan lebih efektif.

Dapat disimpulkan bahwa, program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan TPA Terjun. Pelatihan yang mencakup keterampilan teknis dan manajerial tersebut diharapkan

dapat memperkuat kemampuan tenaga kerja, baik dalam operasional di lapangan maupun dalam pengelolaan tim dan sumber daya secara lebih efisien.

4.4.3. Penilaian Kinerja

Menurut (Rani & Mayasari, 2015) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat dianalisis bahwa penilaian kinerja tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan memiliki sistem yang terstruktur dan berfungsi untuk memastikan pencapaian kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Untuk pegawai negeri sipil (PNS) penilaian kinerja dilakukan secara periodik setiap triwulan melalui sistem yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang memungkinkan evaluasi menyeluruh terhadap seluruh aktivitas harian yang dilaporkan. Hal ini mendukung terciptanya transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja. Sementara itu, untuk tenaga kerja non-PNS penilaian berfokus pada aspek kehadiran, kedisiplinan, dan hasil kerja yang diamati langsung oleh atasan atau pengawas. Sistem ini menempatkan peran atasan langsung sebagai faktor kunci dalam memberikan penilaian yang objektif dan berdasarkan kinerja sehari-hari. Hal ini sesuai dengan Gary Dessler (2017) penilaian kinerja merupakan proses evaluasi tenaga kerja dalam organisasi dengan

cara membandingkan antara hasil aktual kinerja tenaga kerja dengan standar yang ada.

Kepala dinas memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan tepat sesuai dengan standar yang ada. Tanggung jawab kepala dinas untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan oleh tenaga kerja di lapangan, terutama di TPA Terjun. Kinerja yang tidak memenuhi standar dapat berakibat pada penurunan tunjangan, yang menjadi salah satu konsekuensi dari penilaian yang kurang baik. Hal ini memberikan dampak langsung pada motivasi dan kinerja tenaga kerja, sehingga mendorong mereka untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Secara keseluruhan, sistem penilaian kinerja yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan sudah berjalan dengan cukup baik dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. Dengan pengawasan yang tepat dari atasan dan kepala dinas, sistem ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengelolaan TPA Terjun. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada konsistensi dalam penerapan penilaian dan pengawasan yang berkualitas untuk menjaga kualitas kerja tenaga kerja di lapangan.

4.4.4. Kompensasi Karyawan

Menurut pendapat Marwansyah (2010) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa

kebijakan kompensasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan menunjukkan adanya perbedaan yang cukup jelas berdasarkan status kepegawaian. Hal ini menjadi cerminan dari bagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pemberian kompensasi.

Kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan, dan uang makan. Kehadiran tunjangan jabatan juga menjadi bentuk penghargaan atas fungsi manajerial yang dijalankan, yang sejalan dengan prinsip-prinsip dalam administrasi publik, yaitu keadilan dan insentif yang proporsional terhadap beban kerja serta tanggung jawab yang diemban. Bagi tenaga kerja non-PNS kompensasi yang diberikan terbatas hanya pada gaji pokok tanpa adanya tunjangan tambahan.

Hal ini sesuai dengan Gary Dessler (2017) bahwa kompensasi karyawan adalah semua imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Dalam konteks ini, efektivitas fungsi MSDM dapat ditinjau dari sejauh mana kebijakan kompensasi tersebut dapat memotivasi seluruh lapisan tenaga kerja, tanpa memandang status kepegawaiannya, agar tetap produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Kemudian, penetapan dan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan kompensasi berada di bawah tanggung jawab Kepala Dinas. Peran ini menyatakan adanya fungsi strategis dari pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mampu menjawab

kebutuhan kesejahteraan pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Langkah ini penting karena kebijakan yang tidak selaras dengan kebutuhan tenaga kerja dapat berpengaruh terhadap semangat kerja, loyalitas, hingga performa organisasi secara keseluruhan.

4.4.5. Hubungan Ketenagakerjaan

Hubungan Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah hukum antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha yang didasari atas adanya perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber dapat disimpulkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan menerapkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang berbeda sesuai dengan status pegawai. PNS mendapatkan hubungan kerja formal dengan kompensasi lengkap, sementara P3K memiliki kontrak kerja dengan hak dan kewajiban yang jelas. Tenaga kerja non-PNS umumnya berstatus kontrak atau *outsourcing* dengan kompensasi berupa gaji pokok. Pembagian hubungan kerja ini mencerminkan usaha untuk menciptakan struktur yang adil dan fungsional bagi seluruh pegawai.

Hal ini sesuai dengan Gary Dessler (2017) tentang menciptakan kerjasama yang harmonis antara pekerja dan pengusaha agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

Pengelolaan TPA Terjun menilai kinerja berdasarkan hasil kerja, terutama efektivitas pengelolaan sampah. Evaluasi berbasis hasil ini menggambarkan penerapan manajemen berbasis kinerja yang mengutamakan pencapaian target. Selain itu, pemberian wewenang penuh kepada ketua tim untuk mengoordinasi

dan mengawasi seluruh kegiatan di lapangan memastikan hubungan kerja yang harmonis dan efisiensi operasional.

Secara keseluruhan, sistem ini menunjukkan upaya untuk mengelola tenaga kerja secara terstruktur, adil, dan berbasis kinerja yang mendukung efektivitas pengelolaan TPA Terjun.

4.4.6. Kesehatan dan Keselamatan

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan agar tenaga kerja merasa terlindungi dan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, dapat dianalisis bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah mengambil langkah-langkah strategis yang signifikan dalam menjaga keselamatan kerja dan kesehatan para pegawai serta masyarakat yang terlibat langsung dalam pengelolaan lingkungan.

Dinas Lingkungan Hidup juga menunjukkan perhatian terhadap kesehatan pekerja terutama mereka yang terpapar limbah berbahaya. Program pengobatan gratis yang difasilitasi oleh Dinas Kesehatan setiap tahunnya merupakan salah satu bentuk nyata dari tanggung jawab sosial dan kesehatan yang diberikan kepada para pekerja. Ini mencerminkan upaya untuk mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul akibat paparan limbah yang tidak terhindarkan di area pengelolaan sampah.

Hal ini sesuai dengan Gary Dessler (2017) menjelaskan kesehatan dan keselamatan adalah hal yang sangat penting diberikan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja merasa dilindungi dan hal ini juga dapat mengurangi resiko dari

pengeluaran biaya kecelakaan yang terjadi dan resiko dari ketidakpatuhan dari standar keamanan yang ada.

Tidak hanya terbatas pada pegawai, Dinas Lingkungan Hidup juga berkolaborasi dengan universitas-universitas di Medan untuk melaksanakan program swadaya, yang turut menyasar masyarakat umum, menunjukkan adanya upaya yang lebih luas dalam menjaga kesehatan masyarakat yang tinggal di sekitar area TPA Terjun.

Kolaborasi antara pemerintah dalam hal ini Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Kesehatan dengan institusi pendidikan menunjukkan adanya sinergi yang saling mendukung dalam menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan aman. Program pengobatan gratis yang tidak hanya terbatas pada tenaga kerja namun juga mencakup masyarakat sekitar, menggambarkan komitmen bersama dalam menangani tantangan lingkungan yang semakin kompleks.

Dapat disimpulkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah menjalankan berbagai langkah yang tidak hanya berfokus pada keselamatan dan kesehatan pekerja, tetapi juga pada upaya meningkatkan kualitas lingkungan secara keseluruhan. Penerapan SOP yang ketat, evaluasi risiko yang menyeluruh, serta program kesehatan yang melibatkan berbagai pihak, merupakan langkah strategis yang dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan TPA Terjun dan juga menciptakan dampak positif bagi masyarakat.

4.4.7. Ekuitas Karyawan

Pada dasarnya ekuitas karyawan merujuk pada keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan terhadap karyawan ditempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara

dengan narasumber dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan bahwa penetapan kompensasi dan promosi berdasarkan evaluasi kinerja berkala menunjukkan bahwa sistem ini mengedepankan pendekatan berbasis merit (merit-based approach). Hal ini sesuai dengan teori Gary Dessler (2017) bahwa kompensasi yang adil harus didasarkan pada kontribusi dan kinerja aktual dari karyawan, bukan atas dasar kedekatan personal atau senioritas semata. Adanya evaluasi rutin menjadi indikator bahwa sistem penilaian kinerja yang digunakan bersifat objektif dan terukur.

Kemudian, kebijakan ekuitas tidak hanya berlaku secara umum di kantor pusat, tetapi juga diterapkan secara konsisten di lapangan, seperti di TPA Terjun, yang menunjukkan adanya konsistensi kebijakan dari tingkat strategis hingga operasional. Keterlibatan kepala tim dan tim SDM dalam proses monitoring serta pengawasan melalui rapat evaluasi berkala memperlihatkan bahwa tanggung jawab atas penerapan ekuitas dibagi secara kolektif, bukan hanya dibebankan pada satu unit kerja tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah yang diambil oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan menunjukkan adanya komitmen kuat terhadap prinsip keadilan dan kesetaraan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan sistem kompensasi, promosi, dan pelatihan yang adil dan transparan tidak hanya meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif. Hal ini juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan melalui peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil uraian penelitian pada bab pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan sudah dijalankan dengan cukup baik namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki hal ini diketahui berdasar kan kategorisasi penelitian: *Pertama*, Proses rekrutmen tenaga kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah berjalan dengan baik melalui jalur seleksi yang terstruktur namun, penambahan jumlah tenaga kerja dan armada pengangkutan sampah perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sampah. *Kedua*, Pelatihan dan Pengembangan sudah dilakukan secara rutin dengan fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial. Pelatihan ini terbukti membantu meningkatkan kinerja petugas, terutama yang bekerja di TPA Terjun. Pengembangan manajerial juga penting untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan.

Ketiga, Penilaian Kinerja. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan sudah cukup baik dengan evaluasi berdasarkan hasil kerja dan disiplin. Namun, pengawasan yang lebih konsisten dan peningkatan evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan TPA Terjun. *Keempat*, Kompensasi Karyawan yang diterima oleh PNS dan P3K sudah memadai, mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan, dan uang makan. Namun, tenaga kerja non-PNS hanya mendapatkan gaji pokok, sehingga perlu dilakukan perbaikan

agar kompensasi lebih adil dan sesuai dengan beban kerja. *Kelima*, Hubungan Ketenagakerjaan Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan menerapkan sistem hubungan ketenagakerjaan yang sesuai dengan status pegawai. PNS menerima hubungan kerja formal, P3K memiliki kontrak kerja yang jelas, sementara tenaga kerja non-PNS diatur melalui kontrak. Pembagian ini mencerminkan struktur yang adil dan fungsional.

Keenam, Kesehatan dan Keselamatan. Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan telah mengambil langkah-langkah strategis untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja. Program pengobatan gratis bagi pekerja dan masyarakat sekitar serta kolaborasi dengan Dinas Kesehatan dan universitas di Medan menunjukkan komitmen terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan. *Ketujuh*, Ekuitas Karyawan Penerapan kebijakan berbasis merit dalam kompensasi, promosi, dan pelatihan menunjukkan adanya komitmen terhadap prinsip keadilan dan kesetaraan. Evaluasi kinerja yang objektif dan pengawasan secara berkala memastikan bahwa seluruh karyawan diperlakukan dengan adil sesuai dengan kontribusi mereka.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, penulis memberikan saran – saran yang dibutuhkan berdasarkan yang penulis alami selama penelitian mengenai Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan:

1. Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan sebaiknya menambah jumlah tenaga kerja dan armada pengangkutan sampah untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan sampah.
2. Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan diharapkan lebih memperkuat langkah - langkah keselamatan dan memastikan perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja yang terpapar limbah berbahaya.
3. Diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kota meningkatkan program sosialisasi kepada masyarakat sekitar mengenai pentingnya pengelolaan sampah yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7–42.
- Axmalia, A., & Mulasari, S. A. (2020). Dampak Tempat Pembuangan Akhir Sampah (TPA) Terhadap Gangguan Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, 6(2), 171–176. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol6.iss2.536>
- Fachrurazi, Rinaladi, K., Purnomo, Y. J., Budi Harto, & Andina Dwijayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hayati, R. (2021). Efektifitas Penerapan Aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) Di Kecamatan Muara Harus Kabupaten Tabalong. *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.450>
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- N Rani, I Maertinelli, J., Publik, A., Ilmu, F., & Politik, I. (2023). *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan (JAPK) Volume 3 , Nomor 2 , Desember 2023 ISSN 2807-6729 PADA PASAR MARDIKA KOTA AMBON*. 3, 1–12.
- Izharsyah, J. R. (2020). Analisis Strategis Pemko Medan Dalam Melakukan Sistem Pengelolaan Sampah Berbasis Open Dumping Menjadi Sanitary Landfill. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramaniora*, 4(2), 109. <https://doi.org/10.31604/jim.v4i2.2020.109-117>
- Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Khairiah, N., Muntaza, N., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (n.d.). *Fungsi koordinasi vertikal kepemimpinan lurah dalam program seram di kota medan*. 1–15.
- Mahendra, R., Apriani, F., & Zulfiani, D. (2023). Pengelolaan Pasar Oleh Badan Usaha Milik Desa Kelinjau Ulu Kecamatan Muara Ancalong. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 113–125.
- Mahyudin, R. . (2014). Issn 1978-8096. *EnviroScienteeae*, 10, 80–87.

- Pertiwi, R. N., Azizah, D. F., & Kurniawan, B. C. (2014). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. *ANALISIS EFEKTIVITAS PEMUNGUTAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN (Studi Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Probolinggo)*, 3(1), 1–7.
- PUTRI, U. H. (2019). *Ummul Hanifah Putri (18002028)* (pp. 1-2 (h.1)).
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, A., & afri. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bandung* (Vol. 1).
- Rizqi Puteri Mahyudin. (2018). Kajian Peran Pemulung Dalam Pengelolaan Tempat Pemrosesan Akhir Sampah Yang Berkelanjutan: Studi Kasus Tpa Basirih Banjarmasin Kalimantan Selatan. *Universitas Diponegoro*, 1–188. http://eprints.undip.ac.id/66325/%0Ahttp://eprints.undip.ac.id/66325/3/BAB_II.pdf
- Salinding, R., Posumah, J., & Palar, N. (2016). Efektivitas Pengelolaan Sampah Oleh Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(41), 1–12.
- Sari, M. P. (2017). Analisis Efektivitas Dan Kontribusi Penerimaan Retribusi Daerah Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Pada Badan Pengendalian Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palembang. *Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang*, 2(3), 11–78.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31.
- Sunarti, N. (2019). *2401-8149-1-Pb*. 5.
- Umar, H. (2005). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. 63–77.
- Yusna Nasution, S., Kadir, A., & Masitho Batubara, B. (2021). Peranan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dalam Pengelolaan Sampah Rumah Tangga. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(2), 156–164. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v3i2.745>
- Zaini Miftach. (2018). Pengertian Pengelolaan. *Jurnal Komunikasi*, 53–54.

DOKUMENTASI

1. Wawancara dengan Bapak Erianto Pasaribu selaku Penelaah Kebijakan Teknis Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan



2. Wawancara dengan Bapak Azhar selaku Staff





3. Wawancara dengan Petugas TPA Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan yang bertugas di TPA Terjun





4. TPA Terjun





Ace Draft keponen
6/2/2023

Dr. Jehan/Retha Idris, M.S.
NIDN : 0117019261

**EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM PENGELOLAAN TPA TERJUN
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN**

1. Identitas Narasumber

- a. Nama :
b. Alamat :
c. Jabatan :
d. Instansi : Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

2. Daftar Pertanyaan

a. Rekrutmen

1. Bagaimana proses rekrutmen tenaga kerja yang diterapkan dalam pengelolaan TPA Terjun?
2. Apakah ada standar atau kriteria khusus dalam proses tenaga kerja di TPA?
3. Apakah sistem rekrutmen yang diterapkan saat ini sudah efektif dalam mendukung operasional TPA? Jika ya / tidak, mengapa?

b. Pelatihan dan Pengembangan

1. Apakah ada program pelatihan rutin yang diberikan kepada tenaga kerja yang bertugas di TPA?
2. Apa program pelatihan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan sudah dirancang berdasarkan analisis kebutuhan tenaga kerja?
3. Bagaimana peran pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan di TPA?

c. Penilaian Kinerja

1. Bagaimana sistem penilaian kinerja tenaga kerjanyang di terapkan?
2. Siapa yang bertanggung jawab dalam melakukan penilaian tenaga kerja?
3. Apa tindakan yang dilakukan terhadap tenaga kerja yang kinerjanya dibawah standar?

d. Kompensasi Karyawan

1. Apa saja kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja di TPA Terjun? Baik dalam finansial maupun non-finansial?
2. Siapa yang bertanggung jawab dalam menentukan dan mengelola sistem kompensasi bagi tenaga kerja?
3. Kapan dilakukan peninjauan atau penyesuaian terhadap sistem kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja?

e. Hubungan Ketenagakerjaan

1. Apa saja bentuk hubungan ketenagakerjaan yang diterapkan untuk memastikan efektivitas pengelolaan tenaga kerja?
2. Kapan dilakukan evaluasi terhadap hubungan ketenagakerjaan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM?
3. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis guna meningkatkan efisiensi pengelolaan TPA Terjun?

f. Kesehatan dan Keselamatan

1. Apa saja standar keselamatan kerja yang diterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan?
2. Bagaimana upaya pencegahan kecelakaan kerja yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan?
3. Apakah ada program kesehatan khusus bagi pekerja yang sering terpapar limbah?

g. Ekuitas Karyawan

1. Bagaimana pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan memastikan bahwa sistem kompensasi, promosi, dan pelatihan diterapkan secara adil dan setara?



UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Das wahid muhi surah in qul qur'ankan
 kando dan ungganya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/IGAN-PT/AK.KP/PT/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 @ilmupol@ip.umcu.ac.id @fkip@umcu.ac.id @umsu.medan @umsu.medan @umsu.medan @umsu.medan @umsu.medan

Sk-1

**PERMOHONAN PERSETUJUAN
 JUDUL SKRIPSI**

Medan, 5 November 2024.

Kepada Yth. Bapak/Ibu
 Program Studi Ilmu Administrasi Publik
 FISIP UMSU
 di
 Medan.

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama Lengkap : PERTIWI
 NPM : 2103100011
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 SKS diperoleh : 126 SKS, IP Kumulatif 3,66

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No.	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Efektivitas Fungsi MSOM dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan	Aa 5/11/2024 f.
2	Peran Dinas Kebersihan dalam Pengelolaan Sampah di TPA Terjun, Kecamatan Medan Marelan	
3	Pengaruh Kinerja Dinas Kebersihan dalam Meningkatkan Kualitas Lingkungan pada Masyarakat Sekitar TPA Terjun	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

- Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
- Daftar Kemajuan Akademik/Transkrip Nilai Sementara yang disahkan oleh Dekan.

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Program Studi:

Diteruskan kepada Dekan untuk Penetapan Judul dan Pembimbing.

Medan, tanggal 05 November 2024.

Ketua

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Ananda Maharajita M.S.Sos, MSP
 NIDN: 012119801

Pemohon,

(.....)
 Pertwi

Dosen Pembimbing yang ditunjuk
 Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Dr. Jehan Ridho Ishorsyah, M.Si
 NIDN: 0117019201

08 Dr. Jehan Ridho Ishorsyah M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jika menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 69224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-2

SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA
Nomor : 2029/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal: **05 November 2024**, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **PERTIWI**
N P M : 2103100011
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN**

Pembimbing : **Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 020.21.310 tahun 2024.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 05 November 2025.

Ditetapkan di Medan,
Pada Tanggal, 11 Djumadil Awwal 1446 H
13 November 2024 M


Dekan

Dr. ARIFIN SAIBEH, S.Sos., MSP.
NIDN: 0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing tugas di Medan;
3. Pertinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/ak.KP/PTX/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20239 Telp. (061) 6622400 - 6622467 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fslp.umsu.ac.id> fslp@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Bisa menjawab surat ke agar diadukan nomor dan tanggalnya

Sk-3

PERMOHONAN
 SEMINAR PROPOSAL TUGAS AKHIR MAHASISWA
 (SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Kepada Yth.
Bapak Dekan FISIP UMSU
 di
 Medan.

Medan, 19 Januari 2025

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : PERTIWI
 N P M : 2103100011
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) Nomor: 1964 /SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2024... tanggal 05 November 2024 dengan judul sebagai berikut :

Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Kebersihan
 Dan Pertamanan Kota Medan.

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Permohonan Persetujuan Juclul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK - 1);
2. Surat Penetapan Judul dan Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) (SK-2);
3. DKAM/ Transkrip Nilai Sementara yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Tugas Akhir Mahasiswa;
7. Kartu Kuning Peninjau Seminar Proposal;
8. Semua berkas difotocopy rangkap 1 dan dimasukkan ke dalam MAP berwarna BIRU;
9. Proopsosal Tugas Akhir Mahasiswa yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 3).

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. Wassalam.

Diketahui oleh Ketua
 Program Studi

(Apanda Mubardika S.Sos.M.Si) (Dr. Jehan Idris Izharyah M.Si)

NIDN: 011119801

NIDN: 0117019201

Menyetujui
 Pembimbing

Pemohon,

Pertiwi

(.....)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN SEMINAR PROPOSAL UJIAN TUGAS AKHIR

(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 150/UND/II.3.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Hari, Tanggal : Jumat, 17 Januari 2025
Waktu : 08.00 WIB s.d. selesai
Tempat : AULA FISIP UMSU Lt. 2
Pemimpin Seminar : ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP.



No.	NAMA MAHASISWA	NOMOR POKOK MAHASISWA	PENANGGAP	PEMIMPIN	JUDUL PROPOSAL, SKRIPSI
11	MUHAMMAD ODDRI	2103100036	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si.	Assec. Prof. Dr. ARIFIN SALEH, M.SP.	EFEKTIVITAS FUNGSI STAFFING DALAM PELAKSANAAN MUTASI KARYAWAN DI KANTOR REGIONAL I KABUPATEN SERDANG (PTPN IV) KABUPATEN DELI SERDANG
12	DEWA AGNESIA FOHAN	2103100064	RAFIQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI "JALIK PELABAT PENGELOLA INFORMASI DOKUMENTASI (E-PUBLIC) PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA DI KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
13	BELA SYAETRI	2103100041	IDA MARTINELLI, S.H., M.M.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS PENGAWASAN LANGSUNG DALAM PENERAPAN ABSENSI DIGITAL DI KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN
14	PERTWI	2103100011	AGUNG SAPUTRA, S.Sos., M.AP.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN
15	DEBI WAHYUNI PUTRI	2103100051	RAFIQAH NALAR RIZKY, S.Sos., M.A.	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.	EFEKTIVITAS FUNGSI PELOMBAK PRODUK DINDAS KEPENDUDUKAN DAN PENGANTARAN SIPIL DALAM OPTIMALISASI PELAYANAN KEPERILIKAN KARTU TANPA PENDUKUNG ELEKTRONIK (KTP-EL) DI KABUPATEN SERDANG

Madejo S. Rajab, 1446 H
15 Januari 2025 M

(Asesori oleh: Dr. ARIFIN SALEH, M.SP.)



Hal : Permohonan Perubahan Judul Tugas Akhir
Lampiran : 1 Lembar

Medan, 17 Februari 2025

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan hormat,
Bersama surat ini, saya bermaksud mengajukan permohonan revisi judul Skripsi yang telah diajukan sebelumnya.

Nama : Pertiwi
NPM : 2103100011
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Dosen Pembimbing : Dr. Jehan Ridho Izharsyah, M.Si.

Judul Skripsi yang sebelumnya diajukan:

"EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN"

Saya bermaksud merevisi judul menjadi:

"EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN"

Adapun alasan revisi judul ini karena Dinas kebersihan dan pertamanan kota medan sudah di lebur ke beberapa dinas yang lain. Tugas yang terkait sub persampahan menjadi tugas dinas lingkungan hidup.

Demikian Surat permohonan ini saya ajukan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih

Pemohon



(Pertiwi)

Pembimbing



(Dr. Jehan Ridho Izharsyah, M.Si.)

Mengetahui,
Ketua Program Studi



(Ananda Mahardika, S.Sos., M.SP.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KPI/PT/XI/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://fisip.umsu.ac.id> fisip@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Bila menjawab surat ini agar diarahkan nomor dan tanggalnya

Sk-2

**SURAT PENETAPAN JUDUL DAN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA
 Nomor : 2029/SK/IL3.AU/UMSU-03/F/2024**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor: 1964/SK/II.3.AU/UMSU-03/F/2024 Tanggal 04 Djumadil Awwal 1446H/ 06 November 2024 M Tentang Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa dan Rekomendasi Pimpinan Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal: 05 November 2024, dengan ini menetapkan judul dan pembimbing penulisan Tugas Akhir Mahasiswa untuk mahasiswa sebagai berikut:

Nama mahasiswa : **PERTIWI**
 N P M : 2103100011
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
 Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN**

Pembimbing : **Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si.**

Dengan demikian telah diizinkan menulis Tugas Akhir Mahasiswa, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa harus memenuhi prosedur dan tahapan sesuai dengan buku pedoman penulisan Tugas Akhir Mahasiswa FISIP UMSU Tahun 2024.
2. Penetapan judul dan pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa sesuai dengan nomor yang terdaftar di Program Studi Ilmu Administrasi Publik: 020.21.310 tahun 2024.
3. Penetapan judul, pembimbing dan naskah Tugas Akhir Mahasiswa dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Masa Kadaluarsa tanggal: 05 November 2025.

Ditetapkan di Medan,
 Pada Tanggal, 11 Djumadil Awwal 1446 H
 13 November 2024 M

Dekan,

Dr. ARIFIN SALEH., S.Sos., MSP.
 NIDN. 0030017402



Tembusan :

1. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.



UMSU
 Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Kita menjabarkan nilai-nilai agar dapat diukur dan terukur

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Eadan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PTIAK.KP/PTX/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtir Baari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 https://fslp.umsu.ac.id fslp@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR MAHASISWA

Nama lengkap : PERTIWI
 NPM : 2103100011
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi Dan Jurnal Ilmiah) : Efektivitas Fungsi MAM Dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

No	Tanggal	Kegiatan Aktivitas/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	5/Nov-2024	Penetapan Judul Skripsi	<i>[Signature]</i>
2.	24/Des-2024	Bimbingan bab I dan II	<i>[Signature]</i>
3.	30/Des-2024	Bimbingan Bab I dan II	<i>[Signature]</i>
4.	3/Jan-2025	Bimbingan Bab III	<i>[Signature]</i>
5.	4/Jan-2025	Acc Proposal Skripsi	<i>[Signature]</i>
6.	5/feb-2025	Bimbingan draft wawancara	<i>[Signature]</i>
7.	6/feb-2025	Acc draft wawancara	<i>[Signature]</i>
8.	25/Mar-2025	Bimbingan Bab IV	<i>[Signature]</i>
9.	14/April-2025	Bimbingan bab IV dan V	<i>[Signature]</i>
10.	15/April-2025	Acc Skripsi	<i>[Signature]</i>

Medan, 16 April 2025



Ketua Program Studi,

[Signature]
 (Ananda Mahardika, S.Sos., M.S.P)
 NIDN: 0122118801

Pembimbing,

[Signature]
 (Dr. Jehan Riha Zaharsyah, S.Sos., M.Si)
 NIDN: 0117079201





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab kuis ini agar diabsahkan nomor dan langgunya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fislp.umsu.ac.id> ✉ fislp@umsu.ac.id 📱 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Nomor : 488/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025
 Lampiran : --
 Hal : **Mohon Diberikan izin
 Penelitian Mahasiswa**

Medan, 20 Sya'ban 1446 H
 19 Februari 2025 M

Kepada Yth : **Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan**
 di-
 Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim
 Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan.

Untuk memperoleh data dalam penulisan Tugas Akhir Mahasiswa (Skripsi), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan, atas nama :

Nama mahasiswa : **PERTIWI**
 N P M : 2103100011
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2024/2025
 Judul Tugas Akhir Mahasiswa : **EFEKTIVITAS FUNGSI MSDM DALAM
 PENGELOLAAN TPA TERJUN DI DINAS
 LINGKUNGAN HIDUP KOTA MEDAN**

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediannya memberikan izin penelitian diucapkan terima kasih. Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.



Cc : File.





PEMERINTAH KOTA MEDAN
BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH

Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution Nomor 32, Medan Johor, Medan Sumatera Utara 20143,
Telepon (061) 7873439 Faksimile (061) 7873314
Laman brida.medan.go.id, Pos-el brida@medan.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : 000.9/1007

- DASAR** : 1. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor : 8 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan.
2. Peraturan Walikota Medan Nomor : 97 Tahun 2022, tanggal 30 Desember 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan.
- MENIMBANG** : Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 488/KET/II.3.AU/UMSU-03/F/2025 Tanggal 19 Februari 2025 Perihal Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

NAMA : Pertiwi
NIM : 2103100011
JURUSAN : Ilmu Administrasi Publik
JUDUL : "Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan"
LOKASI : Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan
LAMANYA : 2 (dua) Bulan
PENANGGUNG JAWAB : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Melakukan Riset, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset .
3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah ditetapkan.
4. Hasil Laporan Riset diserahkan kepada Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk *softcopy* atau melalui Email (brida@medan.go.id).
5. Surat Keterangan Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat keterangan tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat Keterangan Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
Pada Tanggal : 24 Februari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala Badan
Riset dan Inovasi Daerah,

Mansuryah, S, Sos, M. AP
Pembina Tk. I (Iwb)
NIP 196805091989091001

Tembusan :

1. Wali Kota Medan.
2. Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik, menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR-E
- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Jalan Pinang Baris No. 114, Medan Sunggal, Medan, Sumatera Utara 20127 Telepon (061)
8458994 - 8452022, Faksimile (061) 8452022,
Laman dlh.medan.go.id, Pos-el dlh@medan.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: 000.0.1/0883

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ir. Suti Saidah Nasution
NIP : 196908231998032004
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Tingkat I(IV/b)
Jabatan : PIt.Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama : Pertiwi
NIM : 2103100011
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan riset/penelitian dengan judul **"Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan"** pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan.

Demikian surat keterangan ini di perbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 14 April 2023
Pit.Kepala Dinas Lingkungan Hidup,



Ir. Suti Saidah Nasution
Pembina Tk. I(IV/b)
NIP 196908231998032004

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN TUGAS AKHIR

(SKRIPSI DAN JURNAL ILMIAH)

Nomor : 725/JUND/13.AU/UMSU-03/F/2025

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Hari, Tanggal : Rabu, 23 April 2025

Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai

Tempat : Aula FISIP UMSU Lt. 2



Sk-10



Unggul | Cerdas | Terpercaya

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGGUJI			Judul Ujian Tugas Akhir
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
11	ASSYAH ANINDYA PUTRI	2103100014	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	KHAJIR ALI, S.Sos., M.PA.	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH ROKAH HILIR NOMOR 3 TAHUN 2014 TENTANG KETERIBAN UMUM DI PASAR PALAK LAMA KECAMATAN BAKAN SINEMBAH
12	NUR USYAKATUN HASANAH	2103100031	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH	KHAJIR ALI, S.Sos., M.PA.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 10 TAHUN 2021 TENTANG LARANGAN PENGETURAN LALU LINTAS TANPA IZIN DI KOTA MEDAN
13	PERTMI	2103100011	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos., MH	Dr. JEHAN RIDHO	EFEKTIVITAS APLIKASI MY TRITAMADI SEBAGAI SARANA OPTIMALISASI PELAYANAN BERBASIS DIGITAL DI PDAM TRITAMADI KOTA MEDAN
14	SAL SABILIA ANDRY ZARKASI	2103100045	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	IMPLEMENTASI PERATURAN WALIKOTA MEDAN NOMOR 29 TAHUN 2019 TENTANG PENGELOLAAN LAYANAN LUMPUR TUNJA TERPADU (L2T) DI PDAM TRITAMADI KOTA MEDAN
15	SRI KARTIKA SARI LUBIS	2103100055	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Dr. JEHAN RIDHO IZHARSYAH, S.Sos., M.Si	Dr. DEDI AMRIZAL, S.Sos., M.Si	

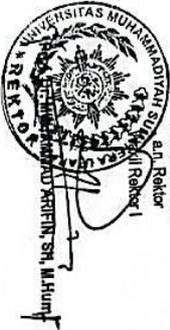
Medan, 22 Syawal 1446 H

21 April 2025 M

Ditandatangani oleh :

a.n. Rektor

Dr. ABRAR ADRIANI, M.L.Kom



Ketua Tim

Assoc. Prof. Dr. ABRAR ADRIANI, M.SP.



Sekretaris

Prof. Dr. ABRAR ADRIANI, M.L.Kom



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**IDENTITAS DIRI**

Nama : PERTIWI
Npm : 2103100011
Tempat/ Tanggal Lahir : Medan, 13 Maret 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 1 dari 5 bersaudara
Alamat : Jl. Platina VII E, Kampung Dalam
No. Hp : 082160568212

NAMA ORANG TUA

Ayah : Zulham Syah
Ibu : Kartini

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : SD Negeri 067248
SMP : SMP Negeri 16 Medan
SMA : SMA Swasta IMELDA MEDAN
Kuliah : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik



LETTER OF ACCEPTANCE FOR PUBLICATION

Dear Ms. Pertiwi

Thank you for submitting a paper for JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK DAN KEBIJAKAN (JAPK), accredited Google Scholar, Garuda, E-2807-6729. This journal is published by the public administration of the Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. We are glad to inform you that your paper "*Efektivitas Fungsi MSDM Dalam Pengelolaan TPA Terjun Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Medan*" has been accepted post-review process and will be published at JAPK Vol 5 No 1 Juny (2025). We hope that publication will benefit us all. Thank you for your attention.

Medan, April 19, 2025

Editor In Chief



**(Khaidir Ali, S.Sos.,MPA)
NIDN. 0104089401**

Homepage : <http://jurnal.umzu.ac.id/index.php/JAPK/index>

Contact: 082160559891