

## Analisis Green Inovation Manajemen Sistem dan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kebersihan Bekasi

Novi Fitria Hermiati  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang  
No.9, Cibatu, Cikarang Selatan Kode Pos 17530, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia  
[novi\\_fitria@pelitabangsa.ac.id](mailto:novi_fitria@pelitabangsa.ac.id)

Yunita Ramadhani Ratnaningsih  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang  
No.9, Cibatu, Cikarang Selatan Kode Pos 17530, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia  
[itaramadhani66@pelitabangsa.ac.id](mailto:itaramadhani66@pelitabangsa.ac.id)

Fiqih Maria Rabiatul Hariroh  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang  
No.9, Cibatu, Cikarang Selatan Kode Pos 17530, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Indonesia  
[fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id](mailto:fiqihmaria@pelitabangsa.ac.id)

### Article's History:

Received 16 April 2023; Received in revised form 22 April 2023; Accepted 12 Mei 2023; Published 1 Juni 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Hermiati, N. F., Ratnaningsih, Y. R., & Hariroh, F. M. R. (2023). Analisis Green Inovation Manajemen Sistem dan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kebersihan Bekasi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (3). 677 – 680.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1104>

### Abstrak:

Adanya laju pertumbuhan penduduk 3,73 % setiap tahunnya di Kota Jakarta menjadikan Kota Bekasi berfungsi sebagai penyangga kota Jakarta. Maka, wilayah kota Bekasi untuk dapat menentukan strategi dalam mengelola dan mengurangi timbulan sampah kota Bekasi. Peningkatan jumlah penduduk tersebut menimbulkan laju timbulan sampah. Evaluasi pengelolaan sampah Kota Bekasi yang masih kurang adalah pada: penegakan hukum, sumber daya manusia (tenaga kerja), sistem pelayanan prasarana persampahan, penerimaan retlibusi, dan tingkat partisipasi masyarakat. Pengelolaan SDM yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena akan memperbaiki kinerja, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan. Perusahaan untuk dapat mencapai keuntungan seperti di atas, maka harus ada hubungan timbal balik antara tenaga kerja dan perusahaan, hubungan itu dapat berupa pemenuhan harapan dan kebutuhan tenaga kerja serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Green inovasi secara signifikan meningkatkan kinerja, pengembangan, dan manajemen perusahaan, sebagian untuk memenuhi persyaratan peraturan lingkungan. Green inovasi proses dan produk tidak hanya mengatasi tuntutan lingkungan, kelangkaan sumber daya, undang-undang lingkungan baru, tekanan publik, dan faktor lainnya, tetapi juga menangani kebutuhan pelanggan dan tindakan pesaing.

**Keywords:** Green Inovation Manajemen, Sumber Daya Manusia

### Pendahuluan

Di wilayah terpadat dengan pertumbuhan tercepat di dunia, negara-negara Asia ditekan untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi sambil mengatasi perubahan iklim dan eksternalitas lingkungan. Jepang, Korea Selatan, dan Cina masing-masing telah menerapkan kebijakan untuk mempromosikan inovasi hijau yang kondusif untuk tujuan tersebut. Sementara masing-masing negara memiliki kemampuan unik, sejauh mana mereka dapat mempromosikan pertumbuhan produktivitas multifaktor yang disesuaikan dengan lingkungan, pendaftaran paten hijau, penerbitan obligasi hijau, investasi asing langsung hijau, dan pengungkapan informasi lingkungan, sosial, dan tata kelola berdampak pada pergeseran mereka ke berkelanjutan paradigma pertumbuhan. Kota Bekasi berfungsi sebagai penyangga kota Jakarta memiliki jumlah penduduk yang cenderung meningkat setiap

tahunnya. Laju pertumbuhan penduduk setiap tahun mencapai 3,73 persen. Peningkatan jumlah penduduk menyebabkan jumlah timbunan sampah semakin meningkat. Untuk itu perlu diketahui kondisi sistem pengelolaan sampah dan daya dukung wilayah kota Bekasi untuk dapat menentukan strategi dalam mengelola dan mengurangi timbunan sampah kota Bekasi. Peningkatan jumlah timbunan sampah tersebut tidak diimbangi dengan sistem pengelolaan sampah yang sesuai, sehingga menimbulkan permasalahan dengan lingkungan. Pengelolaan sampah mulai dari pewadahan, pengumpulan, pemindahan, pengangkutan, dan pembuangan akhir, serta anggaran berasal dari APBD Kota Bekasi dan retribusi. Evaluasi pengelolaan sampah Kota Bekasi yang masih kurang adalah pada: penegakan hukum, sumber daya manusia (tenaga kerja), sistem pelayanan prasarana persampahan, penerimaan retribusi, dan tingkat partisipasi masyarakat. Daya dukung wilayah Kota Bekasi adalah daya dukung lingkungan yang berada di wilayah Kota Bekasi dan terdiri atas daya dukung fisik dan daya dukung sosial. Daya dukung fisik dalam penelitian ini lebih menekankan pada daya dukung lahan, karena berkaitan dengan jumlah penduduk dan pemanfaatan lahan di Kota Bekasi, sedangkan daya dukung sosial, menekankan pada pola konsumsi penduduk dan tingkat partisipasi penduduk yang akan dikaitkan dengan bidang persampahan.[1]

Green inovasi manajemen sebagai peningkatan kualitas lingkungan sebagai akibat dari perubahan teknologi, ekonomi, organisasi, sosial, dan kelembagaan. Perbaikan lingkungan harus mampu mengurangi risiko lingkungan, polusi, dan dampak negatif selain sumber daya yang digunakan sepanjang siklus hidup inovasi hijau.[2]

Sumber daya manusia (SDM) memegang posisi strategis di antara berbagai sumber daya yang dimiliki. Sumber daya lain tidak dapat digunakan atau dikelola untuk membuat produk tanpa SDM. Karena sumber daya manusia (SDM) mendorong dan membuat sumber daya lainnya berfungsi, menganggap SDM sebagai aset organisasi yang paling penting. Perusahaan harus dituntut untuk mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin karena kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, tetapi juga sektor manusia. Menyadari pentingnya peran SDM dalam kegiatan perusahaan, Karena tujuan perusahaan adalah satu-satunya fokus dari semua tindakan dan keputusan, diperlukan orang-orang yang dapat dipercaya untuk menjalankannya dan menjaga bisnis tetap berjalan agar selalu bertahan. Penting untuk merencanakan dan mengelola sumber daya manusia perusahaan secara efisien sehingga semua keterampilan dan personel yang dibutuhkan perusahaan dapat dimanfaatkan secara efektif dalam peran tenaga kerja saat ini dan dapat disesuaikan dengan tanggung jawab lain di luar peran tersebut. pekerjaan yang berhubungan dengan perusahaan.[3]

Pengelolaan SDM yang baik akan sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan. Perusahaan untuk dapat mencapai keuntungan seperti di atas, maka harus ada hubungan timbal balik antara tenaga kerja dan perusahaan, hubungan itu dapat berupa pemenuhan harapan dan kebutuhan tenaga kerja serta pemenuhan standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. SDM perlu dikelola melalui strategi-strategi SDM yang tepat, agar perusahaan dapat memaksimalkan pertumbuhannya dan mencapai tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang secara optimal. Perusahaan dapat memaksimalkan keunggulan bersaingnya dengan berpusat pada SDM, melalui efisiensi dari para karyawan.[4]

Perusahaan akan mendapat manfaat besar dari manajemen SDM yang baik karena akan menghemat uang, meningkatkan kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan membina hubungan tenaga kerja-perusahaan yang positif. Agar bisnis dapat menuai hasil yang disebutkan di atas, harus ada hubungan timbal balik antara tenaga kerja dan bisnis. Hubungan ini dapat berupa memenuhi standar kinerja perusahaan sekaligus memenuhi harapan tenaga kerja. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya serta memaksimalkan pertumbuhan, SDM harus dikelola secara efektif melalui strategi SDM yang tepat. Dengan berfokus pada sumber daya manusia, bisnis dapat memaksimalkan keunggulan kompetitif mereka melalui produktivitas karyawan.[3]

Kebutuhan perusahaan akan inovasi dapat memberikan keunggulan dibandingkan pesaing. Karena inovasi akan menentukan kinerja bisnis yang unggul, maka inovasi merupakan fungsi manajemen yang penting. Inovasi menjadi semakin penting sebagai alat bertahan hidup, tidak hanya untuk pertumbuhan tetapi juga dalam lingkungan yang semakin kompetitif dan tidak pasti. Green inovasi secara signifikan meningkatkan kinerja, pengembangan, dan manajemen perusahaan, sebagian untuk memenuhi persyaratan peraturan lingkungan. [5] Green inovasi Proses dan produk tidak hanya mengatasi tuntutan lingkungan, kelangkaan sumber daya, undang-

undang lingkungan baru, tekanan publik, dan faktor lainnya, tetapi juga menangani kebutuhan pelanggan dan tindakan pesaing.[6] mendefinisikan inovasi hijau sebagai peningkatan kualitas lingkungan melalui perubahan teknologi, ekonomi, organisasi, dan sosial. Perbaikan lingkungan harus mampu mengurangi risiko lingkungan, polusi, dan dampak negatif selain sumber daya yang digunakan sepanjang siklus hidup inovasi hijau.[5]

### **Metodologi**

Metode penelitian pada hakekatnya adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Oleh karena itu, untuk memperoleh data yang akan diteliti dalam suatu penelitian, diperlukan metode penelitian yang tepat pada saat melakukan penelitian. Strategi pemeriksaan ini menggunakan teknik kuantitatif.[7] menyatakan bahwa metode penelitian pada hakekatnya adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data untuk kegunaan tertentu. Suatu kegiatan penelitian yang didasarkan pada sifat-sifat ilmiah seperti rasional, empiris, dan sistematis dikenal dengan metode ilmiah. Rasionalitas berarti penelitian dilakukan dengan cara yang bermakna sehingga orang lain dapat memahaminya melalui akal manusia. Empiris, juga dikenal sebagai pengalaman, mengacu pada fakta bahwa pendekatan yang diambil dapat dideteksi oleh indera manusia, memungkinkan orang lain untuk mengamati dan memahami pendekatan tersebut. Dalam penelitian, sistematis adalah praktik menggunakan langkah-langkah logis tertentu.[7] penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif.[7] populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[8] Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah masyarakat umum cikarang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sehingga pengambilan sampel.[8] Sehingga pengambilan sampel penelitian ini dengan metode nonprobability sampling, sampling dimana teknik yang tidak dapat memberi peluang atau kesempatan yang sama untuk setiap anggota populasi yang dipilih sebagai sampel.[8] Teknik yang dipilih dalam nonprobability sampling adalah purposive sampling. Mengemukakan bahwa Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. [8]

### **Studi kasus / eksperimen / demonstrasi / fungsionalitas aplikasi**

Dalam hal implementasi MSDM, menunjukkan bahwa Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Buleleng telah bekerja dengan sangat baik. Perumusan visi, misi, tujuan, sasaran, dan kebijakan yang terkait dengan seluruh aspek fungsi (unit kerja) yang bersangkutan menjadi landasan bagi pelaksanaan program dan kegiatan kerja operasional di suatu bidang (unit kerja) di Dinas Kebersihan dan Kota Bekasi. Program, kegiatan, sasaran kinerja, dan anggaran yang telah ditetapkan juga diikuti ketika HRM strategis diimplementasikan.

Evaluasi dan pengendalian kinerja SDM Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bekasi menunjukkan bahwa kinerja SDM berada pada kategori baik; Namun, ada dua kegiatan yang belum selesai, yakni kegiatan mengumpulkan sampah plastik yang rencananya akan selesai dalam waktu satu tahun tiga bulan. Pendekatan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka pengembangan kawasan sesuai dengan potensi yang ada belum tercapai karena kinerja SDM Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bekasi yang kurang baik. Sumber Daya Manusia Dinas Kebersihan dan Pertamanan mampu melaksanakan kegiatan, sehingga Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bekasi belum mampu mewujudkan partisipasi aktif masyarakat dalam penanganan kebersihan dan keteduhan. Selain itu, kegiatan melakukan pembinaan dan sosialisasi tentang kebersihan dan keteduhan seharusnya sudah dapat direalisasikan. Implementasi rencana yang telah dibuat menunjukkan kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan yang sangat baik. Dimungkinkan untuk mengidentifikasi alasan mengapa Dinas Kebersihan dan Pertamanan tidak mencapai kinerja SDM melalui evaluasi dan pengendalian kinerja SDM strategis. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya waktu SDM, sehingga perusahaan perlu mencari solusi atas masalah tersebut. Di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bekasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman SDM pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota bekasi telah dilakukan dengan cukup baik dan benar dengan mempertimbangkan lingkungan internal namun harus lebih memperhatikan lingkungan eksternal organisasi.
2. Mempertimbangkan lingkungan internal namun harus lebih memperhatikan lingkungan eksternal organisasi.
3. Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota bekasi sudah memformulasikan MSDM dengan sangat baik, diantaranya visi, misi, tujuan, sasaran dan arah kebijakan yang akan diterapkan dalam mewujudkan Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota bekasi yang mandiri, tangguh dan profesional yang mampu bersaing di pasar global.
4. Implementasi kinerja MSDM strategik pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota bekasi sudah sangat baik karena telah sesuai dengan program, kegiatan, indikator kinerja, target kinerja, dan anggaran yang telah ditetapkan.
5. Evaluasi dan pengendalian kinerja MSDM pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota bekasi diperoleh hasil kerjanya berada pada kategori yang baik namun terdapat 2 kegiatan yang belum tercapai.

### Saran

Dikemukakan beberapa saran yang diajukan oleh peneliti mengenai penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bekasi, agar lebih memperhatikan dan memperjelas makna dari visi dan misi dari organisasi sehingga akan berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam proses formulasi green inovasi manajemen sistem perlu dibedakan antara strategi organisasi dengan strategi SDM serta dalam evaluasi dan pengendalian kinerja SDM harus dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja sehingga dapat dicarikan solusi dalam memecahkan permasalahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu analisis green inovasi manajemen sistem pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota bekasi diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji lebih luas lagi mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman merencanakan formulasi green inovasi manajemen sistem dan mengimplementasikan MSDM serta mengevaluasi dan pengendalian kinerja MSDM.

### Referensi

- [1] examiner; S. S. M. examiner; T. E. B. S. Tommy Suryo Arwindo; Djoko M. Hartono, supervisor; Roekmijati Widaningroem Soemantojo, examiner; Mohammad Hasroel Thayib, "Strategi pengelolaan sampah Kota Bekasi sesuai dengan daya dukung wilayah," *Pascasarj. Univ. Indones.*, 2019.
- [2] dan R. K. S. Han, J. K., N Kim, "–Market Orientation and Organizational Performance : Is Innovation a Missing link ?"," *J. Mark.*, vol. Vol 62, 2020.
- [3] A. Rahmatullah, P. B. Katali, and Sirajjudin, "Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia ( SDM ) Dengan Menggunakan Metode Workforce Scorecard," *J. Tek. Ind.*, vol. 3, no. 1, 2015.
- [4] M. Busro, "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia," *Grup Pranadamedia.*, vol. (Edisi ke-, 2018.
- [5] R. Kemp, "Proposal for the MEI (Measuring ecoinnovation) project. .," *Eur. J. Bus. Manag.*, 2020.
- [6] T. Charter, M. dan Clark, "Sustainable Innovation: Key Conclusions from Sustainable Innovation Conferences," *Univ. Coll. Creat. Arts, May.*, 2019.
- [7] Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. bandung: CV Alfabeta., 2018.
- [8] Sugiyono, *etode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. bandung: PT Alfabet., 2019.