

STRATEGI PENANGANAN SAMPAH DALAM PERSPEKTIF PERENCANAAN KINERJA

Adi Kurnia

STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *adikurnia11021959@gmail.com

ABSTRAK

Problematika sampah telah menjadi salah satu isu global yang secara nyata serius mengancam kerusakan parah kehidupan manusia terutama di kota-kota besar termasuk Indonesia. Konon katanya, bahwa sampah yang bersumber dari plastik sedemikian sulit untuk dapat diatasi dan dihancurkan bahkan sampai dunia kiamat. Dampak limbah sampah yang tidak teratasi penanganannya tentu saja akan mengancam kepada lingkungan yang kotor, kumuh dan tidak sehat. Oleh karena itu, dalam Sustainable Development (SDGs) menetapkan syarat pengelolaan sampah dalam pembangunan berkelanjutan dalam rangka membangun masyarakat atau umat di dunia yang sehat terbebas dari penyakit kerusakan lingkungan. Terdapat banyak variabel yang memengaruhi terkait dengan pengelolaan sampah ini, mulai dari aspek manajerial sampai perilaku masyarakat secara individual maupun komunitas suatu bangsa terhadap penyikapan pengelolaan sampah ini dimana pada akhirnya persoalan sampah yang tidak tertangani dengan baik dapat mencerminkan budaya dari suatu bangsa dalam arti apakah budaya bangsa tersebut maju atau mundur dalam peradabannya sehingga problematika sampah ini sudah sedemikian urgen atau darurat untuk ditangani yang melibatkan semua komponen bangsa dan tidak bertumpu kepada pemerintah dalam proses penanganannya.

Kata Kunci: Manajemen kinerja dan penanganan sampah

PENDAHULUAN

Budaya bersih harus benar-benar menjadi perhatian dalam pengelolaan sampah dikarenakan produk sampah berasal dan bermula dari rumah tangga masyarakat jadi harus dimulai dari individu terlebih dahulu. Namun demikian, pemegang otoritas yaitu pemerintah berperan penting di dalam membuat regulasi termasuk penyediaan SDM dan fasilitas pengelolaan yang di dalam pelaksanaannya peran masyarakat yang perlu dikedepankan.

Fenomena persampahan di Kota Tasikmalaya menunjukkan kondisi yang memprihatinkan. Rata-rata produk sampah sebesar 6,63 liter/hari/orang dengan jumlah penduduk sebanyak 731.606 jiwa dan total timbunan sampah sebanyak 321,91 ton/hari. Demikian banyak produk sampah ini nampaknya masih banyak sekali yang belum bisa tertangani penyelesaiannya. Fakta mengungkapkan bahwa pengurangan sampah pada tahun 2021 mencapai 36,22 kg/hari dimana pengurangan sampah dilakukan melalui komunitas 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*) di beberapa lokasi.

Selain itu pembuangan sampah ke TPA di dalam pelaksanaannya menunjukkan problematik tersendiri selain masalah pendanaan, SDM, fasilitas kendaraan dan rute yang membelah kota telah menimbulkan hal yang tidak nyaman bagi masyarakat kota. Sejumlah permasalahan terkait pengelolaan dan penanganan sampah nampaknya perlu diurai benang kusutnya sehingga dapat terpetakan masalah dan alternatif pemecahannya. Atas dasar pemaparan latar belakang tersebut penelitian ini dilakukan penulis berkaitan dengan strategi penanganan sampah di Kelurahan Tugujaya Kota Tasikmalaya.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka dalam penelitian ini meliputi sejumlah hasil penelitian terdahulu, paradigma administrasi publik, *New Public Management*, teori yang berkaitan dengan manajemen kinerja, model manajemen kinerja dan hal-hal yang terkait dengan konsep manajemen kinerja. Sebagai sebuah landasan teori, kajian pustaka dan kerangka pemikiran diharapkan dapat mempertajam analisis dalam mengungkap dan memecahkan permasalahan penelitian ini. Standar kinerja sangat penting terutama pada saat *review* kinerja.

Standar kinerja menurut Wibowo (2009: 69-70) adalah menjelaskan apa yang diharapkan pimpinan dari pekerja. Standar kinerja sebagaimana dimaksud Wibowo sangat penting sebagai kualifikasi keberhasilan yang dapat menjadi pedoman pekerja. Ditambahkan oleh Wibowo bahwa diperlukannya standar kinerja adalah pertama, untuk membimbing pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar kinerja yang telah dibangun. Kedua, menyediakan dasar bagi kinerja pekerja dapat dinilai secara efektif dan jujur.

Oleh karena keberhasilan kinerja tidak terlepas dari standar kinerja yang sudah dibuat sebelumnya, maka standar kinerja perlu didefinisikan secara jelas dan terukur untuk tiap bidang pekerjaan. Standar kinerja yang efektif, sebagaimana dikatakan oleh Wibowo (2009: 71) didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah. Penyusunan standar kinerja sudah jelas akan melibatkan pekerja dalam rangka memenuhi harapan dari pimpinan dan sebaliknya dari pimpinan dapat terbantu untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan atas dasar kesepakatan bersama.

Sebagaimana telah disampaikan, Bacal (2005) mengartikan manajemen kinerja sebagai komunikasi antara pimpinan dan bawahan bagaimana upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian perencanaan merupakan titik awal yang digunakan untuk memulai proses manajemen kinerja diantara pimpinan dan pegawai, dalam perencanaan kinerja pimpinan dan pegawai mengidentifikasi, memahami dan menyepakati apa yang seharusnya dikerjakan pegawai, seberapa baik pekerjaan itu dilaksanakan, mengapa, bilamana dan seterusnya.

Menurut Dessler (2015) menyatakan: "Manajemen kinerja adalah proses yang berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja seorang individu dan tim serta mensejajarkan kinerja mereka dengan tujuan perusahaan". Sedangkan menurut Mondy dan Noe (2008) menyatakan "Manajemen

kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan proses organisasi adalah untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi itu sendiri”.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berkelanjutan antara supervisor dan karyawan yang terjadi sepanjang tahun, untuk mendukung keinginan tujuan strategi organisasi. Proses komunikasi meliputi mengklarifikasi harapan, menetapkan tujuan, mengidentifikasi tujuan, memberikan umpan balik, dan meninjau hasil.

METODE

Metode penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang relatif tidak ketat. Pendekatan deskriptif merupakan penelitian untuk mendeskripsikan permasalahan terkait dengan fenomena masalah aktual. Tujuan penelitian ini mencoba untuk secara obyektif melihat apa adanya menyangkut apa yang telah dilakukan oleh pemerintah Kelurahan Tugujaya di dalam menghadapi salah satu permasalahan yang relatif cukup *urgen* untuk ditanggulangi yaitu masalah persampahan yang telah menjadi permasalahan krusial di Kota Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan kinerja merupakan tahapan pertama dari siklus manajemen kinerja dan oleh karena itu dipandang sebagai aktivitas paling kritis karena akan mempengaruhi terhadap tahapan berikutnya. Perencanaan kinerja dimaksud sebagai kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tahap penyusunan perencanaan kinerja diawali melalui serangkaian kegiatan pelaksanaan penilaian kinerja (renja) tahun sebelumnya yang meliputi penilaian pencapaian target sebelumnya. Dengan demikian strategi penanganan sampah perlu dilihat melalui perspektif yang bersifat komparatif yang dimaksudkan untuk dapat menunjukkan sejauhmana dan bagaimana perkembangan yang bisa dipantau dari tahun ke tahun di Kelurahan Tugujaya. Penilaian ini sangat diperlukan dalam kaitannya dengan kebutuhan proses penyusunan perencanaan kinerja.

Penetapan visi dan misi merupakan titik awal menuju kepada suatu perjalanan panjang organisasi dalam mencapai tujuannya. dengan demikian, pemahaman tentang visi dan misi menjadi kewajiban seluruh pegawai untuk mengetahui dan memahaminya. Bagaimana kinerja dilaksanakan akan tergantung bagaimana pemahaman terkait dengan visi dan misi organisasi. Soal visi ini muncul dalam pemikiran pimpinan puncak organisasi yang memiliki latar pemahaman, pendidikan, pengalaman yang cukup untuk dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan disertai pengarah, pembinaan dan motivasi kepada seluruh pegawai.

Oleh karena memiliki keterkaitan dengan perumusan visi, proses penetapan tujuan diposisikan bagian yang paling penting. Penetapan tujuan berpengaruh besar terhadap berbagai upaya dalam memfasilitasi atau sebagai media ke dalam kinerja anggota atau pegawai dalam suatu organisasi. Tegasnya arti penting tujuan

organisasi memberikan suatu cara dan jalan dalam memberikan seluruh pegawai menjalankan fungsi dan peranannya sehingga hasil dan bagaimana proses kerja dapat memberikan kontribusi besar terhadap tujuan organisasi.

Kalkulasi perumusan tujuan yang sangat kompleks oleh karenanya membutuhkan pertimbangan dari aspek sumber daya manusia yang ada terutama kompetensi pegawai yang secara khusus membuat perumusan tujuan dan sasaran sebagai pilar penting dalam perencanaan kinerja. Kompetensi diartikan sebagai kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang memiliki standar pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang secara profesional dapat memberikan kepada peningkatan kinerja. Pada prinsipnya sumber daya aparatur pemerintah perlu memenuhi kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.

Pelaksanaan tugas dapat dilihat dalam struktur organisasi yang menggambarkan siapa mengerjakan apa sebagaimana yang telah diputuskan, di dalam kaitannya dengan struktur organisasi yang menempatkan sumber daya organisasi, maka dalam keterkaitannya kompetensi, perlu dipertimbangkan apakah terdapat kompetensi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi, jika mengkaji unsur sumber daya organisasi pada Kelurahan Tugujaya, nampaknya tidak nampak ada penempatannya di salah satu unit dalam struktur kelurahan yang menempatkan secara khusus yang berkaitan dengan fungsi perencanaan, walaupun secara implisit dalam operasionalnya dapat dilakukan oleh bagian kesekretariatan namun tidak secara spesifik dalam deskrip kerjanya menetapkan menjalankan perencanaan.

Sebagai aspek terpenting dalam perencanaan kinerja, penetapan tujuan berperan dalam memfasilitasi kinerja. Perilaku kinerja mendorong terhadap kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut, unsur pimpinan organisasi perlu memahami bagaimana tujuan memfasilitasi melalui kinerja pegawai terutama di dalam kaitannya dengan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Uraian singkat menyangkut deskripsi tentang tujuan yang efektif sebagaimana pandangan Kathrin menunjukkan bahwa pada dasarnya dalam setiap organisasi dalam level apapun di lingkungan birokrasi pemerintah merupakan hal paling mendasar untuk dipahami dan secara konsisten dilaksanakan sesuai dengan perencanaan kinerja.

Manajemen kinerja memungkinkan organisasi untuk menciptakan karyawan yang sangat produktif dan termotivasi dengan hati-hati mengolah orang yang tepat berdasarkan kekuatan mereka dan meningkatkan pengalaman organisasinya. Sistem manajemen kinerja yang baik membantu karyawan memahami tujuan perusahaan dan apa yang perlu mereka lakukan untuk mencapai tujuan tersebut, hal tersebut berarti para pegawai dapat memahami bagaimana kontribusinya memengaruhi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Sebagai salah satu siklus dari manajemen kinerja, perencanaan kinerja sangat krusial peran dan fungsinya sebab berpengaruh terhadap pelaksanaan secara operasional di dalam organisasi. Salah satu kunci yang perlu diperhatikan dalam penyusunan perencanaan kinerja adalah tujuan organisasi. Perumusan tujuan dalam

perencanaan kinerja demikian penting karena tujuan organisasi menginspirasi semua pegawai dalam titik tolak bergerak kepada usaha atau proses pencapaian tujuan. Tujuan organisasi dilandasi oleh visi dan misi organisasi yang mengikat seluruh anggota organisasi kepada pencapaian harapan untuk berkinerja secara solid menyangkaut apa yang menjadi harapan dan kepuasan pegawai.

Dalam kaitannya dengan permasalahan sampah, perencanaan kinerja akan mengakomodasi secara komprehensif mengkaji dan membahas berbagai hal yang perlu untuk menangani penanggulangan sampah di Kelurahan Tugujaja. Perencanaan kinerja akan memudahkan didalam pelaksanaannya, oleh karena telah mengantisipasi berbagai kekinian jika dihadapkan dengan kendala atau permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert. 2005. Performance Management, Alih bahasa Surya Dharma dan Yanuar. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*
- Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.*
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2008. Human Resource Management. Ninth Edition.*
- Wibowo, 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*