
OPTIMALISASI KINERJA TIM UNIT REAKSI CEPAT PENANGGAPAN SAMPAH DALAM MENANGGULANGI SAMPAH LIAR DI WILAYAH II SUMEDANG KOTA PADA KABUPATEN SUMEDANG

Dhesti Widya Nurhasanah Ningrum

Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received Maret 25, 2024

Revised April 23, 2024

Accepted Mei 30, 2024

Keywords:

Human Resource Management;

Performance;

Team Performance;

*Rapid Response Unit for Waste
Management;*

Illegal Waste Management.

ABSTRACT

This study aims to analyze the optimization strategies of the Rapid Response Unit (URC) of the Environmental and Forestry Agency of Sumedang Regency in tackling illegal waste problems. The research design employed a qualitative method with data collected through observation, interviews, and documentation, while data analysis was carried out using data reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that performance optimization is carried out through two main aspects: individual improvement and organizational environment enhancement. Individual improvement is realized through regular coaching, technical training, pre-work briefings, and recreational activities to maintain employee motivation and integrity. Meanwhile, organizational environment enhancement is achieved by providing adequate infrastructure, safety-standard work facilities, and strengthening work relations through coordination, communication, and consistent motivation. This study emphasizes that the integration of individual capacity building and organizational environment improvement significantly contributes to the effectiveness of the URC in handling illegal waste.



Copyright © 2024 JRPA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Dhesti Widya Nurhasanah Ningrum

Program Studi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Sebelas April

Email: dhesti_widya@unsap.ac.id

1. INTRODUCTION

Sampah merupakan persoalan klasik yang senantiasa hadir dalam kehidupan manusia. Setiap aktivitas, baik rumah tangga maupun aktivitas publik, menghasilkan residu yang jika tidak dikelola akan berdampak buruk terhadap lingkungan. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah mendefinisikan sampah sebagai sisa kegiatan sehari-hari manusia berbentuk padat atau semi padat yang dapat berupa zat organik maupun anorganik. Dengan semakin kompleksnya aktivitas masyarakat, volume sampah terus meningkat, sehingga penanganannya menjadi tantangan serius bagi pemerintah maupun masyarakat.

Khofifah & Hatiyanto (2020) menemukan bahwa paradigma kumpul-angkut-buang masih mendominasi sistem pengelolaan sampah, meskipun regulasi sudah ada, namun implementasi dan partisipasi masyarakat masih terbatas. Pratama & Marsoyo (2022) dari studi tentang bank sampah menyatakan bahwa pengelolaan sampah tidak hanya soal mengeliminasi sampah tetapi juga bagaimana melihatnya sebagai sumber daya melalui prinsip 3R dan nilai ekonomis. Penelitian oleh Akadiana et al. (2022) juga menunjukkan bahwa pemahaman masyarakat terhadap apa itu sampah sangat variatif dan sangat dipengaruhi oleh nilai budaya serta persepsi lokal terkait lingkungan.

Permasalahan sampah di Indonesia terus mengalami eskalasi. Data Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN) tahun 2021 mencatat produksi sampah nasional mencapai 29,56 juta ton per tahun, dengan komposisi terbesar berasal dari sisa makanan (40,5%) dan sampah rumah tangga (40,8%). Bahkan menurut World Population Review (2022), Indonesia menempati urutan kelima penghasil sampah plastik terbanyak di dunia. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sampah di Indonesia masih menghadapi kendala besar dalam menekan timbulan maupun meningkatkan kualitas penanganannya.

Di tingkat daerah, Kabupaten Sumedang menghadapi persoalan yang tidak kalah kompleks. Berdasarkan data SIPSN tahun 2021, timbulan sampah di Kabupaten Sumedang mencapai 161.462,89 ton per tahun, namun upaya pengurangan sampah baru 4,11% dan tingkat penanganan hanya 26,72%. Kondisi ini diperparah oleh masih rendahnya kesadaran masyarakat, keterbatasan fasilitas pengangkutan, serta kebiasaan membuang sampah sembarangan yang menimbulkan munculnya sampah liar di berbagai titik.

Sebagai upaya mengatasi persoalan tersebut, Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Kabupaten Sumedang membentuk Tim Unit Reaksi Cepat (URC) Penanganan Sampah. Tim ini dibentuk untuk merespons cepat timbulan sampah, khususnya sampah liar yang tidak terangkut oleh sistem reguler. Namun demikian, kinerja tim ini belum sepenuhnya optimal. Data DLHK menunjukkan volume sampah dari pasar maupun permukiman seringkali melampaui kapasitas armada, apalagi saat hari besar keagamaan. Masih banyak timbulan sampah di beberapa kecamatan yang tidak tertangani secara maksimal.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya beberapa kendala yang memengaruhi kinerja Tim URC, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, minimnya sarana dan prasarana, serta rendahnya kesadaran masyarakat dalam pengelolaan sampah. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya pelayanan, masih adanya keluhan masyarakat, serta terbatasnya jangkauan penanganan terutama di wilayah pedesaan.

Melihat berbagai persoalan tersebut, diperlukan upaya optimalisasi kinerja Tim URC dalam penanganan sampah liar di Kabupaten Sumedang. Optimalisasi kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyediaan sarana dan prasarana, tetapi juga menyangkut peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dukungan manajerial, serta partisipasi masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana strategi optimalisasi dapat dilakukan agar Tim URC lebih efektif dan efisien dalam menekan permasalahan sampah liar di Kabupaten Sumedang.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fatmawati, 2019) terkait kinerja organisasi menunjukkan bahwa "Diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan yang berguna untuk mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur." Selanjutnya hasil penelitian Tyasotyeningrum & Muzaqi (2021) menunjukkan bahwa diperlukan penilaian kinerja yang berorientasi pada hasil dimana difokuskan pada efektivitas dan kepuasan." Hasil Penelitian Putra Pratama et al. (2024) menunjukkan bahwa "kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu akuntabilitas, transparansi, dan aturan hukum." Lebih lanjut hasil penelitian Sumarno et al. (2025) menekankan bahwa "Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan dan visi misinya." Adapun hasil penelitian Nandhita et al. (2025) menjelaskan bahwa "diperlukan peningkatan kinerja aparatur melalui peningkatan pelatihan sumber daya manusia, penguatan system pengawasan, serta penerapan reward dan punishment yang adil."

Merujuk pada hasil observasi awal dan kajian penelitian terdahulu maka dalam optimalisasi kinerja tim unit reaksi cepat penanganan sampah liar di Kabupaten Sumedang, peneliti memfokuskan pada teori peningkatan kinerja menurut Pasolong dalam Nugraha et al. (2021) yang terdiri dari peningkatan individu dan peningkatan organisasi. Dengan demikian yang menjadi fokus permasalahan di dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Bagaimana optimalisasi kinerja tim unit reaksi cepat penanganan sampah liar di Kabupaten Sumedang dari perspektif individu?
2. Bagaimana optimalisasi kinerja tim unit reaksi cepat penanganan sampah liar di Kabupaten Sumedang dari perpektif lingkungan organisasi?

2. METHOD

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa “Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang melakukan analisis dan interpretasi teks dan hasil interview dengan tujuan untuk menemukan makna dari suatu fenomena.” Selain itu, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bersifat naratif dengan menumpulkan data melalui wawancara yang bertujuan untuk menemukan atau menjawab dari setiap pertanyaan yang sesuai fenomena atau isu yang terjadi di lapangan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada teori Sugiyono (2020) yang terdiri dari studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Adapun analisis data dilakukan menggunakan teori dari Sugiyono (2020) yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Sasaran pada penelitian ini merupakan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang sebanyak 251 orang. Berdasarkan jumlah sasaran tersebut maka peneliti menggunakan teknik sampling berupa purposive sampling. Purposive sampling dijelaskan oleh Sugiyono (2020) yaitu “Teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Sehingga yang menjadi informan penelitian yaitu pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang yang mengetahui kondisi kinerja tim unit reaksi cepat dalam penanganan sampah liar di Kabupaten Sumedang. Dengan demikian informan penelitian berjumlah 4 orang yang terdiri dari Kepala Bidang Pengelolaan Sampah dan peningkatan kapasitas lingkungan, Kepala UPTD Persampahan Wilayah II Sumedang Kota, Ketua Tim Unit Reaksi Cepat, dan Anggota Tim Unit Reaksi Cepat.

3. RESULTS AND DISCUSSION

PENINGKATAN INDIVIDU

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari berbagai aktivitas yang dijalankan melalui koordinasi dan kerja sama antarindividu maupun antarbagian organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh strategi dan sistem kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas individu serta kondisi lingkungan organisasi.

Seperti dikemukakan oleh Pasolong (2014) bahwa: “Kinerja Organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.” Dengan demikian, salah satu langkah penting dalam mengatasi hambatan kinerja organisasi terletak pada penguatan aspek individu, yang tercermin dalam integrasi pegawai serta konsentrasi kerja yang optimal.

Kinerja individu dalam organisasi merupakan fondasi utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kapasitas individu dapat diwujudkan melalui penguatan kompetensi teknis, keterampilan manajerial, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Rivai & Sagala (2019), pengembangan kapasitas sumber daya manusia berperan signifikan dalam menciptakan organisasi yang tangguh dan responsif terhadap tuntutan eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari upaya sistematis dalam membekali pegawai dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan zaman.

Selain itu, optimalisasi kinerja organisasi melalui peningkatan kapasitas individu juga mencakup aspek motivasi, integritas, dan komitmen dalam bekerja. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa motivasi yang kuat akan mendorong individu untuk memberikan kontribusi maksimal, sementara integritas dan komitmen memastikan keberlanjutan serta konsistensi dalam pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif, menyediakan kesempatan pengembangan diri, serta memberikan penghargaan yang proporsional agar individu dapat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan

demikian, perbaikan kinerja organisasi dapat berjalan seiring dengan tumbuhnya kualitas individu sebagai motor penggerak utama organisasi.

Optimalisasi kinerja juga menjadi kebutuhan mendesak bagi Tim Unit Reaksi Cepat (URC) Penanganan Sampah di Kabupaten Sumedang, mengingat kompleksitas permasalahan sampah liar yang terus meningkat. Peningkatan kapasitas individu anggota tim melalui pelatihan teknis, pemahaman regulasi, serta penguasaan sarana prasarana modern menjadi faktor penting agar mereka mampu bekerja lebih efektif di lapangan. Selain itu, pembinaan motivasi dan penguatan komitmen kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan, disertai dengan sistem penghargaan yang adil agar tercipta integrasi dan koordinasi kerja yang lebih solid. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu menjadikan Tim URC lebih adaptif, profesional, dan responsif, sehingga keberadaannya benar-benar memberikan kontribusi nyata dalam mengatasi persoalan sampah liar di Kabupaten Sumedang.

Hasil wawancara dengan kepala bidang pengelolaan sampah dan peningkatan kapasitas lingkungan menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan integritas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dalam Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah dengan melakukan pembinaan arahan evaluasi setiap saat, dan setiap tahun melakukan kapasitas building karena dituntut kerja setiap hari maka tiap tahun suka adanya motivasi kerja supaya lebih baik lagi berupa rekreasi. Adapun upaya untuk meningkatkan Konsentrasi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dalam Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah dengan mencukupi memenuhi, hak dari pegawai, kadang setiap tahun dikasih makanan vitamin berupa susu, makanan dll untuk menjaga kesehatan petugas.

Hasil wawancara dengan kepala UPTD Persampahan Wilayah II Sumedang Kota menunjukkan bahwa upaya meningkatkan integritas pegawai adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai agar lebih optimal dalam melaksanakan tugas dimana sesuai dengan Tertuang dalam kominmen kontrak kerja. Selanjutnya Upaya untuk meningkatkan Konsentrasi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dengan tingkat dari kepuasan warga sekitar guna peningkatan konsentrasi kerja pegawai

Hasil Wawancara dengan Ketua Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan integritas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dalam Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah dengan Sebisa mungkin mengkomintmenkan diri untuk benar bekerja dengan anggota lain sehingga pekerjaan bisa terselesaikan. Upaya untuk meningkatkan Konsentrasi pegawai Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah dengan masing-masing fokus terhadap pekerjaan yang dijalani, dan mengikuti beberapa protocol.

Hasil wawancara dengan anggota Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan integritas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang dalam Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah dengan Kita secara fokus dan sadar bekerja semaksimal mungkin. Upaya untuk meningkatkan Konsentrasi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah dengan Sesuai dengan SOP maka fokus bekerja bisa dijalankan dengan baik.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dalam peningkatan individu dilakukan upaya peningkatan integritas pegawai Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah dalam penanganan sampah liar di Wilayah II Sumedang Kota dengan dengan cara meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai dengan cara mengikuti dan mengadakan brifing mengenai penanganan sampah liar serta dengan adanya rekreasi guna meningkatkan motivasi pegawai.

Peningkatan integritas pegawai tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh individu maupun tim dalam organisasi publik. Menurut Rivai & Sagala (2019), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga optimalisasi kinerja harus ditunjang oleh peningkatan kapasitas, motivasi, serta etos kerja. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen afektif sebagai faktor penguat (Anggriawan et al., 2023). Dalam konteks penanganan sampah liar, peningkatan kapasitas pegawai Unit Reaksi Cepat menjadi krusial karena kualitas layanan publik sangat ditentukan oleh kesiapan aparatur dalam merespons persoalan lingkungan secara tepat dan cepat.

Selanjutnya, pembinaan kinerja melalui briefing rutin dan pelatihan teknis menjadi bagian dari strategi penguatan sumber daya manusia. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, yang keduanya dapat ditingkatkan melalui pelatihan serta pembinaan yang sistematis. Hal ini sejalan dengan penelitian Pramudyo (2021) yang menemukan bahwa program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan efektivitas kerja pegawai di sektor publik. Lebih lanjut, analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif menjadi faktor penting untuk memastikan program pelatihan relevan dengan kebutuhan organisasi (Qamariyah & Nurhadi, 2021). Dengan demikian, briefing mengenai penanganan sampah liar yang dilaksanakan secara berkala dapat mendorong pegawai memiliki pemahaman yang seragam dan respons yang lebih efektif. Motivasi pegawai juga memegang peranan penting

dalam menjaga konsistensi kinerja. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong utama perilaku seseorang dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan Handoko (2018) menekankan pentingnya penghargaan dan rekreasi sebagai salah satu cara menjaga semangat kerja pegawai. Penelitian terbaru oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa kegiatan rekreatif dan team building terbukti dapat meningkatkan kohesi tim serta loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik. Hal ini relevan dengan temuan Oktavia & Izzatusholekha (2023) yang menekankan pentingnya strategi pengembangan kompetensi ASN dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 agar mampu beradaptasi secara inovatif. Oleh karena itu, penyediaan ruang rekreasi bagi Tim Unit Reaksi Cepat dapat menjadi strategi non-formal yang berfungsi memperkuat motivasi dan rasa kebersamaan pegawai dalam mengatasi persoalan sampah liar di Sumedang Kota.

Selain itu terdapat pula upaya untuk meningkatkan konsentrasi pegawai Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah di wilayah II Sumedang Kota dengan cara memberikan motivasi yang bersifat membangun semangat pegawai dalam bekerja, mengadakan liburan, meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan hak dan kewajiban, menambah prasarana atau memperbaiki prasarana yang ada agar pegawai lebih fokus dalam bekerja serta menambah SDM agar pekerjaan menjadi ringan. Penelitian oleh Sanjaya et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, bersama budaya organisasi dan komunikasi internal yang baik, sangat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam sektor publik di Indonesia. Penggunaan insentif dan kompensasi sebagai bagian dari motivasi eksternal menurut Ariani et al. (2019) juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Penajam Paser Utara, menunjukkan bahwa pemberian hak dan kewajiban serta perbaikan kondisi kerja tidak bisa diabaikan.

Hasil Penelitian Alwiyah & Takrim (2024) berdasarkan teori Herzberg mengindikasikan bahwa faktor higienis seperti kondisi kerja, fasilitas, supervisi, dan hubungan antar pribadi merupakan dasar bagi kepuasan kerja, sementara faktor motivator seperti prestasi, tanggung jawab, dan pengembangan diri penting untuk memacu semangat kerja dan konsentrasi pegawai. Dengan demikian, menambah prasarana ataupun fasilitas kerja dan jumlah sumber daya manusia, serta penyediaan liburan atau rekreasi sebagai penghargaan non-finansial, dapat bekerja sebagai strategi efektif untuk menjaga fokus dan semangat kerja pegawai.

PENINGKATAN LINGKUNGAN ORGANISASI

Lingkungan organisasi merupakan keseluruhan kondisi eksternal maupun internal yang memengaruhi perilaku, struktur, serta proses dalam organisasi. Menurut Puspitawati (2021), lingkungan organisasi dapat dipahami sebagai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja, baik yang bersumber dari budaya organisasi, fasilitas, maupun hubungan antar pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan organisasi menjadi dasar dalam menentukan keberhasilan optimalisasi kinerja, sebab kondisi yang kondusif dapat meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai.

Dalam pendekatan kontingensi, efektivitas organisasi ditentukan oleh kesesuaian antara karakteristik lingkungan dan strategi manajemen yang digunakan. Gandascita (2024) menegaskan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dan struktur dengan tuntutan lingkungannya akan lebih adaptif dalam merespons perubahan. Dengan demikian, optimalisasi kinerja organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam membaca dinamika lingkungan dan menyesuaikannya dengan model operasional yang relevan.

Lingkungan organisasi juga berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia. Moehersono (2019) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja hanya dapat dicapai apabila organisasi mampu menyediakan kondisi kerja yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini menegaskan bahwa investasi pada pelatihan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan pegawai menjadi langkah penting dalam mengoptimalkan kinerja organisasi, karena faktor lingkungan internal yang kondusif akan mendorong lahirnya produktivitas dan inovasi.

Hasil wawancara dengan kepala bidang pengelolaan sampah dan peningkatan kapasitas lingkungan menunjukkan bahwa upaya untuk memenuhi fasilitas pendukung dalam bekerja senantiasa mengusulkan pada pimpinan menyediakan perlengkapan sefty seperti sepatu, baju kita penuhi. Upaya yang dilakukan oleh DLHK untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik adalah Menjaga keompakan senantiasa brifing untuk memotivasi kerja setiap sebulan sekali supaya hubungan antar pegawai bisa lebih terjalin.

Hasil wawancara dengan kepala UPTD Persampahan Wilayah II Sumedang Kota menunjukkan bahwa Upaya Untuk saat ini kita juga menyesuaikan dengan prgram kerja dinas untuk penambahan unit juga termasuk baik dari pakaian sepatu baju dan lain yang diperlukan oleh tim URC. Upaya yang dilakukan oleh DLHK untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik adalah Tetap menjaga keharmonisan setiap kelompok.

Hasil Wawancara dengan Ketua Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah menunjukkan bahwa Upaya untuk memenuhi fasilitas pendukung dalam bekerja adalah dengan menambah anggaran untuk menambah fasilitas berupa sarana prasarana. Upaya yang dilakukan oleh DLHK untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik adalah Tetap solid di setiap keadaan.

Hasil wawancara dengan anggota Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah menunjukkan bahwa Upaya untuk memenuhi fasilitas pendukung yang kurang dengan maksimal supaya dalam bekerja, suasana kerja akan lebih kondusif. Upaya yang dilakukan oleh DLHK untuk meningkatkan hubungan kerja yang baik adalah Tidak mudah putus asa dan bosan ketika menjalankan pekerjaan.

Dengan demikian, upaya untuk memenuhi fasilitas pendukung dalam bekerja adalah dengan menambah anggaran yang dialokasikan secara tepat sasaran. Penambahan fasilitas berupa sarana dan prasarana kerja, pakaian dinas, sepatu, serta perlengkapan safety menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kenyamanan dan keamanan kerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai alat penunjang, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Selain itu, pemenuhan fasilitas kerja yang sesuai standar dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Menurut Sari (2017), lingkungan kerja yang ditunjang dengan fasilitas yang lengkap mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, investasi pada penyediaan fasilitas bukan semata pengeluaran anggaran, melainkan strategi peningkatan kualitas layanan publik yang berdampak langsung pada kepuasan masyarakat.

Perencanaan pengadaan fasilitas pendukung sebaiknya dilakukan melalui analisis kebutuhan yang partisipatif. Hal ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2020) bahwa penyusunan kebijakan internal organisasi harus melibatkan pemangku kepentingan, termasuk pegawai sebagai pengguna fasilitas. Dengan pendekatan partisipatif, fasilitas yang disediakan akan lebih sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga efektivitas anggaran dapat tercapai dan kinerja organisasi semakin optimal.

Selanjutnya, upaya meningkatkan hubungan kerja di dalam organisasi, termasuk di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang khususnya Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah, tidak dapat dilepaskan dari pentingnya koordinasi. Menurut Hasibuan (2019), koordinasi merupakan proses menyelaraskan aktivitas berbagai individu atau unit agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Koordinasi yang baik memungkinkan setiap anggota tim untuk memahami tugasnya, saling mengisi, serta mengurangi potensi terjadinya konflik internal yang dapat menghambat kinerja tim.

Selain koordinasi, komunikasi juga menjadi aspek penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Tjiptono (2017) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga menciptakan kepercayaan dan keterbukaan antar anggota. Dalam konteks Tim URC PS, kegiatan briefing sebelum berangkat bekerja menjadi sarana strategis untuk menyampaikan informasi penting, memberikan motivasi, serta memperkuat rasa kebersamaan di antara pegawai. Dengan demikian, komunikasi yang dibangun secara konsisten dapat meningkatkan soliditas tim.

Lebih jauh, hubungan kerja yang baik juga ditopang oleh faktor motivasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai maupun dari luar organisasi untuk mencapai kinerja optimal. Dalam Tim unit reaksi cepat penanganan sampah, motivasi dapat diwujudkan melalui penghargaan atas kinerja, pemberian dukungan moral, serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, pegawai akan lebih bersemangat, tidak mudah bosan, dan mampu menjaga kekompakan tim dalam berbagai kondisi.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan individu memiliki peran yang sangat signifikan dalam optimalisasi kinerja organisasi, khususnya di Tim Unit Reaksi Cepat Penanganan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. Upaya peningkatan kapasitas individu dilakukan melalui pembinaan rutin, pelatihan teknis, serta briefing sebelum pelaksanaan tugas yang terbukti mampu memperkuat kompetensi, motivasi, dan integritas pegawai. Selain itu, penyediaan fasilitas rekreatif serta dukungan nonformal seperti kegiatan team building menjadi strategi yang relevan untuk menjaga konsistensi semangat kerja. Hasil wawancara dengan berbagai pihak menunjukkan bahwa pembinaan berkelanjutan dan pemberian penghargaan, baik dalam bentuk rekreasi maupun pemenuhan hak-hak pegawai, mampu meningkatkan motivasi, integritas, dan konsentrasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada efektivitas tim dalam menangani permasalahan sampah liar. Dengan demikian, kualitas individu yang diperkuat melalui kompetensi, motivasi, serta integritas menjadi fondasi utama bagi terciptanya tim yang solid, responsif, dan adaptif terhadap tantangan lingkungan kerja.

Di sisi lain, peningkatan lingkungan organisasi juga terbukti berkontribusi besar terhadap optimalisasi kinerja. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, perlengkapan kerja yang sesuai standar keselamatan, serta suasana kerja yang kondusif berfungsi sebagai instrumen penting dalam meningkatkan

kenyamanan dan keamanan pegawai. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis, yang dibangun melalui koordinasi, komunikasi, dan motivasi yang konsisten, menciptakan iklim kerja yang lebih solid dan produktif. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pengelolaan lingkungan organisasi yang partisipatif dan adaptif terhadap kebutuhan riil lapangan mampu meningkatkan kepuasan serta konsentrasi kerja pegawai. Dengan demikian, integrasi antara peningkatan individu dan penguatan lingkungan organisasi menjadi strategi komprehensif yang tidak hanya memperbaiki kinerja internal, tetapi juga memperkuat kualitas layanan publik dalam pengelolaan sampah di Kabupaten Sumedang.

REFERENCES

- Akadiana, A. T., Priyadi, B. P., & Azhar, F. (2022). Etnoekologi manusia dan sampah: Pemahaman terhadap sampah dan pengelolannya (Pesisir Bandengan, Kendal). *Rineka: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 126–136.
- Alwiyah, U., & Takrim, M. (2024). Motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kota Bekasi berdasarkan teori Herzberg. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia (JMBI)*, 10(2), 145–158.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6397>
- Ariani, D., Susilowati, I., & Aristi, D. (2019). Motivasi kerja di sektor publik: Studi kasus pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Penajam Paser Utara. *Geo Ekonomi: Jurnal Ekonomi Dan Pembelajaran*, 7(2), 67–78.
- Fatmawati, E. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Dan Perlengkapan Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* (Vol. 3, Issue 1).
- Gandascita, I. (2024). Efektivitas kepemimpinan kontingensi dalam menghadapi tantangan organisasi yang dinamis. *Jurnal Manajerial*, 6(1), 45–58.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalis dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khofifah, K. A. S., & Hatiyanto, B. (2020). Kajian Tentang Pengelolaan Sampah di Indonesia. *Swara Bhumi: E-Journal Pendidikan Dan Kebumihan*, 3(3).
- Lestari, D. (2022). Pengaruh kegiatan rekreatif terhadap motivasi dan kohesi tim pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 112–124.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Nandhita, Sellang, K., & Ikbal, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintah Kecamatan Pitu Riwa Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* (Vol. 09, Issue 01).
- Oktavia, F. K., & Izzatusholekha, I. (2023). Strategi pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(1), 55–56.
- Pasolong. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Pramudyo, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 17(1), 45–58.
- Pratama, A. B. A., & Marsoyo, A. (2022). Tipologi Konsep Sistem Bank Sampah di Indonesia. *Journal of Environmental Engineering and Waste Management*, 7(1), 94–106.
- Puspitawati, L. (2021). Kontribusi Lingkungan Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(2), 101–115.

-
- Putra Pratama, H., Teniro, A., Efendi, M., Zunafriesma, N., Studi Ilmu Administrasi Negara, P., & Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, F. (2024). Pengaruh Variabel Good Governance Terhadap Kinerja Aparatur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* (Vol. 08, Issue 1).
- Qamariyah, Q., & Nurhadi, N. (2021). Analisis Kebutuhan Pelatihan Sebagai Dasar Peningkatan Kinerja Pegawai. *Musytari: Jurnal Lembaga Pendidikan*, 3(2), 77–88.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sanjaya, D., Firlana, R., & Priyatno, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Keadilan, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Roset Laboratorium (JRLab)*, 9(1), 55–66.
- Sari, D. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(2), 101–112.
- Nugraha, D. S., Maulida, C., Sintha, I., Khodyzah, T., Juwita, W., & Sartika, Y. (2021). Kinerja Bidang Pengelolaan Sampah Di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 6.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarno, & Najeminur. (2025). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Desa Kessing Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* (Vol. 09, Issue 01).
- Tjiptono, F. (2017). *Strategi Pemasaran*. Andi.
- Tyasotyningarum, B., & Muzaqi, A. H. (2021). Praktik Pelayanan Publik di Daerah: Optimalisasi Penyelenggaraan Pelayanan Publik Berdasarkan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Administrasi Negara*, 1(5).
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.