

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BIDANG KAWASAN
PERMUKIMAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Mardi
NPM : 157110020

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU
2021**

PERSEMBAHAN

Dengan bersyukur atas limpahan rahmatMu, segala petunjuk dari Mu menuntunku menuju kejalan Mu. Rasa cinta dan kasih yang tulus selama ini menyertai perjalananku, serta berfikir otakku. Pelajaran berharga dalam hidupku yang akan membuatku selalu tegar hingga membuatku semakin melihat besarnya keagungan Mu.

Sembah sujudku dan seiring syukur padaMu Tuhan
Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya kecilku kepada orang yang paling aku cintai dan aku sayangi, kepada Ayahku dan Ibuku.....

Tak terbilang rupiah, waktu, tak terhitung jerih payah, tak terhapus cucuran keringat yang mengalir, dan tak ada hentinya untaian do'a yang selalu engkau persembahkan untukku agar aku dapat bersekolah tinggi menggapai impian dan cita-citaku, itu semua takkan pernah terbalaskan.....

Serta untuk semua teman-teman seangkatan Administrasi Publik Angkatan 2015 yang seperjuangan denganku. Terima kasih atas bantuan dan saran dari mu dan selalu menjadi pendengar keluh kesah ku, tanpa kalian aku takkan bisa sampai ke titik ini....

Ini bukanlah akhir dari perjuanganku, tapi ini adalah awal dari kesuksesanku.
Terima kasih untuk semuanya.....

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat merampungkan penyelesaian penulisan skripsi ini, dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru”.

Skripsi ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak yang turut serta di dalamnya. Maka dengan itu penulis mengucapkan terima kasih dan rasa cinta kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam mendapatkan ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latief, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah menjadi motivator penulis untuk menyelesaikan studi.
3. Ibu Lilis Suryani, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang selalu turut memberikan pengarahan kepada penulis dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Eko Handriyan, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik, yang juga turut memberikan motivasi serta membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sufian H., SH., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu dan membagikan ilmunya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau khususnya pada Program Studi Administrasi Publik, yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan mengarahkan serta memberikan dorongan serta arahan yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/Karyawati Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan segala urusan administrasi mengenai keperluan penulis yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.
8. Pegawai Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian serta memberikan informasi yang akurat serta respon yang sangat baik.
9. Kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan semangat dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam Riau.

10. Keluarga Besar Administrasi Publik Angkatan 2015 yang selama ini menjadi teman seperjuangan satu kelas dalam menyelesaikan Studi di Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan naskah skripsi ini, banyak hambatan dan tantangan yang penulis temui. Oleh karena itu, apabila pembaca menemukan kesalahan dan kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat positif dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini guna koreksi dan penyempurnaan skripsi ini kedepannya.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dari pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita bersama.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Pekanbaru, 19 Juli 2021
Penulis
Ttd.

Mardi

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Kegunaan Penelitian	15
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	16
2.1. Studi Kepustakaan	16
1. Konsep dan Teori Administrasi Publik	19
2. Konsep dan Teori Organisasi Publik	22
3. Konsep dan Teori Manajemen Publik	24
4. Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	26
5. Konsep dan Teori Kinerja Pegawai	29
2.2. Kerangka Pikir	36
2.3. Konsep Operasional	37
2.4. Operasional Variabel	38
2.5. Teknik Pengukuran	40
BAB III : METODE PENELITIAN	43
3.1. Desain Penelitian	43
3.2. Lokasi Penelitian	44
3.3. Populasi dan Sampel	44
3.4. Teknik Penarikan Sampel	45
3.5. Jenis dan Sumber Data	45
3.6. Teknik Pengumpulan Data	48
3.7. Teknik Analisis Data	49

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	50
4.1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru.....	50
1. Keadaan Geografis	50
2. Demografi.....	51
3. Fisiografi.....	52
4. Sosial Budaya	54
4.2. Profil Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru	56
4.3. Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru	58
4.4. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru	60
4.5. Tugas dan Fungsi Kepala Bidang Kawasan Pemukiman.....	61
4.6. Sumber Daya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru	61
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
5.1. Identitas Responden	65
1. Jenis Kelamin	65
2. Tingkat Usia	66
3. Tingkat Pendidikan.....	67
5.2. Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru	68
1. Kualitas Kerja.....	68
2. Kuantitas Kerja.....	71
3. Waktu Kerja.....	74
4. Kerjasama.....	77
5. Kehandalan.....	80
6. Kompetensi.....	84
7. Komunikasi.....	87
BAB VI : PENUTUP	93
6.1. Kesimpulan.....	93
6.2. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 : Hasil Penghitungan Pengurangan Luasan Kumuh Tahun 2020 Kota Pekanbaru Provinsi Riau.....	8
1.2 : Program dan Kegiatan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	10
1.3 : Jumlah Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	12
2.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	40
3.1 : Populasi dan Sampel Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	44
4.1 : Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan.....	55
4.2 : Daftar Pejabat Struktural Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	62
4.3 : Sarana dan Prasarana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	63
5.1 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berdasarkan Jenis Kelamin...	65
5.2 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
5.3 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Usia.....	67
5.4 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kualitas Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	69

5.5 :	Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kuantitas Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	72
5.6 :	Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Waktu Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	75
5.7 :	Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kerjasama terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	78
5.8 :	Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Keandalan terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	81
5.9 :	Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kompetensi terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	84
5.10:	Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Komunikasi terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	87
5.11:	Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Pikir Penelitian Tentang Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru	37
4.1 : Struktur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru Bidang Kawasan Permukiman	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Kuisisioner Penelitian untuk Pegawai tentang Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.....	99
2. Daftar Wawancara Penelitian untuk Kepala Dinas tentang Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru	107
3. Daftar Wawancara Penelitian untuk Masyarakat tentang Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru	109
4. Daftar Telly Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru	112
5. Foto Dokumentasi Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru	113

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mardi
NPM : 147110020
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 Juli 2021
Pelaku Pernyataan,

Mardi

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI BIDANG KAWASAN PERMUKIMAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA PEKANBARU

ABSTRAK

Oleh
Mardi

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru. Konsep penilaian kinerja yang dipergunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerjasama, kehandalan, kompetensi dan komunikasi. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan analisa kuantitatif dan kualitatif, yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan utama untuk menganalisis kondisi empiris pada lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 21 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisis data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada interval penilaian Cukup Baik. Masih ditemui kelemahan yaitu pegawai bidang kawasan permukiman jarang melakukan sosialisasi dengan masyarakat mengenai program lingkungan sehat dan pentingnya menjaga kebersihan lingkungan. Selain itu Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru hanya memasang spanduk tentang larangan membuang sampah, tetapi pihak dinas tidak menyediakan tempat sampah dan tidak ada pengangkutan sampah, sehingga sampah jadi menumpuk. Kemudian tidak ada sanksi yang tegas bagi pelaku yang membuang sampah sembarangan. Dan masih ada beberapa rumah yang terkena banjir ketika hujan karena ruas gorong-gorong terlalu kecil sehingga menyebabkan banjir. Selain itu beberapa besi penutup drainase rusak dan hilang.

Kata Kunci: Analisis, Kinerja Pegawai, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman;

**EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS IN THE RESIDENTIAL AREAS
OF THE PUBLIC HOUSING AND RESIDENTIAL AREAS OF
PEKANBARU CITY**

ABSTRACT

**By
Mardi**

This study aims to explain the performance of employees in the residential area of the Public Housing and Residential Areas of Pekanbaru City. The concept of performance appraisal used includes work quality, work quantity, working time, cooperation, reliability, competence and communication. This type of research is a descriptive survey with quantitative and qualitative analysis, which prioritizes a list of questionnaires as a data collection tool and the data collected with this tool is then used as the main material to analyze empirical conditions at the research location. The population and sample in this study amounted to 21 people. The data collection technique used consisted of, primary data collected using questionnaires and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is by using a frequency table tool. Based on this analysis technique, the researcher assessed and concluded that the Employee Performance Analysis in the Residential Areas of the Public Housing and Residential Areas of Pekanbaru City was in the assessment interval of Fairly Good. There are still weaknesses, namely that employees in the residential area rarely do socialization with the community regarding healthy environmental programs and the importance of maintaining environmental cleanliness. In addition, the Pekanbaru City Public Housing and Settlement Service Office only put up a banner about the prohibition of throwing garbage, but the agency did not provide trash cans and there was no waste transportation, so that garbage piled up. Then there are no strict sanctions for perpetrators who throw garbage carelessly. And there are still some houses that are flooded when it rains because the culverts are too small, causing flooding. In addition, some of the iron drainage covers are damaged and missing.

Keywords: Analysis, Employee Performance, Department of Public Housing and Settlement Areas;

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Siagian (dalam Syafri, 2012:9) mendefinisikan Administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Suatu organisasi yang berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuan harus didukung dengan berbagai macam potensi serta pengelolaan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara teratur dan benar.

Organisasi menurut Moneey (dalam Zulkifli, 2015:99) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Artinya organisasi merupakan sebuah wadah bagi orang-orang didalamnya untuk mencapai tujuan dengan segala sesuatu sumberdayanya yang bersifat terbatas, untuk itu sangat diperlukan kegiatan managerial untuk mengatur sumberdaya-sumberdaya yang terbatas tersebut dan bagaimana tujuan-tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Manajemen menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam hal ini, jika tujuan yang ingin dicapai memperoleh hasil yang diharapkan, maka dibutuhkan amunisi atau sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal. Sehingga usaha-usaha yang dilakukan tidak mengkhianati hasil serta dapat dikatakan efektif dan efisien. Kinerja yang baik biasanya dilakukan oleh orang yang benar-benar ahli dibidang tersebut.

Kinerja menurut Robert Bacal (2004:39) merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap unit kerja dan organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011:60) ada tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu melakukan pekerjaan, usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat jika seluruh komponen itu ada bersama pegawai, dan kinerja pegawai akan menurun jika satu, dua atau seluruh faktor tersebut kurang atau tidak ada.

Menurut John Minner dan Zeithaml (dalam Sudarmanto 2009:11-14), Kinerja pegawai adalah perilaku yang dilakukan pegawai selama di tempat kerja yang memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja pegawai diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerjasama, kehandalan, kompetensi dan komunikasi.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi pada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang tergolong penduduknya banyak dan wilayah kekuasaannya luas. Sebagai negara yang menyanggah status negara berkembang, Indonesia punya tekad untuk mensejahterakan seluruh rakyatnya dari Sabang sampai Merauke, dari Pusat hingga Pelosok tanah air.

Dalam pelaksanaan administrasi, organisasi merupakan suatu wadah dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsinya. Pada hakikatnya, negara merupakan sebagai organisasi yang didalamnya tidak terlepas dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tersebut tentunya harus jalan beriringan antara kepala dan ekor, artinya pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus bekerja sama dalam satu misi, guna tercapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa ke masa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja pegawainya.

Menurut undang-undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik sebagai upaya peningkatan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik

sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik, serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga Negara dari penyalahgunaan wewenang. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, maka dipandang perlu untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pelayanan.

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan terus menerus dan berkesinambungan guna dapat mewujudkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Agar dimaksudkan untuk melestarikan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, bagi penyelenggara termasuk didalamnya aparatur pemerintah yang ada perlu memahami dengan pasti apa tugas dalam pelayanan publik.

Seorang aparatur sipil negara harus bisa untuk membuat suatu peningkatan diri, dimana ia dapat dan sanggup untuk menyelesaikan tugas dengan tanggung jawabnya mungkin dengan gaji dan jabatan yang diberikan oleh pemerintah berdasarkan ketentuan yang berlaku akan meningkatkan semangat diri seorang pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan waktunya.

Aparatur sipil negara yang di gaji oleh pemerintah berdasarkan aturan yang berlaku seharusnya bisa memberikan pelayanan yang baik dan optimal bagi masyarakatnya dimana gaji dan upah akan mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai negeri tersebut untuk meningkatkan kemauan dirinya dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tapi dilihat dalam hal ini adanya dari beberapa pegawai yang masih kurang optimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun regulasi yang mengatur mengenai kinerja pegawai yaitu Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang ini dirumuskan asas ASN, prinsip ASN, nilai dasar ASN, serta kode etik dan kode perilaku ASN. Adapun bunyi kode etik ASN yang tertuang dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 5 yaitu :

- a. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, & berintegritas tinggi;
- b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- c. Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan;
- d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan undang-undang;
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan undang-undang;
- f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;
- g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
- h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugas;
- i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- j. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
- k. Memegang teguh nilai dasar ASN dan menjaga reputasi dan integritas ASN; dan
- l. Melaksanakan ketentuan peraturan undang-undang mengenai disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara.

Perkembangan permukiman di daerah perkotaan tidak terlepas dari pesatnya laju pertumbuhan penduduk perkotaan baik karena faktor pertumbuhan penduduk kota itu sendiri maupun karena faktor migrasi. Peningkatan jumlah penduduk yang juga di ikuti oleh pertumbuhan ekonomi yang pesat menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan ruang dan penyediaan akan sarana dan prasarana permukiman.

Dari waktu ke waktu kebutuhan akan lahan di daerah perkotaan akan terus meningkat seiring meningkatnya jumlah penduduk, sedangkan ketersediaan akan lahan strategis untuk permukiman relatif tetap. Oleh karena itu penduduk di kota memanfaatkan lahan yang terbatas untuk dijadikan tempat permukiman tanpa memperhatikan lagi kualitas lingkungan permukimannya.

Pembangunan permukiman di lahan yang terbatas menimbulkan masalah alih fungsi penggunaan lahan yang tidak sesuai dengan peruntukan yang semestinya. Daya dukung lingkungan yang kurang memadai juga akan menimbulkan masalah permukiman yaitu tumbuhnya permukiman kumuh tidak layak huni di daerah perkotaan yang dapat mengakibatkan menurunnya kualitas lingkungan permukiman.

Di Indonesia penurunan kualitas lingkungan perumahan desa maupun kota banyak dijumpai pada daerah-daerah lingkungan padat, seperti lingkungan permukiman kumuh perkotaan. Penggunaan lahan secara optimal, wujud bangunan yang semrawut, prasarana dan sarana lingkungan yang kurang memadai merupakan pertanda terjadinya penurunan tersebut. Pembangunan pada dasarnya adalah perubahan yang dirancang bertahap dan berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan penduduk.

Kota Pekanbaru menjadi salah satu kota Metropolitan di Indonesia, dengan demikian, secara otomatis, perkembangan yang terjadi juga akan semakin tinggi, dan jumlah penduduk yang ada di kota Pekanbaru juga semakin hari semakin bertambah, berdasarkan Data yang penulis dapatkan dari Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru, jumlah masyarakat kota Pekanbaru saat ini mencapai angka 1

juta jiwa, dengan bertambahnya angka manusia yang memadati Kota Pekanbaru, maka secara otomatis juga akan memaksa fasilitas bangunan tempat tinggal harus ditingkatkan.

Pada tahun 2018, Pemerintah Kota Pekanbaru sudah mencanangkan Pekanbaru akan bebas dari permasalahan kawasan kumuh, tetapi kenyataannya sampai pada saat ini realisasi yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan perencanaan yang telah dilakukan, dimana hal ini merupakan tanggung jawab pekerjaan daripada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru Bidang Kawasan Permukiman.

Berdasarkan SK Walikota Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Keputusan Walikota Pekanbaru Nomor 189 Tahun 2017 Tentang Penetapan Lokasi Perumahan dan Pemukiman Kumuh di Kota Pekanbaru, ditetapkan bahwa luas Kawasan Kumuh yang ada di Kota Pekanbaru mencapai 113,56 Ha yang terbagi menjadi 5 (Lima) Kawasan Kumuh di masing-masing daerah, dan angka tersebut dapat di kategorikan cukup besar untuk Kota Pekanbaru.

Adapun lokasi yang menjadi kawasan kumuh yang di tetapkan oleh Walikota Pekanbaru berdasarkan Keputusan Walikota Pekanbaru Nomor 878 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Keputusan Walikota Pekanbaru Nomor 151 Tahun 2018 Tentang Penetapan Lokasi Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kumuh di Kota Pekanbaru, ditetapkan bahwa luas kawasan kumuh di Kota Pekanbaru mencapai 94,10 Ha yang terbagi atas 16 kelurahan dalam 5 kecamatan.

Kemudian berdasarkan data terbaru yang peneliti dapatkan dari Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru yaitu berupa

Berita Acara Kesepakatan Perhitungan dan Penetapan Pengurangan Luasan Kumuh Kota Pekanbaru Nomor 11/600/PERKIM/2021, adapun hasil penghitungan pengurangan luasan kumuh tahun 2020 Kota Pekanbaru Provinsi Riau menetapkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Hasil Penghitungan Pengurangan Luasan Kumuh Tahun 2020 Kota Pekanbaru Provinsi Riau

No	Kecamatan	Kelurahan	Luas Kumuh SK Tahun 2017 (Ha)	Sisa Luas Kumuh s/d 2019 (Ha)	Capaian Pengurangan Luasan Kumuh 2020 (Ha)	Sisa Luasan Kumuh 2021 (Ha)
1	Senapelan	Kampung Dalam	5	-	-	-
		Sago	1.86	-	-	-
		Kampung Bandar	9.5	3.97	-	3.97
		Kampung Baru	2.7	1.42	-	1.43
		Padang Terubuk	5.3	-	-	-
2	Rumbai	Sri Meranti	10.4	-	-	-
3	Rumbai Pesisir	Meranti Pandak	4.6	-	-	-
		Lembah Sari	3.9	-	-	-
		Limbungan	8.3	-	-	-
		Limbungan Baru	2.4	0.91	-	0.91
		Lembah Damai	13	2.91	-	2.91
4	Pekanbaru Kota	Kota Baru	4.3	-	-	-
		Sukaramai	6.6	4.77	0.68	4.10
		Tanah Datar	6.3	2.42	-	2.42
		Sumahilang	3.1	0.80	-	0.80
5	Lima Puluh	Pesisir	6.4	-	-	-
		Rintis	9.5	-	-	-
		Tanjung Rhu	7.1	0.81	0.81	-
6	Payung Sekaki	Tampan	3.3	-	-	-
Total			113.56	18.05	1.49	16.55

Sumber : Berita Acara Kesepakatan Perhitungan dan Penetapan Pengurangan Luasan Kumuh Kota Pekanbaru Nomor 11/600/PERKIM/2021

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 6 kecamatan yang terdiri dari 19 kelurahan yang telah ditetapkan sebagai kawasan kumuh oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru. Dari 19 kelurahan

tersebut diatas, peneliti hanya memilih satu kelurahan yang menjadi fokus penelitian, yaitu Kelurahan Padang Terubuk.

Padang Terubuk merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kecamatan Senapelan. Adapun luas Kelurahan Padang Terubuk adalah 1,54 km². Jumlah penduduk di Kelurahan Padang Terubuk yaitu berjumlah 4.034 orang, yang terdiri dari 2.066 orang laki-laki dan 1.968 orang perempuan, dengan jumlah Kepala Keluarga sebanyak 700 KK.

Adapun yang menjalankan sekaligus penanggungjawab dalam pelaksanaan program penanganan kawasan kumuh di Kota Pekanbaru adalah Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dimana tugas pokok dan fungsi dari Kedudukan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru Bidang Kawasan Permukiman yang tertera pada Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 95 Tahun 2019, pasal 14 adalah sebagai berikut :

1. Bidang Kawasan Permukiman mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Dinas dalam melaksanakan sub urusan kawasan permukiman.
2. Bidang Kawasan Permukiman dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Pendataan dan perencanaan kawasan permukiman.
 - b. Penyusunan, perumusan dan pelaksanaan program kerja Bidang Kawasan Permukiman berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Pelaksanaan koordinasi dan perumusan penyusunan program kerja, petunjuk teknis dan laporan yang berkaitan dengan tugasnya.
 - d. Pelaksanaan koordinasi dan perumusan bahan-bahan dan kegiatan dalam rangka pembinaan umum, penyuluhan, pengaturan, bimbingan teknis, pelaksanaan, pengawasan bidang kawasan permukiman.
 - e. Pelaksanaan koordinasi dan perumusan usulan rencana yang diperlukan untuk pelaksanaan kegiatan kawasan permukiman.
 - f. Penyusunan Peraturan Daerah tentang pencegahan timbulnya permukiman kumuh di wilayah kota.
 - g. Pelaksanaan perbaikan, peremajaan permukiman kumuh perkotaan.

- h. Pelaksanaan koordinasi dan merumuskan petunjuk teknis kegiatan kawasan permukiman.
- i. Pelaksanaan koordinasi, merumuskan pertimbangan dan bimbingan dalam rangka kegiatan kawasan permukiman.
- j. Pelaksanaan koordinasi dan merumuskan kegiatan pengendalian dan pengawasan terhadap pelaksanaan program.
- k. Pelaksanaan koordinasi dan merumuskan pemberian saran, pertimbangan dan rekomendasi dalam rangka memproses pengaturan dan pemberian izin yang berkaitan dengan bidang dan tugasnya menurut kebijakan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- l. Pengendalian dan pelaksanaan norma, standar, pedoman dan petunjuk operasional bidang permukiman.
- m. Pencegahan timbulnya perumahan kumuh dan permukiman kumuh.
- n. Penataan dan peningkatan kualitas perumahan kumuh dan permukiman kumuh.
- o. Pemanfaatan dan mengendalikan kawasan permukiman.
- p. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun program dan kegiatan dari Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru beserta indikator dan targetnya yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 : Program dan Kegiatan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

Program	Kegiatan	Indikator	Target	
			2020	2021
Pelaksanaan perbaikan, peremajaan permukiman kumuh perkotaan	1. Melaksanakan dan mengendalikan kegiatan perencanaan kawasan permukiman kumuh di tingkat kota dan kelurahan	Tersedianya SOP dan standar teknik kualitas perencanaan dalam pembangunan infrastruktur	100%	100%
	2. Melaksanakan dan mengendalikan pembiayaan program dan kegiatan kolaborasi kelembagaan ditingkat kota dan kelurahan	Tersedianya SOP, buku pedoman, serta perjanjian terikat dalam pembangunan infrastruktur hingga selesai	100%	100%
	3. Melaksanakan dan mengendalikan kegiatan infrastruktur di tingkat kota dan kelurahan	Tersedianya SDM yang kompeten dalam manage proses pembangunan infrastruktur dilapangan	50 Peserta	50 Peserta

Sumber : Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Pekanbaru, 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru memiliki satu program, tiga kegiatan, tiga indikator, dan targetnya pada tahun 2020 dan tahun 2021 yaitu 100%. Ini artinya rencana kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru sudah cukup baik.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru merupakan salah satu Organisasi formal di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang memberikan kontribusi yang cukup besar dalam bidang Kawasan Permukiman khususnya di wilayah Kota Pekanbaru. Kinerja pegawai di bidang Kawasan Permukiman yang siap dan aktif terhadap kemajuan kawasan permukiman merupakan suatu harapan besar bagi masyarakat dan pemerintah Kota Pekanbaru agar program dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya dan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Adapun Visi yang ditetapkan oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru adalah : “Terwujudnya Infrastruktur Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Yang Handal dan Berkelanjutan Menuju Masyarakat Yang Mandiri dan Sejahtera”.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Pekanbaru 9 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dalam pemerintahan untuk membantu Walikota Pekanbaru dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah.

Secara kelembagaan, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berdasarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 95 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, merupakan satuan kerja perangkat daerah yang mengemban sebagian urusan pemerintahan daerah dibidang Perumahan dan Permukiman.

Jumlah aparatur sipil Negara (ASN) yang tersedia pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru sebanyak 55 (lima puluh lima) orang dan adapun jumlah untuk Tenaga Harian Lepas (THL) adalah sebanyak 73 orang pegawai, dengan rinciannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3: Jumlah Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru

No	Kelompok Pegawai	Laki-Laki	Parempuan	Total
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	43 Orang	12 Orang	55 Orang
2	Tenaga Harian Lepas (THL)	55 Orang	18 Orang	73 Orang
Jumlah		98 Orang	30 Orang	128 Orang

Sumber : *Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru adalah sebanyak 128 Orang pegawai, yang terdiri dari 55 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 73 orang Tenaga Harian Lepas (THL).

Adapun program yang dibuat pada tahun 2018 oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru dalam mengatasi permasalahan kawasan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru yaitu “PROGRAM

LINGKUNGAN SEHAT PERUMAHAN”. Program ini dijalankan oleh Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, yang kemudian bekerjasama dengan CV. Matahari Riau Berjaya. Dalam merealisasikan program tersebut, adapun Rencana Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Pendataan dan perencanaan kawasan permukiman cenderung kumuh.
2. Kegiatan pengendalian kawasan permukiman kumuh.
3. Penataan dan pembangunan kawasan permukiman kumuh.
4. Pendataan dan perencanaan kawasan pemukiman kumuh.

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan di lapangan, yakni di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, peneliti menemukan beberapa fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Bidang Kawasan Permukiman, diantaranya yaitu :

1. Masih ada beberapa kawasan permukiman di Kota Pekanbaru yang masuk dalam kategori kawasan permukiman kumuh, yang terbagi dalam 6 Kecamatan yaitu Senapelan, Rumbai, Rumbai Pesisir, Pekanbaru Kota, Lima Puluh dan Payung Sekaki, seperti yang tertera pada tabel 1.1. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman masih belum maksimal dalam meminimalisir kawasan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru. (Sumber: *Berita Acara Kesepakatan Perhitungan dan Penetapan Pengurangan Luasan Kumuh Kota Pekanbaru Nomor 11/600/PERKIM/2021*).

2. Pemerintah Kota Pekanbaru telah menargetkan pembebasan Kota Pekanbaru dari permasalahan kawasan permukiman kumuh sejak tahun 2018 melalui Program Lingkungan Sehat Perumahan dari Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, namun realisasinya hingga saat ini belum sesuai dengan apa yang telah menjadi target Pemerintah Kota Pekanbaru sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman masih belum maksimal dalam menuntaskan kawasan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru. (Sumber: *Rencana Kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru Tahun 2018*).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, hal inilah yang membuat peneliti menjadi sangat tertarik untuk meneliti permasalahan ini. Oleh sebab itu, jika didasarkan dengan fenomena dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tarik dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menjelaskan Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis, sebagai pengembangan Ilmu pengetahuan tentang Administrasi Publik yang di pelajari dalam dunia perkuliahan.
2. Manfaat Akademis, sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca dan peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.
3. Manfaat Praktis, sebagai sumbangan pemikiran terutama bagi Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

2.1. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau suatu penelitian diperlukan adanya konsep landasan atau pedoman sebagai dasar untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalah-pahaman dalam sebuah penelitian.

Selanjutnya dalam upaya mewujudkan cita-cita Indonesia sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu “Mensejahterakan Kehidupan Bangsa”, maka sebuah Negara perlu dikelola secara serius dan juga secara berkala dengan sebuah manajemen yang jelas. Ketika berbicara mengenai manajemen, tentu sangat identik dengan Negara Indonesia yang menganut sistem desentralisasi dalam mengatur dan mengelola pemerintahannya. Hal ini sangat dibutuhkan dalam sebuah manajemen, karena jika pengelolaannya tidak baik, maka peningkatan kesejahteraan tidak akan terwujud sesuai dengan harapan yang direncanakan.

Selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini. Karena penelitian ini membahas tentang sistem pemerintahan atau menyangkut tentang organisasi publik. Dan tentunya didalam sistem pemerintahan tidak terlepas dari yang namanya manajemen. Manajemen berkembang dan hidup layaknya sebuah sistem. Manajemen hadir dengan peran yang melekat sebagai penyatu semua unsur tersebut. Dikarenakan sebuah sistem

yang baik tidak akan terwujud tanpa bersatunya semua unsur-unsur tersebut. Dan berikut adalah penjelasan beberapa unsur dalam manajemen, antara lain:

1. Konsep dan Teori Administrasi Publik

Secara etimologis, Syafri (2012:3) mengemukakan bahwa administrasi berasal dari bahasa latin, terdiri dari *ad* dan *ministrare*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, serta pengelolaan”.

Dahulu, pengertian dan pandangan terhadap administrasi sangatlah sempit. Namun seiring berjalannya waktu, ilmu administrasi semakin maju dan berkembang, baik fokus maupun lokusnya.

Siagian (dalam Syafri 2012:9) juga mengatakan bahwa Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemudian, Waldo (dalam Zulkifli 2005:19) juga mengatakan bahwa administrasi adalah suatu bentuk upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasional tinggi.

Selanjutnya, menurut Zulkifli (2005:16) konsep administrasi diidentikkan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis. Dalam studi administrasi dikonsepskan menjadi dua, yaitu :

- a. Administrasi dalam arti sempit

Pada konteks ini administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya.

b. Administrasi dalam arti luas

Pada konteks ini mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah yang telah disepakati sebelumnya.

Selain dari pada itu, dalam pengertian luas administrasi bisa dilihat dari 3 sudut pandang, sehingga menghasilkan 3 pengertian menurut sudut pandangnya masing-masing oleh Anggara (2012:20) yaitu :

- a. Dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses pemikiran, pengaturan, penentuan tujuan hingga pelaksanaan kerja sehingga tujuan yang dimaksud akan tercapai.
- b. Dari sudut fungsi, administrasi merupakan keseluruhan aktivitas yang seara sadar dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang yang berfungsi sebagai administrator atau pemimpin. Dalam kegiatan tersebut terdapat berbagai macam tugas (fungsi) kerja, misalnya tugas perencanaan, tugas mengorganisasi, tugas menggerakkan, tugas mengawasi, dan sebagainya.
- c. Dari sudut pandang kelembagaan, administrasi ditinjau dari manusia-manusia, baik secara perseorangan maupun kolektif yang menjalankan kegiatan-kegiatan guna mencapai hasil, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari ketiga definisi diatas, maka timbul sebuah pertanyaan, siapakah orang-orang yang dimaksud dalam administrasi luas?

Adapun orang-orang pengisi organisasi yang dimaksud dalam 3 definisi diatas menurut Anggara (2012:21) adalah sebagai berikut :

- a. Administrator : Orang yang menentukan dan mempertahankan tujuan
- b. Manager : Orang yang langsung memimpin pekerjaan kearah tercapainya hasil yang nyata
- c. Pembantu Ahli (*staf*) : Terdiri atas para ahli dalam setiap bidang, selaku penasehat (*brain-trust*) dan berfungsi dibidang karya

- d. Karyawan : Para pelaksana dan pekerja yang digerakkan oleh manajer untuk bekerja, guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dilihat dari definisi di atas administrasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hal di atas membukakan mata kita untuk lebih melihat terhadap administrasi dan menunjukkan bahwa administrasi tidak hanya sebatas proses ketik-mengetik surat, catat-mencatat atau arti sempit lainnya. Dan ketika diperhatikan lebih seksama, sangat terlihat bahwa administrasi tidak hanya hadir sebagai sebuah proses sederhana yang mudah untuk disepelekan secara legalitas. Karena, teramat sangat spesifik pembahasan administrasi secara meluas dan mencakup semua unsur yang ada didalamnya, baik dari sumber daya manusianya maupun dari sumber daya organisasi lainnya, dimana semua sumber daya organisasi itu biasa dikenal dengan istilah 6M, seperti yang tertera dalam buku yang ditulis oleh Zulkifli dan Nurmasari (2015), antara lain :

- a. *Man*, yaitu Manusia. Dalam organisasi, manusia dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sumber utama yang sangat menentukan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Apabila SDM didalam suatu organisasi tersebut berkualitas, maka kehidupan organisasi itu pun akan berkualitas.
- b. *Money*, yaitu Uang. Uang yang dimaksud disini adalah sumber kekuatan utama kedua setelah manusia. Karena segala pergerakan yang dilakukan didalam organisasi sangat tidak terlepas dari kebutuhan financial.

- c. *Method*, yaitu Metode atau Cara. Cara yang dimaksud disini adalah segala macam jalan, taktik, strategi dalam menciptakan sebuah organisasi tersebut menjadi sangat produktif dan berkelanjutan.
- d. *Machine*, yaitu Mesin. Mesin yang dimaksud disini merupakan perangkat-perangkat keras dalam organisasi yang membantu kelancaran pergerakan sebuah organisasi, dan tentunya membuat kinerja lebih praktis, ekonomis, efektif dan efisien.
- e. *Material*, yaitu Bahan atau Alat. Bahan atau alat ini berfungsi sebagai sesuatu yang akan diolah, dibuat, dikerjakan, diproses dan dihasilkan. Bahan inilah yang akan dikerjakan oleh manusia, yang diperoleh menggunakan uang dan akan dikerjakan menggunakan mesin. Bahan yang dimaksud disini adalah bahan baku atau bahan pokok dalam organisasi dan semua perangkat lunak selain mesin yang berupa perangkat keras.
- f. *Market*, yaitu Pasar. Dalam organisasi public, market akan terealisasi dengan sendirinya dalam bentuk opini masyarakat atau unsur kepentingan. Sementara dalam organisasi privat atau bisnis, market benar-benar diartikan sebagai pasar untuk tempat akhir dalam pemasaran produk.

6M diatas merupakan landasan utama untuk sebuah administrasi yang baik dalam menempatkan diri ditengah-tengah birokrasi pemerintahan secara menyeluruh termasuk Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru.

Administrasi terbagi menjadi 2 yaitu adminstrasi publik dan administrasi bisnis. Administrasi publik (*public administration*) merupakan suatu bahasan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting dalam kehidupan negara yang meliputi lembaga eksekutif, legislative dan yudikatif, serta hal-hal yang berkaitan dengan publik yang meliputi kebijakan publik, manajemen publik, administrasi pembangunan, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggaraan Negara.

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat terkait definisi administrasi publik. Seperti pendapat menurut Siagian (dalam Andry 2015:14) bahwa Administrasi Publik adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.

Kemudian Chandler dan Plano (dalam Keban, 2014:3) juga berpendapat bahwa administrasi public adalah proses dimana sumber daya dan personil public memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur (selain perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri) yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi Publik, yang ada pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
- b. Manajemen Publik, yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran public, dan manajemen sumber daya manusia.
- c. Implementasi, yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan public dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintah dan etika birokrasi.

Tidak hanya itu, Wilson (dalam Syafie 2012) juga mengemukakan bahwa administrasi public adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintahan ialah melaksanakan pekerjaan public secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat.

Kemudian menurut Waldo (dalam Syafri 2012:21) administrasi public adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai tujuan pemerintahan.

Jadi, dapat disimpulkan batasan administrasi publik diatas tergambar bahwa konsep administrasi dalam mencapai keseluruhan aktivitas kerjasama

antara dua orang atau lebih untuk menyelesaikan aktivitas pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan bernegara yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Konsep dan Teori Organisasi Publik

Organisasi merupakan salah satu unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah atau tempat pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai macam aktivitas untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan komitmen tertentu.

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian mengenai organisasi. Seperti pengertian organisasi menurut Malinowski (dalam Mulyadi, 2015:5) yaitu Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas – tugas atau tugas umum, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi, dan patuh pada peraturan. Walaupun Malinowski tidak menyebutkan untuk apa berorganisasi, tetapi dapat disimpulkan bahwa kelompok orang yang berkerja sama itu adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Sufian Hamim (2003:13), Organisasi adalah sarana atau alat mencapai tujuan, maksudnya adalah dengan adanya organisasi maka memudahkan untuk menjalin Kerjasama yang tertata dan terstruktur, sehingga personil-personil didalam organisasi merasa nyaman melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi bisa terlaksana dengan baik.

Petters (2005:35) Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkerja sama untuk mencapai tujuan dan unsur-unsurnya meliputi :

- a) Suatu organisasi terbentuk dari sejumlah orang atau individu
- b) Organisasi dirancang atau dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu

- c) Dalam organisasi terdapat suatu struktur formal yang memungkinkan terjadinya komunikasi dan kolaborasi
- d) Dalam organisasi terdapat bagian kerja yang di rancan untuk mengalokasikan tanggung jawab, baik dalam penyusunan kebijakan, baik dalam mengendalikan kegiatan yang dikerjakan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Mooney (dalam Mulyadi, 2015:19) Organisasi timbul bilamana orang-orang bergabung dalam usaha meraka dalam mencapai tujuan bersama.

Selain dari pada itu, Siagian (2003:6) juga menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/sekelompok orang byang disebut bawahan.

Organisasi dalam arti dinamis berarti memandang organisasi sebagai suatau organ yang hidup, sduatu organisme yang dinamis. Artinya memandang suatu organisasi tidak hanya dari segi bentuk dan wujudnya tetapi juga melihat dari segi isinya. Isi daripada organisni itu adalah sekelompok orang- orang yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain organisasi dalam kata dinamis berarti menyoroti aktivitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi, serta segala macam aspek yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

Pada hakikatnya, dalam pengertian organisasi diatas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang pertama :

- Organisasi dipandang sebagai wadah atau sebagai alat yang berarti :
 1. Organisasi sebagai alat pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya,
 2. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang (*group of pople*) yang mengadakan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama,

3. Organisasi sebagai wadah atau tempat dimana administrasi dan manajemen dijalankan yang memungkinkan administrasi dan manajemen itu bergerak sehingga memberi bentuk pada administrasi dan manajemen.
 - Organisasi dipandang sebagai jaringan dari hubungan kerja yang bersifat formal seperti yang tergambar dalam satu bagan dengan mempergunakan kotak-kotak yang beraneka ragam. Kotak-kotak tersebut memberikan gambaran-gambaran tentang kedudukan atau jabatan yang harus diisi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan fungsi masing-masing.
 - Organisasi dipandang sebagai hirarki kedudukan atau jabatan yang ada yang menggambarkan secara jelas tentang garis wewenang, garis komando, dan garis tanggung jawab.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk bisa tetap mempertahankan keberlangsungan hidup sebuah organisasi ditengah-tengah perubahan lingkungan dan tetap eksis, maka organisasi harus mampu bersikap dewasa untuk menempatkan diri dalam menghadapi tantangan lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Selain daripada itu, organisasi juga membutuhkan sebuah strategi jitu dalam mengelola sumber daya yaitu dengan Manajemen.

3. Konsep dan Teori Manajemen Publik

Suatu organisasi jika ingin tetap berjalan lancar, maka memerlukan suatu ilmu dan strategi untuk mempertahankan serta menjalankan organisasi tersebut. Ilmu dan strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen. Dimana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya pencapaian tujuan dengan mendayagunakan serta mengoptimalkan bantuan dan kemampuan orang lain untuk melakukan aktifitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) Manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Kemudian menurut Hasibuan (dalam Samsudin, 2010:17) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sadikin (dalam Samsudin, 2010:18) Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen disebut sebagai “ilmu” dan ada juga yang menyebut manajemen sebagai “seni” dikatakan manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Manajemen sebagai seni adalah suatu kreatifitas pribadi yang di sertai suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu, sedangkan seni mendorong orang untuk memperaktekannya. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu visi atau tujuan dengan keterampilan tertentu.

Selain daripada itu, Zulkifli (2005:92) juga mengemukakan bahwa fungsi-fungsi spesifik manajemen seperti yang dikonsepsikan oleh Terry, yaitu :

- a. Perencanaan (*Planning*);
Mencakup fungsi pengembalian keputusan (*decision making*) dan penganggaran (*budgeting*).
- b. Pengorganisasian (*Organizing*);
Mencakup fungsi staf (*staffing*), fungsi pelatihan (*training*) dan fungsi pengkoordinasian (*coordinating*).
- c. Penggerakan (*Actuating*);
Mencakup fungsi pemberian motivasi (*motivating*), fungsi pengarahan (*directing*) dan fungsi memimpin (*leading*).
- d. Pengawasan (*Controlling*);
Mencakup fungsi pelaporan (*reporting*), fungsi penilaian (*evaluating*), fungsi penyempurnaan (*correcting*) dan fungsi pengendalian (*reaning*).

Mengapa manajemen dibutuhkan? Manajemen dibutuhkan oleh semua orang atau organisasi. Tanpa manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan akan sia-sia belaka. Alasan diperlukan manajemen adalah sebagai berikut :

- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan.
- Manajemen dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan diantara tujuan – tujuan, sasaran – sasaran, dan kegiatan-kegiatan dari pihak – pihak yang berkepentingan dalam organisasi atau perusahaan, seperti pengusaha dan karyawan, kreditur dengan nasabah, atau masyarakat dengan pemerintah.
- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas kerja organisasi atau perusahaan.

Dari alasan diperlukannya manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat dibutuhkan dalam berorganisasi termasuk di dalam Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

4. Konsep dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, yakni meliputi semua orang yang melakukan aktivitas kerja sama. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi

yang maksimal bagi pengembangan dirinya, karena itu manusia juga perlu di atur atau di manajemen.

Menurut Mangkunegara (2011:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam perkembangan unsur manusia, telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu ilmu yang mempelajari khusus pada satu unsur manajemen tersebut yakni manusia (*man*).

Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai pengatur jalannya sebuah organisasi yang dibentuk dengan memanfaatkan sumber daya organisasi yang ada.

Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:21) antara lain sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*Spesialisasi*).
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan (*simbiosis mutualisme*).
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi, fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama tanpa paksaan hingga pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian (*Separation*) adalah diputusnya hubungan kerja seorang karyawan dari perusahaan.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2007:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih serta memberi penghargaan dalam penilaian.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan

memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Adapun ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut Faustino (2003:4) meliputi semua aktifitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, diantaranya adalah :

- a. Rancangan organisasi
- b. Staffing
- c. Sistem reward
- d. Manajemen performansi
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi
- f. Komunikasi dan hubungan masyarakat

Dari beberapa penjelasan mengenai definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses dalam menentukan kualitas manusia dengan melakukan tahapan perekrutan, pelatihan, pendidikan, pemberian imbalan serta penghargaan hingga pensiun, dalam rangka mengisi posisi manajemen agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai.

5. Konsep dan Teori Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* (pelaksanaan dari sebuah tanggungjawab) artinya suatu pekerjaan lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Penilaian dari suatu pekerjaan menentukan kedudukan rasio pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Haynes, dalam Sinambela, 2012:5).

Menurut Prawirosentono (1999:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Rumusan diatas menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian menurut Riva'i dan Basri (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok, dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok.

Selanjutnya Sinambela (2012:5) juga mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja pegawai harus dikelola karena tanpa penetapan beban tugas dan arahnya yang jelas pegawai tidak akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dalam 3 kriteria menurut Robbins (1996:75), yaitu :

- a) Hasil-hasil tugas individual

Yakni menilai hasil tugas pegawai dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai berdasarkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, dan periode waktu tertentu. Bila pegawai dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.

b) Perilaku

Perusahaan tentunya terdiri dari banyak pegawai baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

c) Ciri atau sifat

Yaitu bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat yang ada pada pegawai umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan orientasi pada standar hasil kinerja.

Keberhasilan dari sebuah kerja merupakan suatu sasaran yang ingin didapatkan oleh individu. Namun, proses untuk mendapatkan keberhasilan dari sebuah pekerjaan terdapat faktor yang bisa mempercepat atau memperlambat

dalam mencapai hasil yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting untuk diketahui agar pencapaian dari suatu pekerjaan bisa didapatkan.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dari individu dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya :

- Kualitas dan kemampuan individu. Yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, dan kondisi fisik pegawai (individu). Kualitas dan kemampuan pegawai yang baik bisa didapatkan dari proses rekrutmen yang benar dan sesuai dengan standar penerimaan pegawai serta adanya pelatihan.
- Sarana pendukung. Yaitu hal yang berhubungan dengan sarana kerja. Dengan adanya sarana kerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja dari pegawai (individu) meningkat.

Dari penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja individu diatas, peneliti memaknai bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan faktor yang dapat dijadikan tolak ukur untuk melihat bagaimana kinerja pegawai (individu) dan sangat penting untuk diketahui agar nantinya individu dalam bekerja dapat mengidentifikasi hal-hal apa saja yang perlu untuk diperhatikan dalam pencapaian suatu pekerjaan.

Teknik yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui penilaian (*appraisal*) motivasi pegawai untuk bekerja, mngembangkan kemampuan dimasa mendatang yang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangannya. Penilaian mengenai kinerja digunakan untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan

menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan tersebut (Simamora dalam Sinambela 2012:47).

Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik dari kinerja (*performance feedback*) memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka dalam bekerja. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi kerja (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan. Evaluasi kerja menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi (Sinambela, 2012:47).

Penilaian kinerja adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada setiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh atasan mereka. Penilaian kinerja juga merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan hasil yang adil berdasarkan tingkat pekerjaan dan tingkat prestasi (Rao dalam Sinambela, 1996:1).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dimaknai bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dari proses kerja yang dilaksanakan yang berkaitan dengan standar dari pekerjaan yang telah ditentukan. Suatu pekerjaan harus dilakukan evaluasi agar dapat mengetahui seberapa besar pencapaian dari pekerjaan tersebut telah dilakukan.

Metode penilaian kinerja menjadi penting untuk diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat

tidaknya metode penilaian yang dipilih dan diimplementasikan. Penilaian kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang sangat penting, suatu organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan informasi terkait pencapaian dari kinerja.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Cumming dan Donald (dalam Sinambela, 2012:61) adalah :

- Untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluative atau yang memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai.
- Untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
- Untuk pengembangan berbagai karya lewat program-program yang telah dilaksanakan.

Menurut Sastrohadiwiry (2003:233) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai :

- ✓ Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- ✓ Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- ✓ Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- ✓ Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- ✓ Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.
- ✓ Standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dimaknai bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan dan sebagai bahan pengembangan bagi instansi yang bersangkutan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur. Untuk menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja pegawai tersebut membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai (individu). John Miner dan Zeithaml (dalam Sudarmanto 2009:11-14) mengemukakan 7 indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai, yaitu :

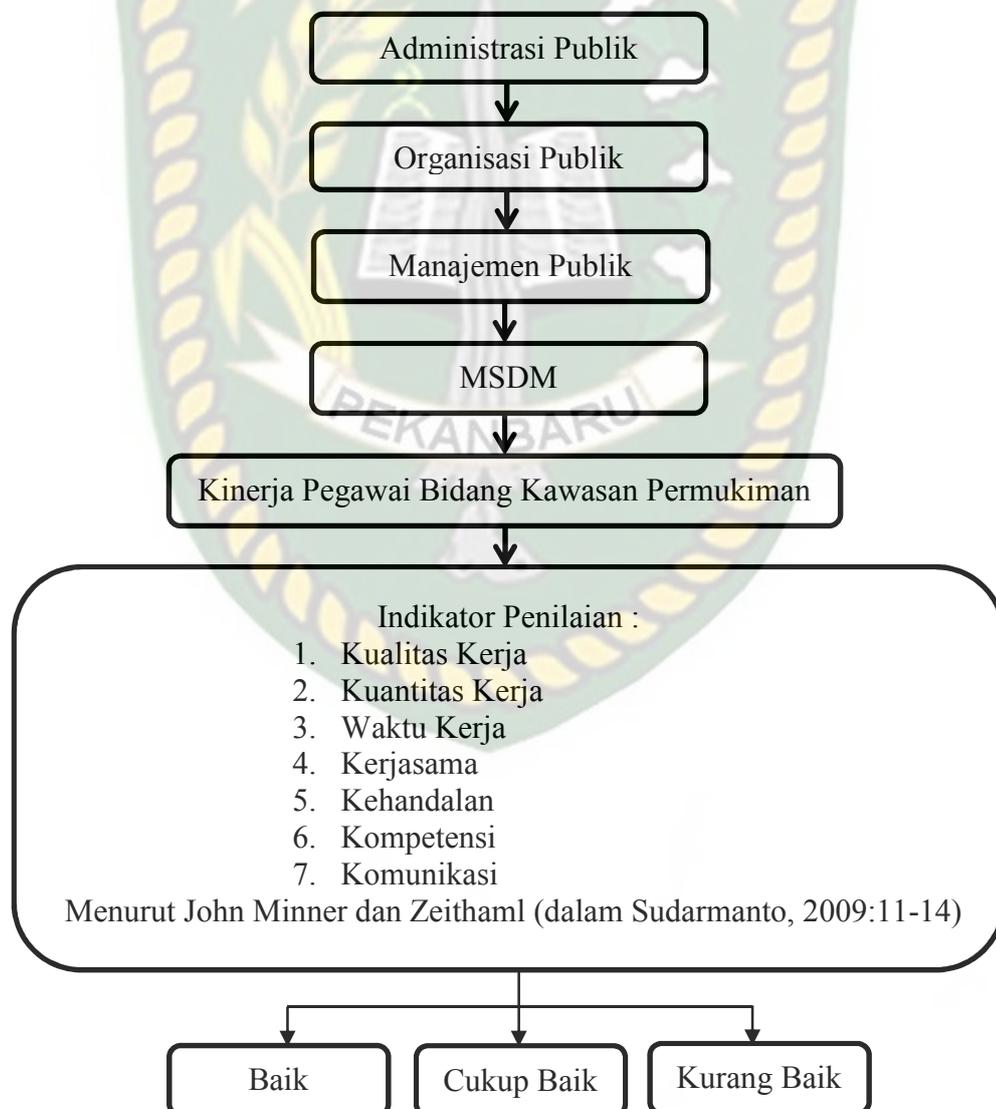
- a. Kualitas kerja yaitu tingkat baik buruknya sesuatu, tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan yang dihasilkan oleh pegawai.
- b. Kuantitas kerja yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.
- c. Waktu kerja yaitu penggunaan waktu oleh pegawai dalam bekerja seperti tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan jam kerja hilang.
- d. Kerjasama yaitu kerja sama antara pegawai dengan orang lain dalam bekerja.
- e. Keandalan yaitu mencakup konsistensi kinerja dan keandalan pegawai dalam memberikan pelayanan yakni secara akurat, benar dan tepat.
- f. Kompetensi yaitu keahlian dan pengetahuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- g. Komunikasi yaitu kemampuan pegawai dalam menjelaskan pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan mudah dipahami oleh masyarakat.

Berdasarkan penjelasan mengenai indikator kinerja menurut John Miner dan Zeithaml, dapat dimaknai bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang sesuai dengan keahlian, perilaku dan kepemimpinan yang dimiliki oleh individu tersebut. Kinerja harus memberikan pelayanan publik dengan tidak melanggar ketentuan yang ditetapkan sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan masyarakat.

2.2. Kerangka Pikir

Dalam hal ini, berdasarkan dari variabel penelitian ini yaitu “Kinerja Pegawai”, maka penulis menguraikan alur kerangka pikir dengan mendudukan tujuh indikator menurut John Minner dan Zeithaml (dalam Sudarmanto, 2009:11-14). Adapun tujuh indikator tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1: Kerangka Pikir Penelitian tentang Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru



Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2021.

2.3. Konsep Operasional

Untuk memudahkan pemberian pemahaman dalam menafsirkan istilah atau pun konsep terkait usulan penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

1. Administrasi publik adalah segala kegiatan yang meliputi tulis menulis, ketik mengetik, komputerisasi, surat menyurat (korespondensi), kearsipan, dan agenda. Dalam penelitian ini, administrasi adalah segala hal termasuk menulis, mendokumentasikan hasil penelitian, dan lain-lain.
2. Organisasi publik adalah suatu tempat dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai Bidang Kawasan Permukiman.
3. Manajemen publik adalah pengendalian dan pemanfaatan semua faktor sumber daya yang ada di Bidang Kawasan Permukiman guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
5. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.
6. Kualitas kerja, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu, tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan yang dihasilkan oleh pegawai bidang Kawasan permukiman.

7. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai bidang Kawasan permukiman.
8. Waktu kerja, yaitu penggunaan waktu oleh pegawai bidang Kawasan permukiman dalam bekerja seperti tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif, dan jam kerja hilang.
9. Kerja sama, yaitu kerja sama antara pegawai bidang Kawasan permukiman dengan orang lain dalam menyelesaikan masalah permukiman kumuh.
10. Keandalan yaitu mencakup konsistensi kinerja dan keandalan pegawai dalam memberikan pelayanan yakni secara akurat, benar dan tepat.
11. Kompetensi yaitu keahlian dan pengetahuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
12. Komunikasi yaitu kemampuan pegawai dalam menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan atau masyarakat dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah oleh masyarakat.

2.4. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator, item penilaian, dan skala yang direncanakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat. Tujuan operasional variabel ini adalah menjelaskan mengenai konsep-konsep utama dalam penelitian ini dan pengelompokan item penelitian yang mana sebagai variabel penelitian adalah “Kinerja Pegawai”, kemudian indikatornya dari pendapat John Minner dan Zeithaml (dalam Sudarmanto, 2009:11-14), yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 : Operasionalisasi Variabel Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Kategori Pengukuran
Menurut John Minner dan Zeithaml (dalam Sudarmanto 2009:11-14), Kinerja pegawai adalah perilaku yang dilakukan pegawai selama di tempat kerja yang memberi kontribusi terhadap tujuan organisasi.	Kinerja Pegawai Bidang Kawasan Permukiman	1. Kualitas Kerja	1. Menyusun program kerja. 2. Menyusun rencana operasional.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		2. Kuantitas Kerja	1. Target pencapaian kerja. 2. Jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		3. Waktu Kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. 2. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		4. Kerjasama	1. Melakukan koordinasi dengan baik kepada semua stakeholder. 2. Melakukan kerjasama dengan pihak swasta.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		5. Kehandalan	1. Melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin. 2. Melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		6. Kompetensi	1. Melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab. 2. Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan undang-undang.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		7. Komunikasi	1. Memberikan informasi secara benar dan transparan kepada masyarakat. 2. Melakukan sosialisasi kepada masyarakat yang tinggal di permukiman kumuh.	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber : Olahan Penulis, 2021.

2.5. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 3 (tiga kategori) yaitu : Baik (3 Skor), Cukup Baik (2 Skor), dan yang terakhir adalah Kurang Baik (1 Skor).

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persentase, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran untuk penilaian setiap indikator. Untuk lebih jelasnya tentang kategori ukuran tersebut akan diuraikan dibawah ini :

▪ Ukuran Variabel

Baik : Apabila penilaian terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kawasan Permukiman berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kawasan Permukiman berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kawasan Permukiman berada pada skala 1 - 33%

• Ukuran Indikator Variabel

1. Kualitas Kerja

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kualitas Kerja berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kualitas Kerja berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kualitas Kerja berada pada skala 1 - 33%

2. Kuantitas Kerja

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kuantitas Kerja berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kuantitas Kerja berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kuantitas Kerja berada pada skala 1 - 33%

3. Waktu Kerja

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Waktu Kerja berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Waktu Kerja berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Waktu Kerja berada pada skala 1 - 33%

4. Kerjasama

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kerjasama berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kerjasama berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kerjasama berada pada skala 1 - 33%

5. Kehandalan

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kehandalan berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kehandalan berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kehandalan berada pada skala 1 - 33%

6. Kompetensi

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kompetensi berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kompetensi berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Kompetensi berada pada skala 1 - 33%

7. Komunikasi

Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Komunikasi berada pada skala 67 - 100%

Cukup Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Komunikasi berada pada skala 34 - 66%

Kurang Baik : Apabila penilaian terhadap indikator Komunikasi berada pada skala 1 - 33%

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah tipe deskriptif, dengan analisa kuantitatif. Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran serta menjelaskan dan menganalisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru. Karena peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian, sehingga akan ditemukan kejadian-kejadian relative dan diperoleh gambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Tipe penelitian kuantitatif digunakan karena dapat lebih akurat dan terperinci. Tujuan dari penelitian analisis deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode ini juga disebut sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpolah), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap yang ditemukan dilapangan.

Selanjutnya sebagai alat untuk mendapatkan informasi adalah dengan cara observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Data dan informasi yang diperoleh akan dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru. Adapun alasan penulis memilih Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru sebagai Lokasi Penelitian yaitu dikarenakan kinerja pegawai di Bidang Kawasan Permukiman kurang menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dalam memberikan pelayanan publik sesuai regulasi yang telah mengaturnya.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Selanjutnya, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 21 orang. Yaitu terdiri 14 orang pegawai dan 7 orang Masyarakat di Kelurahan Padang Terubuk.

Tabel 3.1: Populasi dan Sampel Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Subjek	Populasi	Sampel	Persentase	Status
1	Kepala Dinas	1	1	100%	Informan
2	Kabid Kawasan Permukiman	1	1	100%	Responden
3	Pegawai Seksi Perencanaan	4	4	100%	Responden
4	Pegawai Seksi Infrastruktur	4	4	100%	Responden
5	Pegawai Seksi Peningkatan Kualitas	4	4	100%	Responden
6	Masyarakat Padang Terubuk (KK)	700	7	1%	Informan
Jumlah		714	21	-	-

Sumber: Olahan Penulis, 2021.

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh atau Teknik Sensus dalam pengambilan sampel, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik Sampling Jenuh atau Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain Sampling Jenuh adalah Sensus. Teknik Sensus ini ditujukan kepada para pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, yaitu sebanyak 14 orang.

Selain itu peneliti juga menggunakan Teknik Aksidental Sampling dalam penarikan sampel. Teknik Aksidental Sampling adalah Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Teknik Aksidental Sampling ini ditujukan kepada masyarakat di Kelurahan Padang Terubuk, yaitu sebanyak 7 orang masyarakat.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang baik serta keterangan-keterangan dan data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi atau diperoleh melalui kegiatan peneliti turun langsung kelapangan atau lokasi

penelitian untuk mendapatkan data yang lengkap serta berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu langsung memberikan angket terhadap objek penelitian ini yakni pegawai Bidang Kawasan Permukiman dan masyarakat. Sehingga diperoleh data, informasi serta keterangan mengenai penelitian ini. Adapun indikator dan item penilaian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja, item penilaiannya yaitu:
 - a) Menyusun program kerja.
 - b) Menyusun rencana operasional.
- 2) Kuantitas Kerja, item penilaiannya yaitu:
 - a) Target pencapaian kerja.
 - b) Jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan.
- 3) Waktu Kerja, item penilaiannya yaitu:
 - a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.
 - b) Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- 4) Kerjasama, item penilaiannya yaitu:
 - a) Melakukan koordinasi dengan baik kepada semua stakeholder.
 - b) Melakukan kerjasama dengan pihak swasta.
- 5) Keandalan, item penilaiannya yaitu:
 - a) Melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin.
 - b) Melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- 6) Kompetensi, item penilaiannya yaitu:
 - a) Melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab.
 - b) Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan undang-undang.

7) Komunikasi, item penilaiannya yaitu:

- a) Memberikan informasi secara benar dan transparan kepada masyarakat.
- b) Melakukan sosialisasi kepada masyarakat yang tinggal di permukiman kumuh.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data dan informasi serta keterangan yang relevan dari organisasi yang berhubungan langsung dengan penelitian ini yaitu Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru. Data sekunder ini diperoleh dari Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, baik dari dokumen resmi yang diberikan oleh Pegawai seperti arsip literatur berupa struktur organisasi maupun informasi atau keterangan yang telah dipublikasikan atau ditempelkan di papan informasi pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru. Adapun data sekunder yang dimaksud yaitu sebagai berikut:

- 1) Profil Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru.
- 2) Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru.
- 3) Struktur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru.
- 4) Tugas dan Fungsi Kepala Bidang Kawasan Permukiman.
- 5) Sumber Daya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dimana teknik ini diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab oleh peneliti kepada responden. Teknik ini dilakukan agar informasi yang didapatkan oleh peneliti lebih absah, jelas dan akurat serta aktual. Dan kemudian teknik ini juga sangat bermanfaat jika diterapkan pada informan atau responden yang dianggap banyak tahu tentang apa yang sedang diteliti oleh peneliti. Dalam hal ini yang akan diwawancarai adalah informan penelitian.

3. Angket / Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden dan akan dijawab juga secara tertulis oleh responden. Dalam hal ini yang akan diberikan kuisisioner adalah responden penelitian.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah momen baik foto, video maupun rekaman atau media lain.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan dianalisis secara deskriptif, yaitu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan dan hasilnya akan disajikan dan dilengkapi dengan uraian-uraian serta keterangan yang mendukung untuk dapat ditarik kesimpulan.

Usaha mendeskripsikan fakta-fakta itu pada tahap permulaan tertuju pada usaha mengemukakan gejala-gejala secara lengkap dalam aspek yang diamati dan diselidiki agar jelas keadaan kondisi sebenarnya. Penemuan fenomena dan gejala-gejala itu berarti tidak sekedar menunjukkan distribusinya, akan tetapi termasuk juga usaha menemukan hubungan satu dengan yang lainnya didalam aspek yang diteliti.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Kota Pekanbaru

1. Keadaan Geografis

Kota Pekanbaru merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Riau yang menyandang predikat sebagai Ibukota Provinsi Riau. Sehingga dengan demikian Kota Pekanbaru menjadi salah satu pusat perekonomian dan administrasi di Provinsi Riau.

Pekanbaru merupakan ibu kota Provinsi Riau dengan luas sekitar 632.26 km² dan secara astronomis terletak di antara 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara dan 101° 14' – 101° 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

- Di bagian utara Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak,
- Di bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Di bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar
- Sedangkan di bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 Daerah Kota Pekanbaru diperluas dari ± 62,96 Km² menjadi ± 446,50 Km², terdiri dari 12 Kecamatan. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah kota Pekanbaru adalah 632,26 km². Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan

meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya.

2. Demografi

Panjang jalan dalam Kota Pekanbaru yaitu 2.463 kilometer, dengan penambahan jumlah penduduk Kota Pekanbaru yang semakin hari semakin meningkat maka dapat diperkirakan bahwa penambahan jumlah kendaraan juga akan sangat pesat. Di tambah dengan terpusatnya perkembangan kota yang utama disepanjang Jalan Jendral Sudirman maka sudah sangat terasa kepadatan lalu lintas kota.

Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas serta ketertiban dalam pengguna fasilitas umum seperti jalan dan kendaraan, maka dibentuklah Kecamatan Baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan yaitu Tampan, Bukit Raya, Marpoyan Damai, Lima puluh, Sail, Pekanbaru Kota, Sukajadi, Senapelan, Rumbai, Payung Sekaki, Rumbai Pesisir, Tenayan Raya dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 kelurahan/desa.

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain: Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampan dan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

3. Fisiografi

Keadaan iklim Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1 derajat celcius sampai dengan 35,6 derajat celcius dan suhu minimum antara 20,2 derajat celcius sampai dengan 23,0 derajat celcius. Curah hujan antara 38,6 sampai dengan 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar:

- Musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan September s/d Desember.
- Musim Kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus.

Visi jangka panjang pembangunan Provinsi Riau hingga tahun 2020 merupakan cerminan dari komitmen seluruh masyarakat Riau yang telah disepakati dan ditetapkan berdasarkan Perda Provinsi Riau Nomor 36 tahun 2001 tentang pola dasar pembangunan daerah Provinsi Riau 2001-2005, yakni:

“Terwujudnya Provinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan Melayu dalam lingkungan masyarakat yang agamis, sejahtera lahir dan batin dikawasan Asia Tenggara tahun 2020”.

Guna melanjutkan visi pembangunan Provinsi Riau diatas, maka disusunlah visi antara pembangunan jangka menengah lima tahun kedua oleh kepala daerah yang kemudian ditetapkan sebagai visi pembangunan jangka menengah (RPJMD) Provinsi Riau tahun 2009-2013, yaitu:

“Terwujudnya pembangunan ekonomi yang mapan dan pengembangan budaya Melayu secara profesional melalui kesiapan Infrastruktur dan peningkatan dalam masyarakat yang agamis”.

Guna melanjutkan visi pembangunan Provinsi Riau diatas, maka disusunlah visi antara pembangunan jangka menengah lima tahun kedua oleh kepala daerah yang kemudian ditetapkan sebagai visi pembangunan jangka menengah (RPJMD).

Sebagai gambaran nyata dari penjabaran misi pembangunan Riau 2020, perlu adanya visi 5 tahun agar pada tiap tahap periode pembangunan jangka menengah tersebut dapat dicapai secara optimal. Sehingga dengan adanya pertimbangan terhadap tahapan pembangunan jangka panjang daerah, potensi, permasalahan dan tantangan pembangunan yang dihadapi serta isu-isu strategis, dirumuskanlah visi dan misi pembangunan jangka menengah daerah tahun 2014-2019 sebagai berikut.

“Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya Melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur”.

Misi pembangunan jangka menengah Provinsi Riau tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pembangunan Insfrastruktur
2. Meningkatkan Pelayanan Pendidikan
3. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan
4. Menurunkan Kemiskinan
5. Mewujudkan Pemerintahan Yang handal dan Terpercaya serta Pemantapan Kehidupan Politik
6. Pembangunan masyarakat yang berbudaya melayu, beriman dan bertaqwa

7. Memperkuat Pembangunan Pertanian dan Perkebunan
8. Meningkatkan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta Pariwisata
9. Meningkatkan Peran Swasta dalam Pembangunan.

Kota Pekanbaru merupakan kota berkembang sehingga menjadi salah satu kota tujuan bagi kaum pendatang untuk mengadu nasib di kota Pekanbaru. Seiring semakin banyaknya warga pendatang untuk menetap di kota Pekanbaru, pemerintah kota Pekanbaru harus serius menghadapi dan menangani masalah kependudukan dimulai dari pendataan warga, penataan rumah penduduk, penyediaan lahan pekerjaan, serta penyediaan sarana dan prasarana baik di sektor kesehatan, sektor pendidikan, tempat ibadah, fasilitas umum dan lainnya. Sehingga kesejahteraan penduduk kota Pekanbaru tetap terjamin.

4. Sosial Budaya

Sebagian besar penduduk yang mendiami wilayah kota Pekanbaru adalah suku Melayu. Namun demikian juga terdapat suku lainnya yang merupakan penduduk pendatang ke daerah ini seperti suku Jawa, Batak, Minang dan sebagainya. Mata pencarian penduduk terutama ialah pegawai pemerintah maupun pegawai swasta dan pedagang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1987 luas kota Pekanbaru dikembangkan dari 62,96 Km² dengan 8 Kecamatan, 36 Kelurahan dan 9 Desa. Pembagian ini juga diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan. Namun berdasarkan

Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2003 beberapa kecamatan di Pekanbaru kembali dimekarkan. Kecamatan yang dimekarkan itu antara lain, Kecamatan Payung Sekaki yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Tampan, Kecamatan Tenayan Raya dan Marpoyan Damai yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Bukit Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Rumbai. Adapun luas keseluruhan dari kota Pekanbaru mencapai 632,36 Km². Untuk mengetahui secara rinci luas dari pada masing-masing kecamatan di daerah Kota Pekanbaru ini maka dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4.1 : Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan

No.	Kecamatan	Luas (Km ²)	Persentase %
1.	Pekanbaru kota	2,26	0,36 %
2.	Senapelan	6,65	1,05 %
3.	Sukajadi	5,10	0,81 %
4.	Limapuluh	4,04	0,64 %
5.	Sail	3,26	0,52 %
6.	Rumbai	105,23	16,64 %
7.	Rumbai Pesisir	96,75	15,30 %
8.	Bukit Raya	94,56	14,96 %
9.	Tenayan Raya	108,84	17,21 %
10.	Marpoyan Damai	89,86	14,21 %
11.	Tampan	63,08	9,98 %
12.	Payung Sekaki	52,63	8,32 %
Jumlah		632,26	100 %

Sumber : Badan Statistik Kota Pekanbaru Tahun 2021.

Dari data diatas terlihat bahwa kecamatan terluas di daerah kota Pekanbaru adalah kecamatan Tenayan Raya dengan luas wilayah 108,84 Km², sedangkan wilayah kecamatan terkecil adalah kecamatan Pekanbaru Kota dengan luas wilayah 2,26 Km².

Dengan jumlah penduduk 799.213 jiwa, kota Pekanbaru yang cukup padat serta perkembangan yang sangat cepat maka diperlukan pendidikan untuk menggerakkan laju perkembangan tersebut. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan yang membicarakan disiplin keilmuan formal tetapi didalam pendidikan terkandung muatan berbagai pemahaman yang esensial akan seluruh tata kehidupan manusia.

4.2. Profil Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru

Pembentukan Perangkat Daerah Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, Dan Pertanahan Provinsi Riau ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 69 Tahun 2106 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau, telah ditetapkan tugas Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau adalah membantu Gubernur Riau melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan Kepada Daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan Kebijakan Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
2. Pelaksanaan Kebijakan Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
3. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
4. Pelaksanaan Administrasi Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan.

Selanjutnya mengacu pada uraian tersebut, pelaksanaan pelayanan kinerja Dinas Perkimtan dapat dikategorikan menjadi beberapa bagian yaitu :

- a. Penyelenggaraan Perumahan, yang meliputi perencanaan perumahan, pembangunan perumahan, pemanfaatan perumahan dan pengendalian perumahan.
- b. Penyelenggaraan Kawasan Permukiman, yang dilakukan melalui pengembangan kawasan permukiman yang telah ada, pembangunan kawasan permukiman baru atau pembangunan kembali kawasan permukiman dan dilaksanakan melalui beberapa tahapan: perencanaan, pembangunan, pemanfaatan dan pengendalian.
- c. Penyelenggaraan Pertanahan, yang meliputi perencanaan dan pengadaan tanah untuk kepentingan umum, inventarisasi tanah ulayat/adat,

identifikasi dan fasilitasi sengketa tanah maupun ganti rugi tanah sesuai dengan kewenangan yang berlaku.

4.3. Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan lima tahun kedepan dengan memperhatikan potensi, permasalahan, tugas pokok dan fungsi.

Adapun Visi yang ditetapkan oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru adalah : **“Terwujudnya Infrastruktur Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Yang Handal dan Berkelanjutan Menuju Masyarakat Yang Mandiri dan Sejahtera”**.

Selanjutnya Adapun Misi yang ditetapkan oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut :

“Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur.”

1. Tujuan: Meningkatkan Kualitas dan Layanan Infrastruktur Permukiman

Sasaran:

- a. Meningkatkan Cakupan Layanan Infrastruktur Permukiman Pada Kawasan Strategis Provinsi
- b. Menurunnya Luas Kawasan Kumuh Kewenangan Provinsi

Strategi:

- a. Pembangunan dan Peningkatan Infrastruktur Permukiman
- b. Pembangunan dan Penataan Kawasan Kumuh

Arah Kebijakan:

- a. Pembangunan dan Peningkatan Infrastruktur Permukiman Pada Kawasan Strategis Provinsi
- b. Pembangunan dan Penataan Kawasan Kumuh Yang Menjadi Kewenangan Provinsi.

Tujuan : Meningkatkan Kualitas dan Keterpaduan Sarana dan Prasarana Pada Kawasan Permukiman.

Sasaran:

“Meningkatnya Pelayanan PSU Permukiman Pada Kawasan Permukiman Perkotaan”.

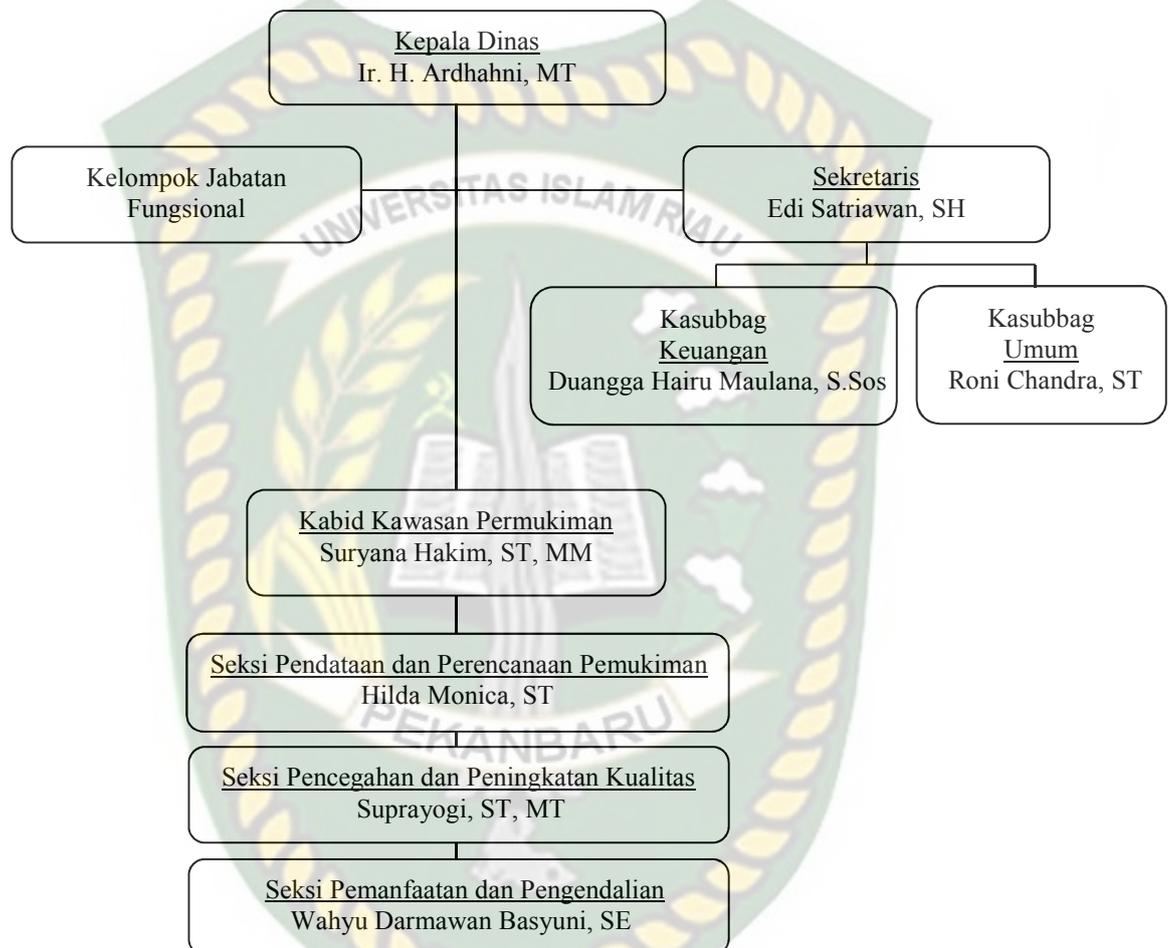
Strategi:

“Pembangunan dan Peningkatan PSU Permukiman”.

Arah Kebijakan;

“Pembangunan dan Peningkatan PSU Permukiman Perkotaan di 12 Kabupaten/ Kota Provinsi Riau”.

4.4. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru



Gambar 4.1 : Susunan Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru Bidang Kawasan Permukiman

Sumber : Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, 2021.

4.5. Tugas dan Fungsi Kepala Bidang Kawasan Permukiman

- 1) Kepala Bidang Kawasan Permukiman mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Perencanaan dan Pengendalian Kawasan Permukiman, Seksi Infrastruktur Permukiman Kawasan Strategis, Seksi Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Kawasan Permukiman;
 - b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Kawasan Permukiman;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan; dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

4.6. Sumber Daya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sumber daya manusia terutama terkait kualitasnya merupakan salah satu indikator yang vital dalam penyelenggaraan pelaksanaan otonomi daerah. Terkait hal tersebut diatas, berikut ini data sumber daya manusia atau data kepegawaian pejabat struktural di

lingkungan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 : Daftar Pejabat Struktural Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Jabatan	Nama	Golongan
1	Kepala Dinas	Ir. H. Ardahni, MT	IV/b
2	Sekretaris	Edi Satriawan, SH	IV/b
4	Kasubbag Keuangan	Duangga Hairu Maulana, S.Sos	IV/a
5	Kasubbag Umum	Roni Chandra, ST	III/d
6	Kabid Perumahan	Ir. Armansyah Aniputra, MT	IV/b
7	Kabid Sarana Prasarana dan Utilitas Umum (PSU)	Imam Subroto, ST	Penata Tk.I III/d
8	Kabid Pertanahan	Irwan Suryawan, S.Sos, M.IP	IV/a
9	Kabid Kawasan Permukiman	Suryana Hakim, ST, MM	IV/b
10	Kasi Pendataan	Hilda Monica, ST	III/b
11	Kasi Pencegahan	Suprayogi, ST, MT	III/c
12	Kasi Pemanfaatan	Wahyu Darmawan Basyuni, SE	III/b

Sumber: Data Penelitian, 2021.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pejabat struktural pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berjumlah 12 orang. Dari keseluruhan pejabat struktural diatas terlihat semuanya merupakan lulusan sarjana dan beberapa magister serta memiliki golongan yang cukup tinggi. Maka dari itu diharapkan mereka dapat menunjukkan kinerjanya yang lebih baik lagi, khususnya dalam rangka mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru.

Selanjutnya, organisasi merupakan suatu penggabungan benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai suatu

tujuan yang diinginkan. Adapun data asset yang dimiliki Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 : Sarana dan Prasarana di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan
1	2	3	4
1	Tanah Gedung Kantor	986	M2
2	Kendaraan Roda Empat	35	Unit
3	Kendaraan Roda Dua	37	Unit
4	Filling Kabinet	29	Unit
5	Kursi	225	Unit
6	Laptop	57	Unit
7	Lemari	45	Unit
8	Mesin Tik	15	Unit
9	Meja Computer	34	Unit
10	Monitor	9	Unit
11	Papan Struktur	11	Unit
12	Wireless	14	Unit
13	Komputer	54	Unit
14	UPS/Stabilizer	27	Unit
15	TV	13	Unit
16	Rak TV	12	Unit
17	Mesin Fotocopy	4	Unit
18	OHP	9	Unit
19	Rak Arsip	40	Unit
20	Printer	60	Unit
21	Rak Kertas	17	Unit
22	Dispenser	20	Unit
23	Hard Disk Eksternal	15	Unit
24	Kulkas	7	Unit
25	Rolling Filling	4	Unit
26	Scanner	12	Unit
27	AC	35	Unit
28	Mesin Potong Rumput	4	Unit
29	Sofa/Kursi Tamu	10	Unit
30	Gorden	8	Unit
31	Tiang Bendera	1	Unit
32	Tabung Racun Api	8	Unit
33	Mesin Absensi	44	Unit
34	Mesin Pompa Air	4	Unit
35	Plang Nama Kantor	2	Unit

1	2	3	4
36	White Board	8	Unit
37	Pot Bunga	34	Unit
38	Meja Kerja	94	Unit
39	Mesin Penghancur Kertas	6	Unit
40	Penunjuk Waktu	6	Unit
41	Brangkas	1	Unit
42	Terali	1	Unit
43	Gambar/Ukiran	9	Unit
44	Tempat Tidur	8	Unit
45	Tangki Air	10	Unit
46	Tower Air	2	Unit
47	Instalasi TV/Listrik	4	Unit
48	Jaringan Computer	3	Unit
49	Instalasi Telepon	1	Unit
50	Jaringan Internet	1	Unit
51	Handy Camp	8	Unit
52	Server	4	Unit
53	Kamera	10	Unit
54	Megaphone	12	Unit

Sumber: Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa total sarana dan prasarana di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berjumlah 54 jenis barang, dan ini tergolong sangat cukup memadai untuk kelangsungan kerja seluruh sumber daya manusia pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru. Sehingga tidak menghalangi serta menghambat kerja para pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru untuk bekerja lebih baik lagi demi kesejahteraan bersama, khususnya dalam mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Responden penelitian adalah pihak yang dijadikan sampel penelitian atau pihak yang diberikan daftar pertanyaan yang menyangkut penelitian ini. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 21 orang, yang terdiri dari Kepala Dinas, Kabid Kawasan Permukiman, Pegawai Seksi Perencanaan, Pegawai Seksi Infrastruktur, Pegawai Seksi Peningkatan Kualitas, dan Masyarakat Padang Terubuk. Identitas responden berguna untuk menggambarkan dan memberikan informasi mengenai responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan tingkat usia responden.

1. Jenis Kelamin

Pada identitas responden jenis kelamin dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden yang ada dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.1 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	16	76%
2	Perempuan	5	24%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru terdiri dari 16 orang jenis kelamin laki-laki (76%) dan 5 orang jenis kelamin perempuan (24%). Dari uraian tersebut terlihat jenis kelamin responden di dominasi oleh laki-laki yaitu dengan persentase 76%.

2. Tingkat Pendidikan

Pada identitas responden tingkat pendidikan dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru terdiri dari tiga tingkat pendidikan yaitu SLTA, Diploma dan Sarjana. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kemampuan dan pola pikir seseorang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.2 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	5	24%
2	Diploma	2	9%
3	Sarjana	14	67%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Penelitian, 2021.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru terdiri dari tingkat pendidikan SLTA 5 orang (24%), Diploma berjumlah 2 orang (9%), dan Sarjana berjumlah 14 orang

(67%). Dari uraian diatas terlihat tingkat pendidikan responden di dominasi oleh Sarjana yaitu dengan persentase 67%.

3. Tingkat Usia

Tingkat usia responden sangat mempengaruhi kematangan seseorang dalam bertindak dan berpikir dalam rangka mengambil suatu keputusan. Biasanya yang berumur lebih tua akan cenderung bekerja dan berpikir lebih matang karena telah memiliki kestabilan dalam mengendalikan emosi terhadap suatu masalah dalam pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya mengenai usia responden dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30	4	19%
2	31 – 40	9	43%
3	41 – 50	8	38%
Jumlah		21	100%

Sumber : Data Penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru yang berada pada usia 20-30 berjumlah 4 orang (19%), kemudian responden yang berusia 31-40 berjumlah 9 orang (43%), dan responden yang berusia 41-50 berjumlah 8 orang (38%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini responden yang dimintai

pendapatnya lebih dominan berada pada usia 31-40 tahun, yaitu dengan jumlah persentase 43%.

5.2. Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari tujuh indikator yang meliputi Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Waktu Kerja, Kerjasama, Kehandalan, Kompetensi dan Komunikasi, yang mana bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat baik buruknya sesuatu, tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan yang dihasilkan oleh pegawai bidang kawasan permukiman. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman menyusun program kerja untuk mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru, dan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman menyusun rencana operasional untuk mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden pegawai yang berjumlah 13 orang mengenai indikator Kualitas Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.4 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kualitas Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman menyusun program kerja untuk mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru	8 (61%)	4 (31%)	1 (8%)	13
2	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman menyusun rencana operasional untuk mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru	6 (46%)	6 (46%)	1 (8%)	13
Jumlah		14	10	2	26
Rata-rata		7	5	1	13
Persentase		54%	38%	8%	100%
Skala Pengukuran		34-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 13 orang responden pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator kualitas kerja, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 54%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 38%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 8%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman dalam indikator kualitas kerja dikategorikan cukup baik dengan persentase 54%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai terhadap kinerja pegawai di bidang kawasan

permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak H. Ardhahni selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mengenai indikator Kualitas Kerja, beliau menjawab:

“Kawasan kumuh di kota pekanbaru tergolong banyak, ada 8 kawasan, yaitu yang terdiri dari 16 kelurahan. Jumlahnya mencapai 113,56 Ha yang terbagi dalam 5 (Lima) Kecamatan, yakni Kecamatan Senapelan, Rumbai, Rumbai Pesisir, Pekanbaru Kota, dan Kecamatan Limapuluh. Adapun langkah kami selaku dinas yang bertanggung jawab menangani permasalahan Kawasan pemukiman kumuh, kami membuat program yang Namanya Program Lingkungan Sehat Perumahan. Program ini bertujuan untuk membrantas lingkungan Kawasan kumuh di kota pekanbaru. Dan alhamdulillah dari hasil program ini, telah teratasi Kawasan kumuh sebanyak 50 persen. Artinya dari keseluruhan luas Kawasan kumuh, kami sudah menangani separuhnya”. (Wawancara : Rabu, 24 Maret 2021).

Kemudian dari hasil wawancara dengan para tokoh masyarakat di Kelurahan Padang Terubuk mengenai indikator Kualitas Kerja, mereka menjawab:

“Kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Bidang Kawasan Permukiman dilapangan kami lihat sudah cukup baik. Kawasan kumuh di kota pekanbaru tergolong banyak, ada 8 kawasan, yaitu yang terdiri dari 16 kelurahan, salah satunya adalah kelurahan Padang Terubuk”. (Wawancara : Kamis, 25 Maret 2021).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan mengenai indikator kualitas kerja, peneliti melihat bahwa Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman telah membuat program Lingkungan Sehat Perumahan. Program ini dinilai dapat mengatasi permasalahan Kawasan Pemukiman Kumuh di Kota Pekanbaru. Langkah-langkah dari program ini yaitu diawali dengan

melakukan Pendataan dan perencanaan kawasan pemukiman cenderung kumuh, kemudian dilakukan kegiatan pengendalian kawasan pemukiman kumuh, setelah itu dilakukan Penataan dan pembangunan kawasan pemukiman kumuh, kemudian dilakukan Pendataan dan perencanaan kawasan pemukiman kumuh.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan kepala dinas dan masyarakat, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kualitas Kerja dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan persentase 54%. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik. Menurut peneliti, pelaksanaan kualitas kerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru terhadap kawasan permukiman kumuh di Kelurahan Padang Terubuk yaitu saluran air berukuran kecil sehingga mudah tersumbat, dan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman tidak menyediakan tong sampah dan armada pengangkut sampah.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai bidang kawasan permukiman. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu Target pencapaian kerja pegawai Bidang Kawasan Permukiman dalam mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru, dan Jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai Bidang Kawasan Permukiman atau jumlah Kawasan permukiman kumuh yang telah ditangani.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden pegawai yang berjumlah 13 orang mengenai indikator Kuantitas Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.5 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kuantitas Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Target pencapaian kerja pegawai Bidang Kawasan Permukiman dalam mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru	8 (61%)	4 (31%)	1 (8%)	13
2	Jumlah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai Bidang Kawasan Permukiman atau jumlah Kawasan permukiman kumuh yang telah ditangani	6 (46%)	6 (46%)	1 (8%)	13
Jumlah		14	10	2	26
Rata-rata		7	5	1	13
Persentase		54%	38%	8%	100%
Skala Pengukuran		34-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 13 orang responden pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator kuantitas kerja, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 54%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 38%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 8%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman dalam indikator kuantitas kerja dikategorikan cukup baik dengan persentase 54%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden pegawai terhadap kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak H. Ardahni selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mengenai indikator Kuantitas Kerja, beliau menjawab:

“Kawasan kumuh di kota pekanbaru ada delapan kawasan, yaitu terdiri dari kawasan lembah damai, kawasan rumbai pesisir, kawasan kota lama, kawasan meranti, kawasan pesisir, kawasan sungai sago, Kawasan sumahilang, dan kawasan padang terubuk. Jumlah luas keseluruhannya yaitu 113,56 Ha. Dari delapan Kawasan tersebut, kewenangan kami hanya menangani dua Kawasan, yaitu Kawasan sumahilang dan Kawasan padang terubuk. Adapun langkah kami selaku dinas yang bertanggung jawab menangani permasalahan Kawasan pemukiman kumuh, kami membuat program yang namanya Program Lingkungan Sehat Perumahan”. (Wawancara : Rabu, 24 Maret 2021).

Kemudian dari hasil wawancara dengan para tokoh masyarakat di Kelurahan Padang Terubuk mengenai indikator Kuantitas Kerja, mereka menjawab:

“Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman sudah mengatasi permukiman kumuh di Kota Pekanbaru, salah satunya yang telah dilakukan di Kelurahan Padang Terubuk. Yang sudah dilakukan oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dalam mengatasi permukiman kumuh di Pekanbaru adalah membuat program lingkungan sehat perumahan”. (Wawancara : Kamis, 25 Maret 2021).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan mengenai indikator kuantitas kerja, peneliti melihat bahwa dalam merealisasikan program lingkungan sehat perumahan, dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman Kota Pekanbaru membangun drainase dan hydrant kebakaran. Sebelum melakukan pembangunan, pihak dinas terlebih dahulu melakukan sosialisasi dengan masyarakat, yakni melakukan inventarisir terhadap masyarakat sekitar yang memiliki kemauan serta kemampuan kerja agar masyarakat terlibat dalam pembangunan tersebut. Hasil dari program ini sudah dirasakan masyarakat, yakni tidak lagi banjir ketika hujan turun di kelurahan padang terubuk, namun kesadaran masyarakat dalam membuang sampah masih kurang, sehingga lingkungan masih terlihat kotor dan kurang bersih.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai melalui kuisioner, hasil wawancara dengan kepala dinas dan masyarakat, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kuantitas Kerja dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan persentase 54%. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah penggunaan waktu oleh pegawai bidang kawasan permukiman dalam bekerja seperti tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif, dan jam kerja hilang. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu

Pegawai Bidang Kawasan Permukiman menyelesaikan permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru sesuai waktu yang telah ditentukan, dan Pegawai Bidang Kawasan Permukiman dapat menyelesaikan permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru dengan tepat waktu.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden pegawai yang berjumlah 13 orang mengenai indikator Waktu Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.6 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Waktu Kerja terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman menyelesaikan permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru sesuai waktu yang telah ditentukan	8 (61%)	4 (31%)	1 (8%)	13
2	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman dapat menyelesaikan permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru dengan tepat waktu	6 (46%)	6 (46%)	1 (8%)	13
Jumlah		14	10	2	26
Rata-rata		7	5	1	13
Persentase		54%	38%	8%	100%
Skala Pengukuran		34-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 13 orang responden pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Waktu kerja, jumlah nilai

keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 54%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 38%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 8%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman dalam indikator Waktu kerja dikategorikan cukup baik dengan persentase 54%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai terhadap kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak H. Ardahni selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mengenai indikator Waktu Kerja, beliau menjawab:

“Adapun langkah kami selaku dinas yang bertanggung jawab menangani permasalahan Kawasan pemukiman kumuh, kami membuat program yang namanya Program Lingkungan Sehat Perumahan. Dalam program ini kami membangun drainase dan hydrant kebakaran. Sebelum melakukan pembangunan, kami terlebih dahulu melakukan sosialisasi dengan masyarakat, yakni melakukan inventarisir terhadap masyarakat sekitar yang memiliki kemauan serta kemampuan kerja agar masyarakat terlibat dalam pembangunan tersebut. Selain itu juga kami berpesan kepada masyarakat agar dapat menjaga lingkungan yaitu dengan memelihara pembangunan yang telah dibangun dan tidak membuang sampah sembarangan”. (Wawancara : Rabu, 24 Maret 2021).

Kemudian dari hasil wawancara dengan para tokoh masyarakat di Kelurahan Padang Terubuk mengenai indikator Waktu Kerja, mereka menjawab:

“Hasil dari program Lingkungan Sehat Perumahan yang telah dibuat oleh Dinas Kawasan Permukiman sudah dirasakan masyarakat padang terubuk, yakni banyak lokasi yang tidak lagi banjir ketika hujan turun, meskipun masih tinggal beberapa yang banjir. Yang pasti Program

Lingkungan Sehat Perumahan ini sudah cukup baik dalam mengatasi Kawasan pemukiman kumuh di Kota Pekanbaru”. (Wawancara : Kamis, 25 Maret 2021).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan mengenai indikator Waktu kerja, peneliti melihat bahwa realisasi program lingkungan sehat perumahan sudah cukup baik, namun belum rata. Karena pembangunan yang sudah dilakukan hanya sebagian saja, belum seluruhnya. Perlu diketahui bahwa dari delapan kawasan kumuh yang ada di Kota Pekanbaru, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru hanya mempunyai wewenang penanganan terhadap dua kawasan saja, yakni kawasan Sumahilang dan kawasan Padang Terubuk. Sedangkan penanganan terhadap enam kawasan lainnya merupakan kewenangan Pusat dan kewenangan Provinsi.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan kepala dinas dan masyarakat, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Waktu Kerja dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan persentase 50%. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kerja sama antara pegawai bidang Kawasan permukiman dengan orang lain dalam bekerja menyelesaikan permasalahan permukiman kumuh. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu Pegawai Bidang

Kawasan Permukiman melakukan koordinasi dengan baik kepada semua stakeholder dalam mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru, dan Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melakukan kerjasama dengan pihak swasta dalam menyelesaikan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden pegawai yang berjumlah 13 orang mengenai indikator Kerjasama terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kerjasama terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melakukan koordinasi dengan baik kepada semua stakeholder dalam mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru	8 (61%)	4 (31%)	1 (8%)	13
2	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melakukan kerjasama dengan pihak swasta dalam menyelesaikan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru	6 (46%)	6 (46%)	1 (8%)	13
Jumlah		14	10	2	26
Rata-rata		7	5	1	13
Persentase		54%	38%	8%	100%
Skala Pengukuran		34-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 13 orang responden pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Kerjasama, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 54%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 38%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 8%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman dalam indikator Kerjasama dikategorikan cukup baik dengan persentase 54%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai terhadap kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak H. Ardahni selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mengenai indikator Kerjasama, beliau menjawab:

“Kawasan kumuh bisa saja dihapuskan, namun butuh proses yang lama dan modal yang besar. Selain itu juga seluruh pihak harus bekerjasama dalam mewujudkan hal tersebut. Dan yang paling terpenting adalah dari masyarakat, karena apabila masyarakat tidak bisa diajak kompromi atau menerapkan pola hidup yang kurang sehat dan tidak menjaga lingkungan, maka kawasan kumuh tidak akan dapat dihapuskan. Program Lingkungan Sehat Perumahan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana, karena selama dilakukannya pembangunan pada tahun 2019, telah diatasi kawasan kumuh setengahnya, meskipun belum seluruhnya, setidaknya sudah mengurangi”. (Wawancara : Rabu, 24 Maret 2021).

Kemudian dari hasil wawancara dengan para tokoh masyarakat di Kelurahan Padang Terbuk mengenai indikator Kerjasama, mereka menjawab:

“Menurut kami yang paling terpenting adalah dari faktor masyarakat, karena apabila masyarakat tidak bisa diajak kerjasama dalam menerapkan pola hidup yang kurang sehat dan tidak menjaga lingkungan, maka kawasan kumuh tidak akan dapat dihapuskan. Program Lingkungan Sehat Perumahan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan rencana, karena selama dilakukannya pembangunan pada tahun 2018, telah diatasi kawasan kumuh setengahnya, meskipun belum seluruhnya, setidaknya sudah mengurangi”. (Wawancara : Kamis, 25 Maret 2021).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan mengenai indikator Kerjasama, peneliti melihat bahwa realisasi program lingkungan sehat perumahan sudah cukup baik, namun belum rata. Karena pembangunan yang sudah dilakukan hanya sebagian saja, belum seluruhnya. Perlu diketahui bahwa dari delapan kawasan kumuh yang ada di Kota Pekanbaru, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru hanya mempunyai wewenang penanganan terhadap dua kawasan saja, yakni kawasan Sumahilang dan kawasan Padang Terubuk. Sedangkan pemerintah Pusat dan pemerintah Provinsi memiliki kewenangan untuk melakukan penanganan terhadap enam kawasan permukiman kumuh.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan kepala dinas dan masyarakat, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kerjasama dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan persentase 54%. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

5. Kehandalan

Kehandalan yaitu mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan pegawai dalam memberikan pelayanan yakni secara akurat, benar dan tepat. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin dalam mengatasi permasalahan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru, dan Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan di permukiman kumuh.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden pegawai yang berjumlah 13 orang mengenai indikator Kehandalan terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kehandalan terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melaksanakan tugas dengan cermat dan disiplin dalam mengatasi permasalahan permukiman kumuh	8 (61%)	4 (31%)	1 (8%)	13
2	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan	6 (46%)	6 (46%)	1 (8%)	13
Jumlah		14	10	2	26
Rata-rata		7	5	1	13
Persentase		54%	38%	8%	100%
Skala Pengukuran		34-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 13 orang responden pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Kehandalan, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 54%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 38%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 8%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman dalam indikator Kehandalan dikategorikan cukup baik dengan persentase 54%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai terhadap kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak H. Ardahni selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mengenai indikator Kehandalan, beliau menjawab:

“Dampak negatif dari kawasan permukiman kumuh ini banyak sekali, seperti menimbulkan berbagai macam penyakit, demam berdarah, sarang nyamuk, rumah tidak teratur, bau busuk, lingkungan kotor, jorok, dan masih banyak lagi. Dalam 5 tahun terakhir ini angka kawasan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru terus meningkat, namun setelah diberlakukan program lingkungan sehat perumahan sekarang alhamdulillah ada penurunan. Tindakan pencegahan lain ada yaitu sosialisasi dengan masyarakat agar menjaga lingkungannya, tidak membuang sampah sembarangan, gotong royong seminggu sekali”.
(Wawancara : Rabu, 24 Maret 2021).

Kemudian dari hasil wawancara dengan para tokoh masyarakat di Kelurahan Padang Terbuk mengenai indikator Kehandalan, mereka menjawab:

“Kami menyadari bahwa masyarakat kita ini rata-rata pemalas dan susah dikasih tau, bandel, sehingga tetap saja masih banyak lingkungan yang tidak dijaga kebersihannya, masih banyak sampah berserakan dan menumpuk di tepi jalan, padahal sudah ada larangan tertulis yang terpampang di spanduk, tapi tetap masih juga dilanggar”. (Wawancara : Kamis, 25 Maret 2021).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan mengenai indikator Kehandalan, peneliti melihat bahwa Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman telah melakukan tindakan pencegahan untuk menekan perkembangan kawasan pemukiman kumuh, yaitu dengan membuat dan merealisasikan program lingkungan sehat perumahan di Kelurahan Padang Terubuk. Masyarakat sangat senang dan mengapresiasi kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman karena telah melakukan pembangunan untuk mengatasi pemukiman kumuh di lingkungan tempat tinggal mereka. Selain itu juga masyarakat turut bangga karena telah di ikutsertakan dalam proses merealisasikan pembangunan drainase, pedestrian dan hydrant kebakaran.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan kepala dinas dan masyarakat, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kehandalan dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan persentase 54%. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

6. Kompetensi

Kompetensi adalah keahlian dan pengetahuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang kawasan permukiman. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru, dan Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan undang-undang dalam mengatasi permukiman kumuh di Kota Pekanbaru.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden pegawai yang berjumlah 13 orang mengenai indikator Kompetensi terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Kompetensi terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melaksanakan tugas dengan jujur dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan permukiman kumuh	8 (61%)	4 (31%)	1 (8%)	13
2	Pegawai Bidang Kawasan Permukiman melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan undang-undang dalam mengatasi permukiman kumuh	6 (46%)	6 (46%)	1 (8%)	13
Jumlah		14	10	2	26
Rata-rata		7	5	1	13
Persentase		54%	38%	8%	100%
Skala Pengukuran		34-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 13 orang responden pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Kompetensi, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 54%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 38%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 8%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman dalam indikator Kompetensi dikategorikan cukup baik dengan persentase 54%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai terhadap kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak H. Ardahni selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mengenai indikator Kompetensi, beliau menjawab:

“Program Lingkungan Sehat Perumahan ini sudah cukup baik dan sudah tepat. Karena program ini telah direalisasikan di tempat dimana memang sesuai dengan kebutuhan. Karena kewenangan dinas kami kan menangani dua kawasan, yakni kawasan padang terubuk dan kawasan sumahilang. Dan untuk tahun 2019 kami telah membangun di kawasan padang terubuk. Kemudian untuk tahun 2020 ini kami akan melakukan pembangunan di kawasan sumahilang”. (Wawancara : Rabu, 24 Maret 2021).

Kemudian dari hasil wawancara dengan para tokoh masyarakat di Kelurahan Padang Terubuk mengenai indikator Kompetensi, mereka menjawab:

“Kami dari masyarakat menilai bahwa Program yang dibuat oleh Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dalam mengatasi Permasalahan Kawasan Permukiman Kumuh di Kota Pekanbaru sudah cukup baik, karena kami sudah melihat sendiri dan sudah terealisasi di kawasan kami, yakni di kawasan kelurahan padang terubuk”. (Wawancara: Kamis, 25 Maret 2021).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan mengenai indikator Kompetensi, peneliti melihat bahwa program lingkungan sehat perumahan yang direalisasikan pada tahun 2018 di Kelurahan Padang Terubuk sudah tepat dan sudah terlaksana dengan cukup baik. Karena kelurahan padang terubuk merupakan salah satu dari delapan kawasan pemukiman kumuh yang ada di Kota Pekanbaru. Dari delapan kawasan tersebut, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman memiliki kewenangan untuk menangani dua kawasan yaitu kawasan padang terubuk dan kawasan sumahilang. Enam kawasan lainnya merupakan kewenangan penanganan pusat dan provinsi. Kemudian untuk tahun 2020, program lingkungan sehat perumahan akan di realisasikan di kawasan Sumahilang.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan kepala dinas dan masyarakat, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Kompetensi dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan persentase 54%. Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

7. Komunikasi

Komunikasi adalah kemampuan pegawai dalam menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah oleh masyarakat terkait penanganan permukiman kumuh. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman memberikan informasi secara benar dan transparan kepada masyarakat terkait penanganan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru, dan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Pekanbaru melakukan sosialisasi kepada masyarakat yang tinggal di kawasan permukiman kumuh.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden pegawai yang berjumlah 13 orang mengenai indikator Komunikasi terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Komunikasi terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman memberikan informasi secara benar dan transparan kepada masyarakat terkait penanganan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru	8 (61%)	4 (31%)	1 (8%)	13
2	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Pekanbaru melakukan sosialisasi kepada masyarakat yang tinggal di kawasan permukiman kumuh	6 (46%)	6 (46%)	1 (8%)	13

1	2	3	4	5	6
	Jumlah	14	10	2	26
	Rata-rata	7	5	1	13
	Persentase	54%	38%	8%	100%
	Skala Pengukuran	34-66%			
	Kriteria	Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 13 orang responden pegawai terhadap item yang dinilai dalam indikator Komunikasi, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Baik dengan jumlah persentase 54%, Cukup Baik dengan jumlah persentase 38%, dan Kurang Baik dengan jumlah persentase 8%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman dalam indikator Komunikasi dikategorikan cukup baik dengan persentase 54%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden pegawai terhadap kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak H. Ardhahni selaku Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman mengenai indikator Komunikasi, beliau menjawab:

“Kalau untuk faktor penghambatnya itu adalah dari segi anggaran. Selain itu faktor masyarakat nya yang kurang peduli dengan lingkungan, seperti tidak membudayakan gotong royong, buang sampah sembarangan, dan sebagainya. Padahal kami sudah sering mengingatkan untuk menciptakan pola hidup sehat, baik melalui sosialisasi maupun melalui papan peringatan”. (Wawancara : Rabu, 24 Maret 2021).

Kemudian dari hasil wawancara dengan para tokoh masyarakat di Kelurahan Padang Terbuk mengenai indikator Komunikasi, mereka menjawab:

“Kami menyadari bahwa masyarakat kita ini rata-rata pemalas dan susah dikasih tau, bandel, sehingga tetap saja masih banyak lingkungan yang tidak dijaga kebersihannya, masih banyak sampah berserakan dan menumpuk di tepi jalan, padahal sudah ada larangan tertulis yang terpampang di spanduk, tapi tetap masih juga dilanggar”. (Wawancara : Kamis, 25 Maret 2021).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan mengenai indikator Komunikasi, peneliti melihat bahwa faktor penghambat kinerja pegawai di bidang kawasan permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru adalah dari segi anggaran. Selain itu faktor masyarakatnya juga kurang peduli dengan lingkungan, seperti tidak membudayakan gotong royong, buang sampah sembarangan, dan sebagainya. Padahal sudah sering di ingatkan untuk menciptakan pola hidup sehat, baik melalui sosialisasi maupun melalui spanduk atau papan peringatan. Ini artinya tingkat kesadaran masyarakat dalam kebersihan lingkungan masih rendah, sehingga menyebabkan sampah berserakan, lingkungan menjadi kotor dan tidak bersih. Selain itu beberapa besi penutup drainase rusak dan hilang.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden pegawai melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan kepala dinas dan masyarakat, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Komunikasi dalam penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru berada pada kategori penilaian “Cukup Baik” dengan persentase 54%.

Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden pegawai terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kualitas Kerja	7 (54%)	5 (38%)	1 (8%)	13
2	Kuantitas Kerja	7 (54%)	5 (38%)	1 (8%)	13
3	Waktu Kerja	7 (54%)	5 (38%)	1 (8%)	13
4	Kerjasama	7 (54%)	5 (38%)	1 (8%)	13
5	Kehandalan	7 (54%)	5 (38%)	1 (8%)	13
6	Kompetensi	7 (54%)	5 (38%)	1 (8%)	13
7	Komunikasi	7 (54%)	5 (38%)	1 (8%)	13
Jumlah		49	35	7	91
Rata-rata		7	5	1	13
Persentase		54%	38%	8%	100%
Skala Pengukuran		34-66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis, 2021.

Dari tabel rekapitulasi tanggapan responden pegawai terhadap Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru diatas, untuk kategori penilaian Baik yaitu

sebesar 54% (7 responden), untuk kategori penilaian Cukup Baik adalah sebesar 38% (5 responden), dan untuk kategori penilaian Kurang Baik adalah sebesar 8% (1 responden), dari total keseluruhan responden sebanyak 13 orang pegawai.

Dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik dengan total persentase sebesar 54% (7 responden). Sesuai dengan penjelasan diawal pada bab dua tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Baik.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa hal yang menjadi faktor penghambat dalam Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru tidak melakukan sosialisasi dengan masyarakat terkait program lingkungan sehat perumahan dan pentingnya menjaga kebersihan lingkungan. Selain itu masih ada beberapa rumah yang terkena banjir ketika hujan.
2. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru hanya memasang spanduk tentang larangan membuang sampah, tetapi pihak dinas tidak menyediakan tempat sampah dan tidak ada pengangkutan sampah, sehingga sampah jadi menumpuk.

3. Tidak ada sanksi yang tegas bagi pelaku yang membuang sampah sembarangan. Kemudian masih ada beberapa rumah yang terkena banjir ketika hujan karena ruas gorong-gorong terlalu kecil sehingga menyebabkan banjir. Selain itu beberapa besi penutup drainase rusak dan hilang.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru, banyak yang telah peneliti temui berdasarkan observasi langsung ke lapangan, wawancara dan kuisioner yang telah peneliti berikan kepada seluruh responden yang diperlukan dengan tujuh indikator yaitu, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Waktu Kerja, Kerjasama, Kehandalan, Kompetensi dan Komunikasi, dengan itu peneliti telah menarik kesimpulan bahwa Analisis Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman telah membuat program Lingkungan Sehat Perumahan. Program ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan kawasan permukiman kumuh di Kota Pekanbaru.

Faktor penghambat Kinerja Pegawai di Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru yaitu :

- 1) Pegawai Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru tidak melakukan sosialisasi dengan masyarakat terkait program lingkungan sehat perumahan dan pentingnya menjaga kebersihan lingkungan. Selain itu masih ada beberapa rumah yang terkena banjir ketika hujan.

- 2) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru hanya memasang spanduk tentang larangan membuang sampah, tetapi pihak dinas tidak menyediakan tempat sampah dan tidak ada pengangkutan sampah, sehingga sampah jadi menumpuk.
- 3) Tidak ada sanksi yang tegas bagi pelaku yang membuang sampah sembarangan. Kemudian masih ada beberapa rumah yang terkena banjir ketika hujan karena ruas gorong-gorong terlalu kecil sehingga menyebabkan banjir. Selain itu beberapa besi penutup drainase rusak dan hilang.

6.2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah :

1. Kepada Pegawai Bidang Kawasan Permukiman Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kota Pekanbaru diharapkan agar lebih sering melakukan sosialisasi kepada masyarakat di kawasan Padang Terbuk mengenai program lingkungan sehat perumahan, pentingnya menjaga kebersihan lingkungan, serta menjaga dan merawat pembangunan yang telah diberikan. Sehingga pembangunan yang telah dibuat tidak sia-sia dan program lingkungan sehat perumahan dapat bermanfaat dalam jangka panjang.
2. Seharusnya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru tidak hanya memasang spanduk tentang larangan membuang sampah, tetapi pihak dinas juga harus menyediakan tempat sampah dan

memfasilitasi truk pengangkutan sampah, sehingga sampah tidak menumpuk.

3. Seharusnya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru memberikan sanksi yang tegas bagi para pelaku yang membuang sampah sembarangan, sehingga menjadi efek jera bagi para pelaku dan pelaku tidak berani lagi membuang sampah sembarangan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Faried, 2014. Ilmu Administrasi, Makasar: PT Refika Aditama.
- Amirullah, Haris, 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andry, Hendry. 2015. *Perilaku Dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Anggara, Sahya, 2012. Ilmu Administrasi Negara. Jakarta: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darwis, dkk, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pelatihan Universitas Riau.
- Effendi, Usman, 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Grafindo Pustaka.
- Hamim, Sufian, 2003. *Sistem Perencanaan Strategis Dalam Pembangunan*. Pekanbaru: UIR Press.
- Hamim, Sufian, 2005. *Administrasi, Organisasi, Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.
- Hasibuan, Melayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan dan Akhyadi, Ade Sadikin, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kumorotomo Wahyudi, 2013. *Etika Administrasi Negara*. Rajawali Pers.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BFFE-Yogyakarta.
- Mardalis, 2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono, 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mulyasa, 2006. *Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Press.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

- Riva'i, Veithzal. 2005. Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman. 2012. Studi Tentang Administrasi Publik. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tim Penyusun. 2013. Buku Pedoman Penulisan Penelitian. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL.
- Zulkifli dan Nurmasari. 2015. Pengantar Manajemen. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.

Media/Dokumen

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

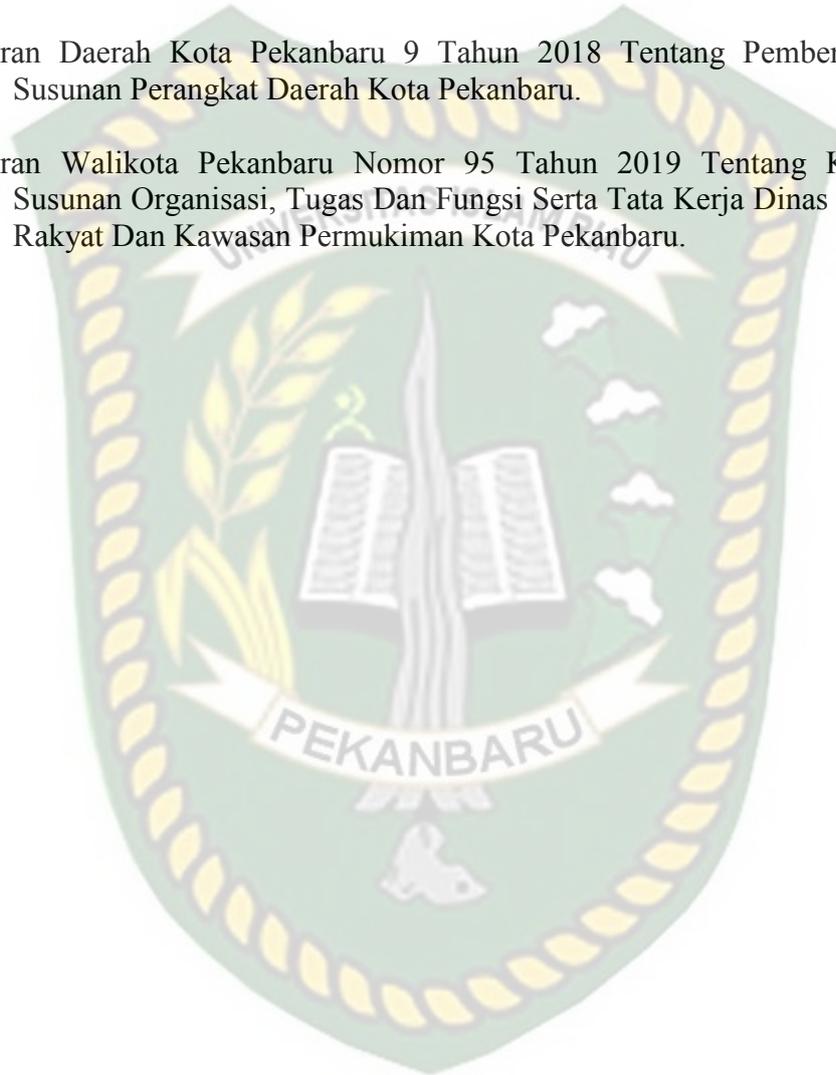
Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman

Keputusan Walikota Pekanbaru Nomor 189 Tahun 2019 Tentang Penetapan Lokasi Perumahan dan Pemukiman Kumuh di Kota Pekanbaru.

Peraturan Daerah Kota Pekanbaru 9 Tahun 2018 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 95 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau