

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja SDM dapat berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan Depo Sampah dan mengetahui kinerja SDM di Depo Sampah tersebut apakah sudah dapat mencapai hasil organisasi secara maksimal, serta mengetahui kebijakan organisasi dalam peningkatan kinerja SDM Depo Sampah Terpadu di Bibis Karah Surabaya. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam kegiatan organisasi, pegawai depo sampah sudah memiliki kinerja SDM yang baik. Hal ini terbukti dengan kelancaran seluruh kegiatan yang dilakukan di Depo sampah. Kinerja itu berupa, mengelola limbah sampah organik menjadi kompos, melakukan daur ulang sampah anorganik, menciptakan bibit unggul serta mereralisasikan program penghijauan kampung. Dengan adanya kelangsungan dan kelancaran seluruh kegiatan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan seluruh kegiatan depo telah mengimplementasikan Kinerja SDM dalam setiap kegiatannya. Sedangkan dalam pencapaian hasil organisasi, depo sampah telah berhasil mencapai tujuan organisasi secara

maksimal. Tujuan organisasi itu berupa keberhasilan depo dalam pencapaian visi dan misi organisasi, yakni visi tentang Peduli Lingkungan dan Kebersihan Kota Surabaya. Sedangkan misinya tentang Mengelola limbah sampah terpadu menjadi pupuk kompos berbasis masyarakat.

Keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi itu dilakukan dengan cara :

- Menghasilkan kompos sesuai dengan target yang ditentukan yakni, minimal 200kg/bulan. Kenyataannya Depo sampah telah mampu menghasilkan kompos melebihi target yaitu 200-350kg perbulan. Sedangkan rata-rata depo lain yang berada di Surabaya hanya bisa menghasilkan kompos 100kg-250kg perbulannya. <http://elqorni.wordpress.com/2012/05/27/depo-sampah-surabaya//>
- Pemasaran kompos dengan harga jual Rp 3000/bungkus dalam sehari dapat menjualkan 100-300 bungkusnya. Rata-rata depo lain yang berada di Surabaya hanya bisa menjualkan kompos 100-250 bungkus dalam sehari. <http://elqorni.wordpress.com/2012/05/27/depo-sampah-surabaya//>
- Penciptaan bibit unggul
- Pelopor kebersihan kampung dengan mengadakan program penghijauan kampung. Untuk depo lain di Surabaya hanya terfokus pada pengelolaan sampah dan pembuatan kompos, tanpa ada inisiatif untuk mengadakan program penghijauan kampungnya. <http://elqorni.wordpress.com/2012/05/27/depo-sampah-surabaya//>

- Menjadi juara 92 dalam pemilihan “Kampung Bersih dan Hijau” yang diadakan dinas kebersihan kota Surabaya dan diikuti oleh 1.000 kampung di Surabaya.
2. Penerapan kebijakan yang dilakukan oleh pengelola Depo dalam model pengembangan kinerja SDM yang sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan terealisasinya kebijakan tersebut serta dipatuhi oleh bawahannya.

Kebijakan pengelola depo dalam model pengembangan kinerja SDM tersebut berupa:

- Membuat aturan pekerjaan secara jelas dan dilengkapi dengan hukuman bagi pelanggarnya. Hukuman itu seperti jika ada seorang pegawai melakukan pelanggaran aturan atau menghasilkan kompos kurang dari target yang ditentukan akan dikenakan hukuman berupa pemotongan gaji pegawai.
- Memberikan arahan pekerjaan secara terperinci
- Memberikan dan menentukan jenis dan tanggung jawab pekerjaan secara jelas kepada setiap pegawainya. Hal ini dilakukan dengan cara membuat *Job Description* bagi setiap jenis pekerjaan pegawai yang tertulis dan terpasang di masing depo.
- Menekankan pada setiap pegawai agar bekerja sesuai visi dan misi organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi. Hal dilakukan dengan cara mengadakan rapat rutin setiap bulannya di mana dalam rapatnya membahas evaluasi pekerjaan pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain :

### a. Bagi Organisasi Depo Sampah Terpadu

Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memperbaiki dan mengembangkan model pengembangan kinerja SDM di depo sampah terpadu. Hal ini terkait pengembangan kinerja berupa sistem kinerja pegawai, perkembangan tujuan organisasi serta perkembangan kebijakan organisasi. Sehingga dalam perkembangan kinerja SDM selanjutnya diharapkan dapat mencapai prestasi organisasi, baik prestasi internal maupun prestasi eksternal. Sehingga organisasi depo sampah tetap bisa mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasinya.

### b. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis disarankan hendaknya melakukan penelitian ulang dengan menggunakan variabel-variabel atau aspek-aspek lain yang dapat mengembangkan kinerja SDM serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya.

### c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru khususnya tentang pengimplementasian teori Kinerja SDM terhadap organisasi informal seperti depo sampah terpadu.

### d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan paradigma baru terhadap masyarakat luas bahwa dalam organisasi informal seperti depo

sampah dapat memberikan dan menciptakan kinerja SDM secara baik dan optimal. Sehingga depo sampah dapat dikembangkan sebagai lahan bisnis yang nantinya akan berkembang secara pesat dan dapat diciptakannya lapangan pekerjaan untuk orang lain.