

## **BAB V**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait Implementasi Kebijakan Pengelolaan Sampah di Tempat Pembuangan Sampah Kepanjen Kabupaten Jombang, maka dapat penulis Tarik Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis penulis dapat disimpulkan bahwa komunikasi memegang peran krusial dalam keberhasilan implementasi kebijakan pengelolaan sampah di Kabupaten Jombang, khususnya di Tempat Pembuangan Sampah Kepanjen. Namun, masih ditemui kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan, seperti sosialisasi yang tidak merata antar Masyarakat Kepanjen, kurangnya koordinasi antarinstitusi, serta ketidakkonsistenan dalam penerapan program, misalnya bank sampah dan 3R yang dialami oleh Masyarakat Kepanjen. Di sisi lain, koordinasi teknis antara Dinas Lingkungan Hidup (DLH), petugas kebersihan, dan instansi terkait seperti BAPPEDA telah berjalan cukup baik, meskipun partisipasi masyarakat dan keberlanjutan program masih perlu ditingkatkan.
2. Dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan pengelolaan sampah di Kabupaten Jombang menghadapi tantangan utama terkait keterbatasan sumber daya, meliputi anggaran, tenaga kerja, fasilitas, dan kualitas SDM. Meskipun DLH telah merencanakan alokasi dana jangka panjang (2025-2026) melalui APBD dan APBDes, serta memiliki roadmap pengelolaan sampah, kapasitas operasionalnya belum memadai. Hal ini tercermin dari

ketidakseimbangan antara luas wilayah layanan seluas 21 kecamatan dengan jumlah armada pengangkut sebanyak 16 truk dan tenaga lapangan berjumlah 226 orang, minimnya fasilitas TPS3R yang berjumlah 30 dari 97 TPS, serta dominasi tenaga kerja non-formal tanpa kualifikasi teknis. Di tingkat lapangan, masalah seperti penggunaan TPS Kepanjen oleh warga di luar wilayah administrasi menunjukkan lemahnya pengawasan dan ketergantungan pada kebiasaan masyarakat.

3. Dapat disimpulkan bahwa disposisi atau sikap mental para pelaksana kebijakan, khususnya tenaga lapangan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Jombang, memegang peran krusial dalam keberhasilan pengelolaan sampah. Meskipun bekerja dengan upah di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan sarana terbatas, tenaga lapangan menunjukkan komitmen tinggi, etos kerja yang baik, dan respons cepat terhadap laporan masyarakat melalui media sosial. Pendekatan manajemen yang humanis dari Kepala Bidang, seperti membangun hubungan kekeluargaan dan pendelegasian wewenang, turut memperkuat motivasi kerja. Namun, kolaborasi dengan pemerintah desa dan partisipasi masyarakat masih belum optimal, serta keterbatasan sumber daya menyebabkan ketidakseimbangan antara harapan dan realitas penanganan sampah.
4. Dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi DLH Kabupaten Jombang telah memiliki dasar hukum yang jelas melalui Perda Nomor 3 Tahun 2019 dan Keputusan Bupati, dengan pembagian tugas dan alur kerja yang

terdefinisi melalui SOP. Namun, implementasinya masih menghadapi kendala berupa ketidakseimbangan antara sumber daya yang dimiliki (seperti hanya 17 armada untuk melayani 97 TPS) dengan target kinerja nasional, serta keterbatasan personel kunci seperti pengawas lingkungan. Meskipun struktur organisasi petugas kebersihan telah dirancang dengan pembagian peran yang jelas (pengemudi, SATGAS Kebersihan, dan petugas penyapu), pola kerja satu shift dan ketergantungan pada kesepakatan informal seperti sistem "penggledek" di TPS Kepanjen menunjukkan adanya kesenjangan antara struktur formal dengan praktik lapangan.

## **5.2 Saran**

1. Sebagai saran, DLH perlu memperkuat komunikasi secara sistematis dan inklusif dengan langkah-langkah konkret seperti melakukan kampanye terstruktur kepada masyarakat, khususnya di daerah Kelurahan Kepanjen yang sosialisasinya tidak merata, dengan metode yang lebih partisipatif, misalnya melalui pelatihan atau pendampingan langsung.
2. Meninjau ulang implementasi program seperti bank sampah dan 3R untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan lapangan, termasuk memastikan bantuan fisik seperti gerobak sampah disertai panduan pengelolaan yang jelas.
3. Memperkuat sinergi dengan desa, BAPPEDA, dan PUPR untuk mengatasi ketimpangan fasilitas serta mengintegrasikan program pengurangan sampah (3R dan bank sampah) dengan sosialisasi yang lebih masif dan evaluasi

berkala.

4. Memprioritaskan pengadaan armada baru dan peremajaan fasilitas (seperti truk dan kendaraan roda tiga) melalui APBD, serta mendorong pemanfaatan dana desa untuk pengelolaan sampah berbasis komunitas.
5. Melakukan pelatihan teknis bagi tenaga lapangan dan merekrut tenaga terdidik (misalnya lulusan teknik lingkungan) dengan insentif yang kompetitif untuk meningkatkan profesionalisme.
6. Memberikan insentif tambahan atau pelatihan keterampilan untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi petugas kebersihan.
7. Penataan Ulang Struktur Organisasi dengan menambah posisi strategis seperti pengawas lingkungan dan memperjelas jenjang karier untuk meningkatkan akuntabilitas.
8. Penerapan Sistem Shift Ganda terutama di TPS padat seperti Kepanjen guna menyesuaikan dengan kebiasaan masyarakat yang membuang sampah hingga malam hari.
9. Formalisasi Mekanisme Kerja dengan mengubah kesepakatan informal seperti "penggledek" menjadi SOP tertulis untuk memastikan konsistensi pelayanan.
10. Sinergi Antar Unit dengan memperkuat koordinasi antara subkoordinator, PNS pengawas, dan tenaga lapangan melalui rapat evaluasi berkala