

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di benua Asia, Indonesia menduduki urutan ketiga dengan jumlah penduduk terbanyak, dengan jumlah 273,8 juta pada tahun 2021. Sehingga dengan jumlah sebanyak ini, Indonesia tentu saja memerlukan sumber daya manusia yang lebih banyak dan juga lapangan pekerjaan agar masyarakat Indonesia dapat bekerja, walaupun pada kenyataannya, di Indonesia masih banyak pengangguran terutama di daerah.

Jakarta merupakan pusat perekonomian Indonesia, dikarenakan Jakarta merupakan ibukota Indonesia, sehingga banyak perusahaan dan semua serba ada di Jakarta, tentu saja urbanisasi meningkat, dikarenakan beberapa faktor, seperti mendapatkan gaji/upah yang lebih besar daripada kota lain, lapangan pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan kota lain, dan lebih memadai, walaupun pada kenyataannya masih banyak terdapat masyarakat yang kesulitan mendapatkan pekerjaan lapangan pekerjaan yang lebih sedikit dibandingkan masyarakat yang ada dan kualitas pegawai dan pekerja belum memenuhi kriteria.

Dapat diketahui bahwa jumlah penduduk di Jakarta sangat banyak. Semakin banyak penduduknya, semakin banyak juga lahan yang diperlukan untuk menampung

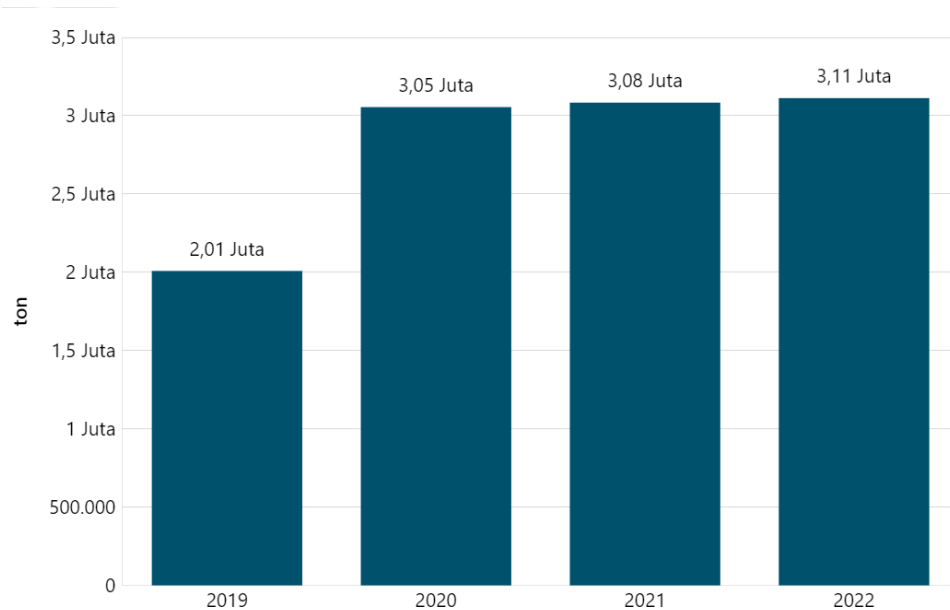
banyaknya warga Jakarta. Dengan adanya imigran ke Jakarta, tentu saja mereka perlu tempat untuk tinggal. Inilah yang membuat di Jakarta semakin banyak pemukiman kumuh dikarenakan banyaknya orang-orang untuk tinggal sehingga kekurangan lahan untuk membangun rumah sehingga membangun rumah di tempat yang tidak seharusnya seperti di dekat Sungai, bahkan dengan membangun rumah tanpa izin.

Kota Jakarta sangat sulit untuk mengurangi kepadatan penduduk dikarenakan pusat kota ada di Jakarta. Dengan banyaknya penduduk, semakin banyak juga kawasan kumuh dan juga sampah yang ada, walaupun Jakarta merupakan kota besar di Indonesia, tetapi penduduk Jakarta belum dapat mematuhi untuk membuang sampah pada tempatnya, akibatnya rusaknya lingkungan yang ada, sehingga perlu penanganan dalam hal sampah di Jakarta agar terciptanya prasarana yang memadai di Jakarta.

Masalah terkait kebersihan dan stigma Jakarta tentang betapa kotornya Jakarta masih terus berlanjut hingga saat ini. Dilihat dari permasalahan utama yang ditemui di Jakarta adalah rendahnya kesadaran masyarakat terhadap kebersihan. Misalnya, meski larangan sudah berlaku, masih banyak masyarakat yang sembarangan membuang sampah ke sungai dan jalan

Pada Oktober 2023, sampah di Jakarta tercatat tembus 11 juta ton dalam empat tahun belakangan ini. Berikut merupakan data volume timbunan sampah di DKI Jakarta.

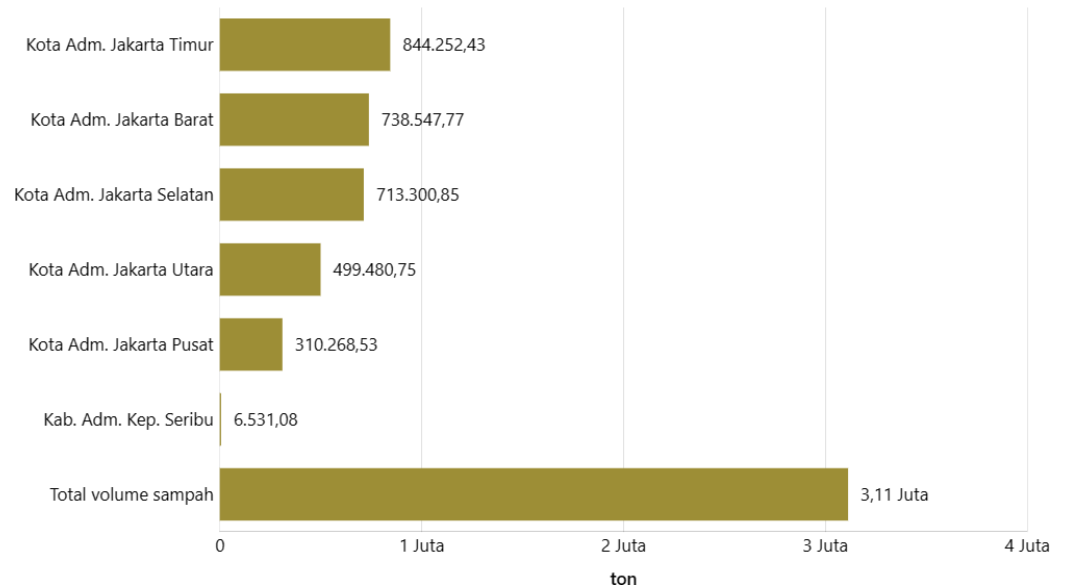
Gambar 1. 1 Jumlah Timbulan sampah di DKI Jakarta dari tahun 2019-2022



Sumber: Katadata.co.id

Gambar 1.1 menunjukan data Sistem Informasi Pengelolaan Sampah Nasional (SIPSN) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), Wilayah DKI Jakarta menghasilkan 11,25 juta ton sampah pada tahun 2019 hingga 2022. Dalam data ini, dari semua wilayah Jakarta, Jakarta Timur yang menduduki peringkat nomor satu banyaknya volume sampah.

Gambar 1. 2 Volume Timbulan Sampah di DKI Jakarta Berdasarkan Wilayahnya pada tahun 2022



Sumber: Katadata.co.id

Gambar 1.2 menunjukkan data yang ada, tentu saja DKI Jakarta memerlukan petugas kebersihan di DKI Jakarta, sehingga Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 169 Tahun 2015 tentang Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Tingkat Kelurahan (PPSU) dibentuk pada tahun 2015. PPSU didirikan selama pemerintahan Gubernur Basuki Tjahaja Purnama, juga dikenal sebagai Ahok.

Adapun Fungsi Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU), juga dikenal sebagai pasukan oranye, terdiri dari lima lingkup: penanganan prasarana jalan, saluran, kebersihan, penerangan jalan, dan taman. lebih lanjut Saat ini, ada lebih dari 20.000 petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di DKI Jakarta pada tahun 2023, dengan petugas antara 40 dan 70 orang per kelurahan, tergantung pada kebutuhan masing-masing kelurahan.

Tidak diragukan lagi, suatu organisasi membutuhkan karyawan dan sumber daya manusia; tentu saja, karyawan dan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) harus diperhatikan karena jika SDM berkualitas, tujuan dan langkah-langkah organisasi akan terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, sebagai manusia, sangat dibutuhkan keterampilan dan kemampuan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah elemen vital yang harus selalu diperhatikan.

Di organisasi, sumber daya manusia sangat penting dan berguna, dan tidak dapat digantikan oleh robot atau sumber daya lain. Selain itu, organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan yang berkualitas diperlukan. PPSU juga merupakan salah satu contoh pekerjaan yang sangat diperlukan *skill* dan kemampuan dalam fisik, dikarenakan PPSU atau pasukan oranye bertugas dalam menangani prasarana dan sarana yang ada di Jakarta yang tentu bukan pekerjaan yang ringan dan memerlukan keadaan fisik yang bertenaga. Selain fisik bertenaga, PPSU diperlukan *skill* seperti memperbaiki lampu jalanan, trotoar, saluran, taman, dan melukis.

Seorang pegawai juga harus memiliki proses perencanaan yang ada dan menggunakannya untuk organisasi. Karena kemajuan sebuah organisasi bergantung pada kebutuhan untuk mendukung kompetensi sumber daya manusia (SDM), proses perencanaan melalui berbagai analisis selalu bergantung pada aturan yang mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia.

Pada sebuah organisasi, selain membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja pegawai yang ada juga perlu diperhatikan. Ketika berada di sebuah organisasi atau instansi, pegawai diperlukannya melihat kinerja suatu pegawai, dikarenakan kinerja pegawai sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Bila di dalam internal organisasi atau instansi sudah sangat memuaskan, maka hasil dari tujuan organisasi atau instansi tersebut juga akan terlaksana dengan baik.

Hasil yang dicapai oleh seseorang ketika melakukan tugas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam kegiatan tertentu disebut sebagai kinerja karyawan. Liner ini menunjukkan pencapaian karyawan selama periode waktu tertentu sesuai dengan kriteria, target, atau tujuan kinerja kerja yang disepakati bersama. Untuk mencapai hasil terbaik, organisasi atau lembaga memiliki tanggung jawab untuk menginspirasi dan mempromosikan pertumbuhan kinerja karyawan.

Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa pencapaian kerja yang menunjukkan perbandingan antara hasil yang dicapai dan standar yang ditetapkan dapat dilihat sebagai kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup aspek-aspek seperti pemberian kompensasi, pengelolaan lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang efektif.

Salah satu cara untuk menilai keberhasilan suatu organisasi atau instansi adalah dengan melihat bagaimana program dan layanan yang dijalankan dilaksanakan. Kinerja karyawan ditentukan oleh bagaimana mereka melaksanakan tugas dan fungsi mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka oleh organisasi atau instansi.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh besar dalam memberikan kontribusi dan kerja keras kepada instansi atau organisasi tersebut, dikarenakan setiap individu terdapat tugas yang harus dikerjakan ketika berdaa dalam organisasi atau instansi tersebut. Dengan diberikannya tugas dan *jobdesk* setiap individu inilah yang membuat diketahui apa saja kelemahan pada suatu individu yang dapat dievaluasi agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Bapak Basuki Tjahaja Purnama atau yang akrab disapa Ahok membuat Peraturan Gubernur (Pergub) Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta tentang Penanganan Infrastruktur dan Fasilitas Umum di Tingkat Desa atau Kelurahan dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada di Jakarta. PPSU yang sering dikenal sebagai tim oranye bertanggung jawab atas tugas-tugas berikut, yang dituangkan dalam Peraturan Gubernur No. 7 Tahun 2017:

- a. Sarana dan prasarana jalan, termasuk memperbaiki lubang di desa, mengecat, memperbaiki pembatas jalan yang rusak, dan memperbaiki trotoar jalan yang rusak dan/atau berlubang.

- b. Sarana Infrastruktur dan Penyaluran termasuk memperbaiki saluran keluar air yang tersumbat, saluran pembuangan, tali, dan saluran yang rusak di jalan lingkungan dan lokal.
- c. Sarana Prasarana dan kebun atau taman, termasuk pohon tumbang dan/atau patah di wilayah Kelurahan, ranting pohon yang mengganggu lampu jalan serta menimbulkan risiko keselamatan, rumput dan tanaman liar yang ditebang di wilayah Kelurahan, gangguan lingkungan, pemeliharaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) di wilayah Kelurahan, dan pemberitahuan segera kepada Perangkat Kelurahan yang berwenang melalui Kepala Kelurahan tentang penebangan pohon pelindung tanpa izin.
- d. Sarana Prasarana dan Kebersihan, antara lain menyapu jalan di wilayah Kelurahan, membersihkan tumpukan sampah dan sampah yang berantakan, membersihkan coret-coretan yang ada di tembok, serta membersihkan jalan, taman, dan area publik lainnya di wilayah Kelurahan.
- e. Prasarana dan Sarana Penerangan Jalan Umum, termasuk pelaporan penerangan jalan yang dibutuhkan oleh warga, lampu jalanan yang tidak berfungsi, penanganan penerangan jalan umum yang rusak dan/atau menimbulkan risiko keselamatan, dan mengganti lampu jalan yang rusak atau mati untuk menerangi jalan sesuai kebutuhan.

Gambar 1.3 Kinerja PPSU mendapatkan pujian dari masyarakat



Sumber: beritajakarta.id

Berdasarkan gambar 1.3 dengan adanya PPSU atau pasukan oranye, tentu saja membantu penduduk DKI Jakarta, terutama dikarenakan permasalahan yang ada dapat lebih baik teratasi daripada sebelumnya dan mendapatkan pujian dari masyarakat DKI Jakarta karena kinerjanya yang sangat baik.

Terdapat laporan kinerja PPSU di Jakarta Selatan yang memburuk pada tahun 2017, tahun yang sama ketika Bapak Basuki Tjahaja Purnama atau Ahok mengundurkan diri sebagai gubernur DKI Jakarta.

Gambar 1.4 Laporan soal kinerja PPSU yang menurun setelah Pak Ahok tidak menjabat



Sumber: Kompas.com

Gambar 1.4 menunjukkan bahwa kinerja PPSU menurun sesuai dengan laporan yang masuk. Walikota Jakarta Selatan, Tri Kurniadi mengatakan bahwa kinerja PPSU menurun setelah Pak Basuki Tjahja Purnama atau Ahok sudah tidak menjabat.

Dengan kehadiran PPSU di Jakarta tentu saja membawa hal positif, tetapi tentu saja terdapat kekurangan pada PPSU atau pasukan oranye yang sesuai dengan hasil observasi, yaitu terjadinya penurunan kualitas kinerja dikarenakan pergantian gubernur Pak Basuki Tjahaja Purnama atau Ahok, kurangnya kedisiplinan, dan kurangnya tegas peraturan yang berlaku. Maka dari itu, sang peneliti tertarik meneliti kinerja dari pasukan oranye dari sisi masyarakat DKI Jakarta. Peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Analisis Kinerja Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (Pasukan oranye) Di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana kinerja PPSU atau pasukan oranye dalam menangani permasalahan yang ada?
2. Apakah faktor penghambat PPSU atau pasukan oranye?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis kinerja petugas PPSU atau pasukan oranye dalam menangani permasalahan yang ada di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.
2. Untuk menganalisis faktor penghambat pada kinerja PPSU atau pasukan oranye.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian digunakan untuk memperluas pemahaman dan menciptakan perspektif baru dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
2. Penelitian digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan baru tentang pentingnya sumber daya manusia yang tinggi dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang yang dikerjakan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan peneliti terdapat manfaat untuk menambah referensi, pengalaman dan lebih banyak pengetahuan yang didapatkan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia serta kinerja pegawai.

2. Bagi PPSU atau pasukan oranye di Kelurahan Malaka Jaya dan Pondok Kopi.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk evaluasi, masukan dan peningkatan kualitas kinerja pasukan oranye atau PPSU.

3. Bagi Universitas Diponegoro.

Penelitian yang dilakukan dapat menambah referensi di perpustakaan FISIP Universitas Diponegoro yang dapat digunakan bagi mahasiswa selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.

1.5 Landasan Teori

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti telah menemukan sejumlah penelitian terkait yang relevan dan dapat digunakan sebagai referensi untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Dengan demikian, untuk memperluas penelitian ilmiah, peneliti memanfaatkan penelitian-penelitian terdahulu sebagai dasar acuan dalam melaksanakan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhasil ditemukan dan dianalisis oleh peneliti.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Clara Moningka, S.Psi., M.Si, Pasha Nandaka Fauziah, Yulius F. Angkawijaya, M.Psi, Psikolog (2018). Gambaran Spiritualitas Kerja Dan Pemaknaan Pada Pekerjaan Pada Pasukan Oranye Kota DKI Jakarta	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran spiritualitas kerja pada pasukan oranye DKI Jakarta.	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Sebagian besar anggota pasukan oranye memiliki tingkat spiritualitas kerja yang cenderung tinggi. Hal ini terlihat dari 181 responden (53,24%) yang menunjukkan spiritualitas kerja tinggi, dibandingkan dengan 159 responden (46,76%) yang memiliki spiritualitas kerja rendah.

2.	Ika Wahyu Riani (2020). Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (Ppsu) di Kelurahan Kebagusan, Jakarta Selatan	Tujuan dari penelitian untuk mengetahui bagaimana persepsi masyarakat terhadap satuan petugas PPSU di wilayah Kelurahan Kebagusan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengolahan data dengan skoring	Penelitian mengungkapkan bahwa masyarakat secara umum memiliki persepsi positif terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Kebagusan, Jakarta Selatan, dengan skor rata-rata sebesar 4,04 yang masuk dalam kategori baik.
3.	AdindaValentina (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (Ppsu) di Kelurahan Lebak Bulus	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Lebak Bulus, Jakarta Selatan.	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Lebak Bulus, di mana setiap peningkatan motivasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,759.

4.	Muhammad Romdona Bayhaqi (2021). Pengaruh Teamwork dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pasukan Oranye/ Petugas Ppsu (Penanganan Prasarana dan Sarana Umum) Kelurahan Halim Perdanakusuma	Untuk mengetahui Teamwork dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Petugas PPSU Pada Kantor Kelurahan Halim Perdanakusuma.	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan data yang diperoleh data primer dan data sekunder.	Teamwork dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Petugas PPSU di Kelurahan Halim Perdanakusuma. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik, di mana nilai F hitung (17,456) lebih besar dari F tabel (3,98), yang menunjukkan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji t pada hipotesis kedua mengonfirmasi bahwa Teamwork dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Petugas PPSU di wilayah tersebut.
5.	<u>Citra Khairunnisa, Yasni ta Yasin, Irawaty Irawaty</u> (2020). Analisis Kinerja Petugas Ppsu Dalam Mengoptimalkan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kelurahan Balekambang.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai PPSU di tingkat kelurahan dalam rangka optimalisasi pelayanan publik	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Kinerja PPSU telah sesuai dengan Peraturan Gubernur, tetapi partisipasi masyarakat masih belum sepenuhnya terpenuhi. Meski partisipasi yang diatur dalam peraturan tersebut lebih bersifat fisik, masyarakat lebih memilih untuk berkontribusi melalui bentuk partisipasi lain.

6.	Maryati Karolyn (2021) Implementasi Kebijakan Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Dalam Peningkatan Partisipasi Masyarakat Di Kelurahan Meruya Selatan Kota Administrasi Jakarta Barat Provinsi DKI Jakarta	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab partisipasi masyarakat menjadi rendah dengan adanya kebijakan PPSU dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan di Kelurahan Meruya Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analisis	Penelitian mengungkapkan bahwa rendahnya partisipasi masyarakat disebabkan oleh pandangan masyarakat yang menganggap PPSU hanya sebagai pekerja bayaran dengan tanggung jawab penuh untuk membersihkan lingkungan. Hal ini memunculkan ketergantungan dan menurunkan semangat masyarakat untuk secara aktif menjaga kebersihan wilayah mereka sendiri. Selain itu, terdapat faktor lain seperti isi kebijakan, pelaksana, komunikasi, tingkat kepatuhan, serta kondisi ekonomi yang belum sesuai dengan harapan pembuat kebijakan.
----	---	--	--	--

7.	Edwin Rinaldo Tampubolon, A. S. Rahayu (2019). Penanganan Sampah Secara Kolaboratif antara Masyarakat dan Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan (Kasus Penanganan Sampah di Kelurahan Jembatan Lima Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat)	Untuk menganalisis proses tata kelola kolaboratif dalam penanganan sampah antara swadaya masyarakat dan Petugas Pemeliharaan Sarana Umum (PPSU) serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.	Penelitian menggunakan metode dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif	Penelitian menunjukkan bahwa proses pengelolaan sampah secara kolaboratif telah terbentuk dengan melibatkan aktor dari pemerintah dan non-pemerintah. Proses ini mencakup pembagian kewenangan, kerjasama dengan masyarakat secara swadaya, peran organisasi bank sampah, pemeliharaan fasilitas umum oleh PPSU, serta kolaborasi antara Badan Lingkungan Hidup Jakarta Barat dan pihak swasta.
----	--	---	---	---

8.	Anita Permata Sari, I. Wahyuni, Ekawati Ekawati (2019) Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Apd Pada Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU)	Untuk menganalisis hubungan umur, masa kerja, pendidikan, sikap, pengetahuan, rekan kerja dan ketersediaan APD dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja PPSU	Penelitian ini menggunakan metode observasi analitik dengan pendekatan cross-sectional.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa 79,6% responden tidak mematuhi penggunaan APD. Berdasarkan hasil uji chi-square, variabel yang memiliki hubungan signifikan dengan kepatuhan penggunaan APD meliputi tingkat pendidikan ($p=0,030$), pengetahuan ($p=0,021$), sikap ($p=0,003$), pengawasan ($p=0,037$), dan pengaruh rekan kerja ($p=0,037$).
9.	Cornelis Novianus, Arif Setyawan (2019). Hubungan Karakteristik, Ketersediaan Fasilitas dan Pengawasan dengan Tindakan Tidak Aman pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Jakarta Timur	Tujuan penelitian Adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik, ketersediaan fasilitas dan pengawasan dengan tindakan tidak aman di PPSU.	Analisis data yang digunakan adalah univariat dan bivariat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tindakan tidak aman PPSU tergolong tidak berisiko (57,8%). Mayoritas petugas berusia tua (50,0%) dengan masa kerja lebih dari 3 tahun (79,7%). Sebagian besar memiliki tingkat pendidikan tinggi (78,1%) dan pengetahuan yang baik (71,9%). Sikap petugas cenderung positif (56,2%), mayoritas menyatakan fasilitas yang tersedia sudah lengkap (56,2%), serta pengawasan yang dilakukan dinilai baik (60,9%).

10.	Muhamad Kasyfan, Herry Koesyanto (2018) Dokumen Manual K3 pada Penanganan Prasarana dan Sarana Umum DKI Jakarta	Tujuan penelitian ini adalah untuk menyusun draft dokumen manual keselamatan dan kesehatan kerja di PPSU DKI Jakarta	Pengumpulan dan penelitian data dilakukan dengan menggunakan metode penelitian dan pengembangan dengan teknik wawancara semi terstruktur dan observasi lapangan.	Penelitian ini menghasilkan rancangan dokumen panduan keselamatan dan kesehatan kerja untuk PPSU DKI Jakarta.
-----	--	--	---	---

Penelitian yang telah dilakukan oleh Clara Moningka, Pasha Nandaka Fauziah, Yulius F. Angkawijaya yang berjudul “Gambaran Spiritualitas Kerja Dan Pemaknaan Pada Pekerjaan Pada Pasukan Oranye Kota DKI Jakarta” mempunyai persamaan, yaitu sama-sama meneliti tentang Pasukan Oranye di DKI Jakarta yang selalu dianggap sepele oleh masyarakat. Perbedaannya terletak pada jenis yang diteliti, yang dimana menjelaskan tentang spiritualitas, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berisikan tentang kinerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ika Wahyu Riani yang berjudul “Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Kebagusan, Jakarta Selatan mempunyai persamaan, yaitu sama- sama meneliti kinerja tentang Pasukan Oranye di DKI Jakarta. Perbedaannya terletak teori yang digunakan dimana penelitian tersebut menggunakan teori persepsi, masyarakat dan PPSU, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teori administrasi publik, paradigma administrasi publik dan sumber daya manusia.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Adinda Valentina yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) di Kelurahan Lebak Bulus” mempunyai persamaan, yaitu sama-sama meneliti kinerja tentang Pasukan Oranye di DKI Jakarta. Perbedaannya terletak pada fokusnya, yang dimana penelitian tersebut berfokus pada motivasi berpengaruh terhadap kinerja PPSU, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih berfokus kepada analisis kinerja PPSU.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Romdona Bayhaqi berjudul “Pengaruh Teamwork dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pasukan Oranye/ Petugas PPSU (Penanganan Prasarana dan Sarana Umum) Kelurahan Halim Perdanakusuma” mempunyai persamaan, yaitu sama-sama meneliti kinerja tentang Pasukan Oranye di DKI Jakarta. Perbedaannya terletak pada fokusnya, yang dimana penelitian tersebut berfokus pada teamwork berpengaruh terhadap kinerja PPSU, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berfokus pada analisis kinerja PPSU.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Citra Khairunnisa, Yasnita Yasin, Irawaty Irawaty yang berjudul “Analisis Kinerja Petugas PPSU Dalam Mengoptimalkan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kelurahan Balekambang” mempunyai persamaan, yaitu sama-sama meneliti kinerja tentang Pasukan Oranye di DKI Jakarta dengan pendekatan kualitatif. Perbedaannya terletak pada teorinya, penelitian tersebut menggunakan teori dan aspek, efektivitas, keadilan, efisiensi dan daya tanggap, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan teori administrasi publik, paradigma administrasi publik dan sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryati Carolyn yang berjudul “Implementasi Kebijakan Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Dalam Peningkatan Partisipasi Masyarakat Di Kelurahan Meruya Selatan Kota Administrasi Jakarta Barat Provinsi DKI Jakarta” mempunyai persamaan, yaitu

sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data yang sama. Perbedaan dapat dilihat pada konsentrasi penelitian, penelitian tersebut membahas implementasi kebijakan PPSU. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas analisis kinerja PPSU.

Penelitian yang telah dilakukan Edwin Rinaldo Tampubolon, A. S. Rahayu yang berjudul “Penanganan Sampah Secara Kolaboratif antara Masyarakat dan Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Tingkat Kelurahan (Kasus Penanganan Sampah di Kelurahan Jembatan Lima Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat” terdapat persamaan, yaitu menggunakan teknik pengumpulan data yang sama. Perbedaannya terletak pada pembahasan penelitian, penelitian tersebut membahas penanganan sampah oleh PPSU, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas analisis kinerja PPSU.

Penelitian yang dilakukan oleh Anita Permata Sari, I. Wahyuni, Ekawati Ekawati yang berjudul “Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan Apd Pada Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU)”. Penelitian ini mempunyai persamaan, yaitu sama-sama menganalisis sikap atau kualitas pada PPSU. Perbedaan penelitian tersebut membahas kepatuhan PPSU terhadap penggunaan APD, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas analisis kinerja PPSU.

Penelitian yang dilakukan oleh Anita Permata Sari, I. Wahyuni, Ekawati Ekawati yang berjudul “Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Penggunaan APD Pada Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU)”. Penelitian ini mempunyai persamaan, yaitu sama-sama menganalisis

sikap kepatuhan yang berkaitan dengan kualitas pada PPSU. Perbedaannya terletak pembahasan penelitian, penelitian tersebut membahas kepatuhan PPSU terhadap penggunaan APD, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas analisis kinerja PPSU.

Penelitian yang dilakukan oleh Cornelis Novianus, Arif Setyawan yang berjudul “Hubungan Karakteristik, Ketersediaan Fasilitas dan Pengawasan dengan Tindakan Tidak Aman pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum di Jakarta Timur”. Penelitian ini mempunyai persamaan, yaitu sama-sama menganalisis sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas pada PPSU. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, penelitian tersebut berfokus pada tindakan tidak aman pada PPSU, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis berfokus pada analisis kinerja PPSU.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Kasyfan, Herry Koesyanto yang berjudul “Dokumen Manual K3 pada Penanganan Prasarana dan Sarana Umum DKI Jakarta”. Penelitian ini mempunyai persamaan, yaitu menggunakan teknik pengambilan data yang sama. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, penelitian tersebut membahas rancangan dokumen manual keselamatan dan kesehatan kerja pada PPSU, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti membahas analisis kinerja PPSU.

1.5.2 Administrasi Publik

Menurut Dunsire, dikutip ulang oleh Keban (2008:2) "Administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintahan, implementasi, pengarahannya, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, analisis, menyeimbangkan, dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan, dan pertimbangan kebijakan, sebagai pekerjaan individu dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik." Selain itu, koordinasi personel dan sumber daya publik adalah proses yang digambarkan oleh Chandler dan Plano dalam Keban (2008:4) sebagai proses yang digunakan untuk membuat, menerapkan, dan mengelola kebijakan publik. Selain itu, menurut Keban, istilah Administrasi Publik menunjukkan bagaimana pemerintah bertindak sebagai agen tunggal yang berkuasa atau regulator, yang aktif dan berinisiatif dalam mengatur atau mengambil tindakan dan prakarsa yang mereka anggap penting atau bermanfaat bagi masyarakat. bahwa masyarakat tidak melakukan apa-apa dan harus tunduk pada pemerintah.

Menurut Nicholas Henry (Keban, 2008) bahwa ruang lingkup administrasi publik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Organisasi Publik berkaitan dengan struktur organisasi serta norma dan etika dalam perilaku.
2. Manajemen publik terkait erat dengan ilmu manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.
3. Implementasi mencakup pelaksanaan program serta kegiatan yang berhubungan dengan kebijakan publik.

Kegiatan organisasi, peran atau tanggung jawab kepemimpinan, dan prinsip-prinsip administrasi atau manajemen adalah tiga kontribusi utama yang ditawarkan Fayol untuk administrasi dan manajemen. Prinsip-prinsip administrasi yang diusulkan oleh Fayol adalah sebagai berikut:

- a. Pembagian kerja, yang dianalogikan dengan pembagian kerja Adam Smith, di mana spesialisasi dapat meningkatkan produktivitas dan hasil.
- b. Disiplin, Pekerja diharapkan untuk menjunjung tinggi dan mematuhi norma-norma yang ditetapkan organisasi.
- c. Unit komando, di mana satu atasan yang disetujui memberikan arahan kepada setiap karyawan.
- d. Kesatuan arah, yang mengacu pada kemampuan seorang manajer untuk memandu sekelompok kegiatan di dalam organisasi dengan tujuan yang sebanding dengan menggunakan satu rencana.
- e. Mengarahkan kepentingan individu menuju kepentingan bersama.
- f. Kepentingan organisasi secara keseluruhan harus selalu didahulukan di atas kepentingan pribadi individu atau kelompok karyawan.
- g. Pekerja harus menerima kompensasi yang jelas berdasarkan partisipasi mereka dalam pekerjaan untuk memberikan remunerasi yang adil.
- h. Sentralisasi keputusan, yang terkait dengan penurunan partisipasi dalam pengambilan keputusan tingkat rendah.
- i. Disiplin, yang menjamin bahwa personel dan aset penting diposisikan dengan tepat dan pada waktu yang tepat.

- j. Keadilan: Manajer harus memperlakukan karyawan mereka dengan baik dan tanpa diskriminasi.
- k. Pergantian karyawan yang tinggi dan stabilitas pekerjaan adalah tanda-tanda inefisiensi organisasi.
- l. Inisiatif, karyawan yang terlibat dalam merencanakan dan memulai suatu tugas akan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan.
- m. Rasa persatuan, kekuatan tim terbangun melalui keharmonisan dan penghindaran kesalahan dalam organisasi.

1.5.3 Paradigma Administrasi Publik

Nicholas Henry (2004) membuat lima paradigma tentang administrasi berdasarkan seberapa pentingnya dan di mana ia diterapkan secara institusional. Paradigma-paradigma tersebut adalah sebagai berikut: (1) Dikotomi Politik-Administrasi; (2) Prinsip-Prinsip Administrasi; (3) Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik; (4) Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi Publik; dan (5) Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik.

- A. Paradigma Dikotomi Politik-Administrasi (1900-1926) membedakan politik dari administrasi dalam fungsi pemerintahan utama. Dalam paradigma ini, ilmu politik hanya mempelajari politik, pemerintahan, dan kebijakan. Politik berkonsentrasi pada kebijakan dan kebutuhan masyarakat melalui lembaga legislatif, sementara administrasi publik berkonsentrasi pada organisasi, staf, dan anggaran pemerintah.

B. Penekanan pada Prinsip-Prinsip Administrasi (1927-1937) lebih menekankan pada prinsip-prinsip yang berlaku secara universal, yang menganggap administrasi publik sebagai dapat diterapkan di berbagai lingkungan administratif tanpa mempertimbangkan budaya, fungsi, lingkungan, tujuan, atau struktur kelembagaan. Tujuh prinsip yang dikenal sebagai POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, and Budgeting) ditambahkan ke dalam paradigma ini. Prinsip-prinsip ini membentuk orientasi manajerial dalam administrasi publik. Mereka bahkan menjadikan manajemen dan administrasi sebagai ilmu yang dapat diterapkan secara luas pada berbagai jenis organisasi.

C. Paradigma Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik (1950–1970) mengatakan bahwa administrasi publik melayani penguasa, melaksanakan tugasnya, dan memiliki kekuatan penuh untuk membantu mereka memerintah dengan lebih efektif. Ini menunjukkan kembalinya administrasi publik sebagai bagian dari ilmu politik.

D. Paradigma Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi Publik (1956–1970) berkonsentrasi pada pengembangan metode manajemen sains dan teori organisasi yang merupakan bagian dari administrasi publik. Untuk menerapkannya, seringkali diperlukan pengetahuan khusus dan keterampilan.

E. Paradigma Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi Publik (1970)

menunjukkan peningkatan penekanan pada manajemen, yang mengarah pada teori manajemen, pengorganisasian, dan cara keputusan dibuat.

Dalam paradigma ini, administrasi publik berfokus pada teori dan teknik administrasi, manajemen modern, ekonomi politik, dan proses pembuatan, analisis, dan evaluasi hasil kebijakan publik.

Dalam bidang administrasi publik, Mustopadidjaja, seorang pakar dari Indonesia, membangun empat paradigma: (1) Structural-Functional, (2) Behavioral, (3) Systemic, dan (4) Public Policy. Semua terkait dengan pengembangan teknik manajemen yang bertujuan untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan publik.

Dari keempat paradigma ini, muncul tiga pilar utama dalam administrasi publik, yaitu: (1) Perilaku organisasi dan perilaku individu dalam organisasi publik, (2) Teknologi manajemen serta lembaga yang bertanggung jawab atas implementasi kebijakan, dan (3) Kepentingan publik yang berkaitan dengan pilihan etika individu serta isu-isu pemerintahan. Paradigma-paradigma ini memberikan kerangka kerja untuk memahami dinamika administrasi publik dan peranannya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berbagai paradigma yang telah disebutkan di atas sangat berguna untuk memahami dan mengembangkan solusi alternatif terhadap masalah yang dihadapi dalam sistem administrasi publik di lokasi dan area tertentu. Ini mencakup baik masalah yang berkaitan dengan organisasi (sistem internal) maupun tantangan dari lingkungan yang memberikan teori, gagasan, dan pendekatan. Masalah-masalah ini

muncul sepanjang proses pelaksanaan berbagai tugas administratif (sistem eksternal). Pada dasarnya, permasalahan tersebut saling terkait secara sistematis dan dapat dengan mudah digambarkan sebagai isu-isu kelembagaan, organisasi, sumber daya manusia, manajemen, serta pengelolaan sarana dan prasarana.

1.5.4 Manajemen Publik

Menurut Overman dalam Keban (2004:85) mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah “scientific manajemen”, meskipun sangat dipengaruhi oleh “scientific manajemen”. Manajemen publik bukanlah “*policy analysis*”, bukanlah juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi politik kebijakan di pihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti planning, organizing dan controlling satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain.

Pengertian manajemen publik menurut para ahli yang akan disebutkan tergantung latar belakang pendidikan, pengalaman, atau perspektif yang dianut oleh para ahli tersebut. Diantarnya pengertian manajemen publik adalah sebagai berikut: Menurut Nor Ghofur (2014) Mengartikan bahwa manajemen publik adalah manajemen pemerintah, yang artinya manajemen publik juga bermaksud untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian pengontrolan terhadap pelayanan kepada masyarakat. Manajemen Publik Menurut Shafritz dan Russel (dalam Keban, 2008:93) diartikan

sebagai upaya seseorang untuk bertanggungjawab dalam menjalankan suatu organisasi, dan pemanfaatan sumber daya (orang dan mesin) guna mencapai tujuan organisasi.

Manajemen publik atau dapat juga disebut manajemen pemerintah secara umum merupakan suatu upaya pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan publik dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia. Unsur manajemen saat ini menjadi suatu unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi, baik organisasi pada sektor swasta maupun dalam sektor publik seperti organisasi pemerintahan. Menurut Mahmudi (2010:38-40), manajemen sektor publik memiliki setidaknya tujuh ciri yang membedakannya dari manajemen sektor swasta:

1. Sektor publik tidak bergantung pada pilihan individu dalam pasar, tetapi pada pilihan kolektif dalam pemerintahan, di mana tuntutan masyarakat (massa) disampaikan melalui perwakilannya, yang dalam kasus ini adalah DPR atau partai politik.
2. Penggerak sektor publik adalah karena adanya kebutuhan sumber daya, seperti air bersih, listrik, keamanan, kesehatan, pendidikan, transportasi, dan sebagainya yang menjadi alasan utama sektor publik untuk menyediakannya.
3. Dalam organisasi sektor publik, informasi harus diberikan kepada publik seluas mungkin untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas publik, yang artinya sektor publik sifatnya terbuka kepada masyarakat dibandingkan dengan sektor swasta.
4. Organisasi sektor publik berkepentingan untuk menciptakan adanya kesempatan yang sama bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan utama hidupnya, misalnya kebutuhan terhadap kesehatan, pendidikan, transportasi dan sarana-

sarana umum lainnya.

5. Sektor publik dihadapkan pada permasalahan keadilan distribusi kesejahteraan sosial, sedangkan sektor swasta tidak dibebani tanggung jawab untuk melakukan keadilan seperti itu.
6. Dalam organisasi sektor publik, kekuasaan tertinggi adalah masyarakat. Dalam hal tertentu masyarakat adalah pelanggan, akan tetapi dalam keadaan tertentu juga masyarakat bukan menjadi pelanggan.
7. Dalam sektor swasta persaingan (kompetisi) merupakan instrument pasar, sedangkan dalam sektor publik tindakan kolektif menjadi instrument pemerintahan. Sangat sulit bagi pemerintah untuk memenuhi keinginan dan kepuasan tiap-tiap orang dan yang mungkin dilakukan adalah pemenuhan keinginan kolektif.

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2006:2) manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. Pada konteks manajemen publik barang dan jasa yang dihasilkan bukan dalam bentuk profit atau keuntungan tapi dalam bentuk pelayanan publik.

1.5.5 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah orang-orang yang tersedia, dapat diandalkan, dan mampu membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu input yang, bersama dengan komponen lain seperti modal, bahan, mesin, prosedur, dan teknologi, digunakan dalam proses manajemen untuk menghasilkan barang atau jasa yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kasmir (2016:3) menegaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi sebagai mesin yang menggerakkan semua operasi bisnis. Jumlah dan kualitas dukungan sumber daya manusia harus diperhitungkan. Untuk memastikan tidak ada defisit tenaga kerja atau kelebihan, jumlah sumber daya manusia harus diimbangi dengan beban kerja saat ini. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga harus memenuhi prasyarat yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sonny Sumarso (2003:4) menegaskan bahwa ada dua definisi yang berbeda dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Tugas atau layanan yang diberikan untuk proses produksi adalah hal pertama yang dimaksud oleh HR. Dengan kata lain, MSDM adalah kaliber pekerjaan yang dilakukan orang selama jangka waktu tertentu untuk menciptakan komoditas atau layanan. Kedua, MSDM berkaitan dengan orang-orang yang dapat bekerja dan menghasilkan layanan untuk perusahaan mereka. Mampu bekerja memerlukan memiliki kapasitas untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang bernilai ekonomi, seperti yang menghasilkan komoditas dan jasa untuk memenuhi tuntutan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja. Semua ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mutiaras Pangabean, 2018:5)

Perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian adalah fungsi manajemen yang diterapkan dalam setiap kegiatan operasional MSDM. Ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Penarikan, seleksi, pelantikan, dan pengembangan penempatan—yang meliputi promosi, penurunan pangkat, dan transfer—adalah beberapa fase dalam prosedur ini. Selain itu, evaluasi kinerja, gaji, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja semuanya termasuk dalam manajemen SDM. Semua ini dimaksudkan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia yang produktif agar berhasil dan efisien mencapai tujuan organisasi. (Sofyandi, Herman, 2013:3)

1.5.6 Kinerja Pegawai

Wibowo (2010:4) berpendapat kinerja merupakan pelaksanaan rencana yang disiapkan. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk melakukan kinerja ini karena mereka memiliki keterampilan, kemampuan, motivasi, dan minat yang diperlukan. Sikap dan tindakan organisasi saat tampil akan dipengaruhi oleh bagaimana mereka memperlakukan dan menghargai sumber daya manusia tersebut.

Gibson (1997) berpendapat bahwa, kinerja adalah hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya, serta perilaku organisasi yang terkait langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa. Kinerja menunjukkan seberapa sukses dan tepat seseorang dapat memenuhi tuntutan profesinya..

Kinerja, menurut Moeheriono (2012:95), adalah ukuran seberapa baik program atau kebijakan kegiatan dilaksanakan dengan tujuan mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana ditentukan dalam perencanaan strategis. Setiap bisnis dan organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi tujuannya. Kinerja umumnya didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kumorotomo (1996) menggunakan beberapa indikator kinerja sebagai pedoman untuk menilai kinerja birokrasi publik, di antaranya:

- a. Efisiensi, yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
- b. Efektivitas, yaitu apakah tujuan yang diidinkannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas
- c. Keadilan, yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian.

- d. Daya tanggap, yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap Negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak. Oleh karena itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

1.6 Operasionalisasi Konsep

1.6.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah keterampilan, kemampuan, dan produk yang ditunjukkan seorang karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang ditentukan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja dalam tim.

Kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a. Efisiensi adalah memaksimalkan sedikit sumber daya, seperti dana, tenaga, atau waktu, untuk memaksimalkan hasil pekerjaan.
- b. Efektivitas adalah bagaimana organisasi pelayanan publik tersebut mencapai tujuannya yang terkait erat dengan fungsi, nilai, misi, dan tujuan organisasi sebagai agen pembangunan.
- c. Keadilan adalah mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini berkaitan dengan konsep keadilan dan penyebaran secara merata.
- d. Daya tanggap adalah berhubungan dengan organisasi pelayanan publik yang merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah, memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat.

Adapun rincian mengenai operasionalisasi konsep kinerja pegawai PPSU di Kelurahan Pondok Kopi dan Malaka Jaya adalah:

Tabel 1.2 Operasionalisasi Konsep

Kinerja Pegawai PPSU

FENOMENA	GEJALA	SUB GEJALA
Analisis Kinerja PPSU di Kelurahan Pondok Kopi dan Malaka Jaya	Efisiensi	1. Kinerja PPSU di Kelurahan Pondok Kopi dan Malaka Jaya 2. Ketersediaan Prasarana dan Sarana
	Efektivitas	1. Perubahan nyata pada kinerja PPSU
	Keadilan	1. Keadilan terhadap PPSU
	Daya Tanggap	1. Kualitas Sumber Daya Manusia 2. Bentuk Pelaporan pada pelayanan publik di Jakarta

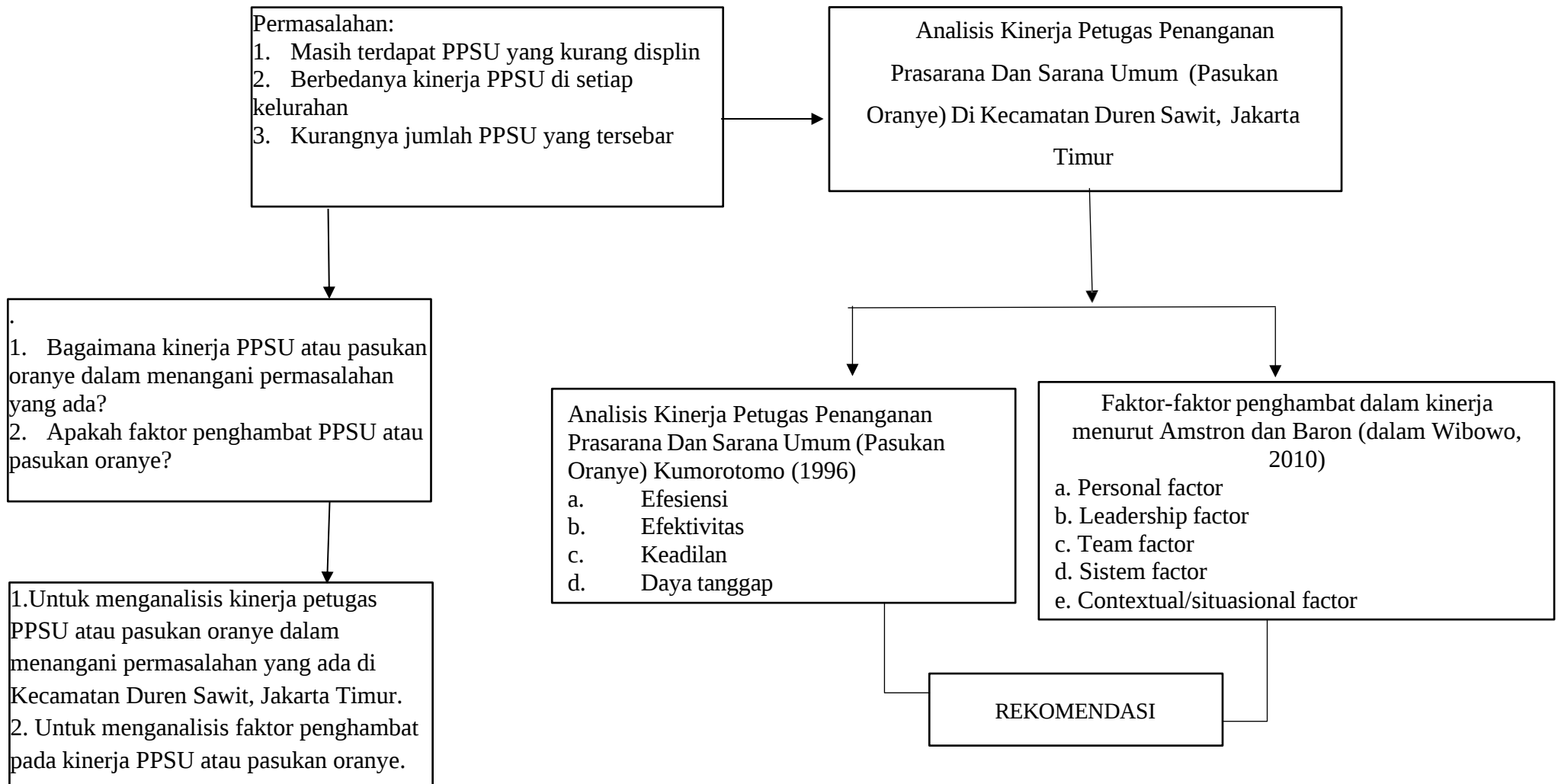
1.6.2 Faktor-Faktor Penghambat pada kinerja PPSU

- a. Faktor Individu: keterampilan, kompetensi, dorongan, dan komitmen seseorang
- b. Faktor Kepemimpinan: Manajer dan pemimpin tim memberikan dorongan, bimbingan, dan dukungan.
- c. Faktor tim merupakan bantuan rekan kerja.
- d. Faktor Sistem mencakup sistem kerja dan fasilitas yang tersedia.
- e. Faktor situasi atau konteks, yang ditunjukkan oleh tingkat tekanan dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.

1.3 Tabel Faktor penghambat pada kinerja PPSU

FENOMENA	GEJALA	SUB GEJALA
Faktor penghambat pada kinerja PPSU	Kepemimpinan	Ketegasan suatu pemimpin

1.7 Kerangka Pikir Penelitian



1.8 Argumen Penelitian

Kinerja pegawai, menurut Hamdiah (2016:5), didefinisikan sebagai prestasi kerja yang menunjukkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, pengelolaan SDM harus melibatkan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, hasil kinerja suatu pegawai merupakan hal yang penting dan utama yang tentu saja diperlukan komponen lain untuk mendukung kualitas kinerja.

Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Dalam hal ini, analisis kinerja peneliti menyajikan argumen penelitian berdasarkan penelitian terdahulu, penjelasan latar belakang yang diberikan oleh peneliti serta hasil penelitian Analisis Kinerja PPSU atau pasukan oranye di beberapa kelurahan ataupun kecamatan di Jakarta. Peneliti berargumen bahwa kinerja PPSU atau pasukan oranye sudah cukup optimal di kelurahan tertentu tetapi kurang optimal di beberapa kelurahan yang ada di Jakarta. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, kedisiplinan dalam penanganan kebersihan lingkungan serta kurang ketegasan dari pihak Kelurahan. Maka dari itu, diperlukan analisis kinerja serta dapat menganalisis faktor penghambat pada kinerja petugas PPSU atau pasukan oranye di dua kelurahan di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur.

1.9 Metode Penelitian

Kumpulan tahapan atau proses yang digunakan untuk mengumpulkan data ilmiah disebut metode penelitian. Berdasarkan hal tersebut, metode penelitian adalah strategi untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data ilmiah. Metode penelitian umumnya digunakan untuk merujuk pada berbagai jenis penelitian.

1.9.1 Tipe Penelitian

Peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah semacam penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan suatu fenomena atau kondisi secara detail yang sedang diselidiki. Tanpa menguji hipotesis, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan gambaran yang komprehensif dan jelas dari item atau subjek penelitian dan memberikan gambaran yang spesifik. Data yang diperoleh dapat melalui data dokumen yang relevan, observasi langsung, dokumentasi, dan wawancara yang mendetail. Pendekatan ini terdapat hubungan antara komponen yang diteliti akan lebih jelas jika diamati selama proses, pendekatan ini lebih menekankan pada proses daripada produk akhir.

1.9.2 Situs Penelitian

Situs penelitian adalah tempat di mana para peneliti mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan untuk memahami kondisi sebenarnya dari topik yang diteliti. Peneliti dalam melakukan penelitian tersebut, memilih dua kelurahan di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur, sebagai lokasi studi. Alasan pemilihan penelitian ini karena ada keluhan dari masyarakat terkait kinerja PPSU atau pasukan oranye yang

dinilai kurang memuaskan. Oleh karena itu, peneliti mempunyai tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis kinerja dan faktor penghambatan yang dialami oleh pasukan oranye.

1.9.3 Subjek Penelitian

Melong dalam Shofa (2020), berpendapat, subjek penelitian adalah informan, atau orang yang memberikan informasi tentang keadaan dan kondisi di lokasi penelitian. Subjek penelitian mencakup individu, kelompok, atau fenomena yang menjadi fokus dalam studi. Selain itu, subjek penelitian juga mencakup karakteristik yang relevan, termasuk penjelasan tentang populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel yang digunakan, baik acak maupun non-acak. Dalam penelitian ini, peneliti memilih beberapa informan dari pihak Kelurahan Pondok Kopi dan Malaka Jaya, serta Ketua RW dan masyarakat sekitar. Lokasi penelitian ditetapkan di Kelurahan Malaka Jaya dan Pondok Kopi, Jakarta Timur.

Informan yang dipilih untuk dilakukan penelitian terkait analisis kinerja PPSU di Kelurahan Pondok Kopi dan Malaka Jaya adalah:

1. Pihak Kelurahan, Sekretaris Kelurahan. Alasan memilih sebagai narasumber adalah karena perannya yang bertanggung jawab atas evaluasi kinerja PPSU dan beliau merupakan Seksi Ekonomi Pembangunan sebelum menjadi Sekkel. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan informasi mengenai analisis kinerja PPSU di Kelurahan Pondok Kopi.
2. Pihak Kelurahan, Seksi Ekonomi Pembangunan Kelurahan. Alasan memilih sebagai narasumber adalah karena perannya yang bertanggung jawab atas evaluasi kinerja PPSU dan mengawasi secara langsung kinerja,

informasi dan laporan tentang kinerja PPSU Hal ini sangat penting untuk mendapatkan informasi mengenai analisis kinerja PPSU di Kelurahan Malaka Jaya.

3. Ketua RW 02 Kelurahan Pondok Kopi. Alasan memilih informan tersebut karena ketua RW yang mengawasi program yang ada, mengawasi soal kebersihan atau kegiatan sosial dan melayani keluhan masyarakat RW tersebut.
4. Ketua RW 02 Kelurahan Pondok Kopi. Alasan memilih informan tersebut karena ketua RW Pondok Kopi yang mengawasi program yang ada, mengawasi soal kebersihan atau kegiatan sosial dan melayani keluhan masyarakat RW tersebut. Hal ini sangat penting karena Ketua RW pun melihat langsung kinerja PPSU sehari-hari di sekitaran RW 04 Kelurahan Pondok Kopi.
5. Ketua RW 04 Kelurahan Malaka Jaya. Alasan memilih informan tersebut karena ketua RW Malaka Jaya yang mengawasi program yang ada, mengawasi soal kebersihan atau kegiatan sosial dan melayani keluhan masyarakat RW tersebut. Hal ini sangat penting karena Ketua RW pun melihat langsung kinerja PPSU sehari-hari di sekitaran RW 04 Kelurahan Malaka Jaya.
6. Masyarakat Pondok Kopi. Alasan memilih informan tersebut karena Masyarakat Pondok Kopi sebagai warga yang tinggal dan beraktivitas di lingkungan yang dibersihkan oleh PPSU masyarakat sebagai penerima

pertama atas kinerja PPSU, dan masyarakat memiliki pengalaman langsung terhadap pelayanan yang diberikan, termasuk kualitas kerja mereka.

7. Masyarakat Malaka Jaya. Alasan memilih informan tersebut karena Masyarakat Malaka Jaya sebagai warga yang tinggal dan beraktivitas di lingkungan yang dibersihkan oleh PPSU masyarakat sebagai penerima pertama atas kinerja PPSU, dan masyarakat memiliki pengalaman langsung terhadap pelayanan yang diberikan, termasuk kualitas kerja mereka.

1.9.4 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang akan digunakan untuk meneliti kinerja PPSU atau pasukan oranye di dua kelurahan di Kecamatan Duren Sawit. Pendekatan kualitatif penelitian ini menggabungkan beberapa jenis data, seperti kata-kata tertulis, peristiwa, dan kegiatan, dalam konteks kehidupan masyarakat. Tindakan dan peristiwa yang terjadi dalam kehidupan sosial juga dapat dianggap sebagai data kualitatif, di mana situasi atau kondisi lokasi penelitian serta kegiatan dan peristiwa yang berlangsung dapat menjadi sumber informasi.

1.9.5 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat berupa metode pengumpulan data. Peneliti menggunakan data primer dan sekunder sebagai dua sumber data untuk penelitian yang dilakukan.

1.9.5.1 Data Primer

Data primer dikumpulkan langsung dari sumber dan diperoleh terlebih dahulu dari peneliti, itu adalah informasi yang harus diakui oleh peneliti. Wawancara, dokumentasi, dan observasi semuanya dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer.

1.9.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung. Sumber data sekunder lainnya termasuk referensi jurnal dan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain dengan topik terkait.

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat sejumlah metode berbeda yang dapat digunakan dalam pengumpulan data kualitatif, dan untuk mencapai hasil penelitian yang diinginkan, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk menjawab perumusan masalah penelitian dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Peneliti memilih teknik berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilakukan.

1.9.6.1 Wawancara

Teknik utama untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif adalah melakukan wawancara. Wawancara dilakukan dengan peneliti berinteraksi langsung dengan responden atau narasumber. Wawancara juga dilakukan untuk melihat sudut pandang suatu responden atau narasumber dalam melihat suatu kejadian atau fenomena yang terjadi karena narasumber akan diminta untuk memberikan jawaban berdasarkan pengalaman, perasaan, pendapat, dan pengetahuan mereka setelah pewawancara mengajukan berbagai pertanyaan. Tujuan wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menyusun rumusan yang optimal untuk mencapai tujuan penelitian, sehingga informasi dari responden sangat berpengaruh besar untuk menghasilkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

1.9.6.2 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dilakukan dengan mengamati apa yang terjadi ketika penelitian berlangsung. Selain melakukan pengamatan dan pencatatan, observasi juga dapat mencakup pengumpulan data konkret, memberikan gambaran tentang objek, dan menarik kesimpulan mengenai objek tersebut. Dengan melakukan observasi, peneliti dapat memahami keadaan yang berlangsung pada saat itu.

1.9.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data mengenai studi dengan menggunakan media elektronik seperti kamera untuk merekam keadaan yang sebenarnya. Dalam proses ini, penelitian juga memanfaatkan buku, jurnal, artikel, dan makalah yang relevan dengan subjek sedang diteliti. Saat penelitian berlangsung,

peneliti akan melihat di lapangan untuk mendokumentasikan hasil wawancara serta kondisi di sekitarnya.

1.9.7 Analisis dan Interpretasi Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dimulai dan selesai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Peneliti telah memeriksa tanggapan informan dari wawancara. Peneliti akan melakukan investigasi yang lebih menyeluruh untuk mengumpulkan data yang dapat diolah dan diperiksa jika temuan analisis tidak memuaskan. Secara umum, penelitian kualitatif menggunakan metode analisis data interaktif, model analisis yang dibuat oleh Miles dan Huberman. Pengurangan data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan atau verifikasi adalah tiga fase analisis data kualitatif.

A. Reduksi data

Mengingat volume data yang dikumpulkan di lapangan, diperlukan dokumentasi yang cermat dan menyeluruh. Seperti yang dikatakan sebelumnya, para peneliti pada akhirnya akan mengumpulkan semakin banyak data yang kompleks dan rumit. Maka dari itu, data perlu segera direduksi dan dievaluasi. Reduksi data memerlukan konsentrasi pada informasi yang paling penting diiringi meringkas, mengatur, dan menghilangkan informasi yang tidak tepat. Gambar yang lebih jelas akan dihasilkan dari reduksi data, yang juga akan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data dan melakukan pencarian informasi jika perlu .

B. Penyajian Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik, pictogram dan metode lainnya. Melalui pengumpulan data, informasi disusun dan disajikan dengan cara yang memfasilitasi pemahaman. Sebaliknya, dalam penelitian kualitatif, analisis data biasanya menggunakan teks deskriptif, yang membantu untuk lebih memahami apa yang terjadi dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan pemahaman itu.

C. Penarikan Kesimpulan (*verification*)

Proses penarikan kesimpulan yang didukung oleh bukti yang dapat diandalkan dan konsisten diperlukan untuk memperoleh kesimpulan dan memvalidasi pemeriksaan data kualitatif. Kesimpulan awal yang disarankan bersifat tentatif dan dapat dimodifikasi jika lebih banyak data dikumpulkan di lapangan dan tidak ada bukti kuat untuk mendukungnya. Kesimpulan yang ditarik pada langkah pertama dapat dianggap kredibel jika didukung oleh data yang dapat diandalkan. Alhasil, rumusan masalah yang telah terbentuk sejak awal dapat diatasi dengan temuan penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif seringkali merupakan penemuan baru yang belum ada sebelumnya, dan dapat berupa deskripsi atau deskripsi objek yang sebelumnya tidak jelas, sehingga setelah penelitian menjadi lebih cerah. Kesimpulan ini dapat mencakup hubungan interaktif, serta hipotesis atau teori.

1.9.8 Kualitas Data

Kumpulan prosedur yang menilai apakah data dapat dipahami dan digunakan kembali secara mandiri dikenal sebagai kualitas data. Menggunakan kembali data berarti dapat digunakan di masa depan oleh peneliti asli atau oleh peneliti lain tanpa harus digunakan secara khusus. Kegunaan dan interpretasi data di lembaga tertentu secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas data. Ada tiga cara untuk membuat data penelitian tersedia untuk umum: (1) menerbitkan data sebagai objek informasi yang berdiri sendiri melalui repositori; (2) menerbitkan data bersama dengan dokumentasi tekstual yang disebut kertas data; dan (3) menerbitkan data sebagai publikasi yang diperkaya (Pampel et al., 2013).