

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan suatu negara pada tingkat nasional terdiri dari berbagai satuan kerja yang memiliki beragam nomenklatur, seperti kementerian, departemen, direktorat jenderal, badan, dan biro. Sebagian dari satuan kerja tersebut memiliki unit yang tersebar di seluruh wilayah negara. Selain itu, terdapat aparatur pemerintahan daerah dengan struktur yang mencakup provinsi, kabupaten, kecamatan, kelurahan, dan desa. Seluruh struktur pemerintahan ini membentuk suatu sistem birokrasi pemerintahan yang disebut *civil service*.

Pemerintah beserta seluruh aparatur birokrasi memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan berbagai program pembangunan nasional. Peran pemerintah sangat penting, terutama dalam merumuskan strategi pembangunan nasional ke dalam rencana pembangunan jangka panjang, menengah, dan pendek. Selain itu, aparatur birokrasi pemerintah bertugas menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kepedulian dan partisipasi berbagai kelompok masyarakat sekaligus mengalokasikan sumber daya dan pendanaan yang diperlukan.

Pemerintah beserta seluruh jajarannya berperan sebagai sumber inovasi dan gagasan baru. Seiring dengan perkembangan kondisi masyarakat, kebutuhan serta tuntutan terhadap layanan publik terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menuntut aparatur pemerintah untuk menjalankan peran strategis dalam tata kelola pemerintahan. Prinsip efisiensi dan efektivitas harus senantiasa dijadikan pedoman

dalam pelaksanaan tugas rutin maupun dalam penyelenggaraan pembangunan nasional. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan yang dihadapi pemerintah, seperti dana, sumber daya, sarana, prasarana, tenaga ahli, keterampilan, serta waktu yang tersedia (Lijan Poltak Sinambela, dkk., 2010:66).

Birokrasi pemerintahan yang dijalankan oleh para birokrat bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, para birokrat perlu memiliki kesadaran dalam menentukan kapan mereka harus bertindak dengan mengedepankan otoritas dan kewenangan negara, serta kapan mereka harus berperan sebagai pelayan dan abdi masyarakat tanpa bergantung semata-mata pada kekuasaan yang dimiliki.

Pelimpahan wewenang yang lebih luas kepada pemerintah daerah berpotensi mendorong pertumbuhan yang signifikan, namun juga menghadapi sejumlah tantangan sebagai berikut :

- a. Kurangnya kesiapan serta keterampilan manajerial yang memadai dari pemerintah daerah dalam mengelola sumber daya dan potensi di daerah.
- b. Memerlukan adanya perubahan orientasi dan budaya kerja yang diwarisi dari masa orde baru, termasuk dalam aspek nilai-nilai birokrasi, pola kerja, serta permasalahan korupsi.
- c. Penataan, pengelolaan, dan pengorganisasian pegawai pemerintah pusat yang dialihkan ke daerah agar lebih efektif
- d. Penataan, pengelolaan, dan pengorganisasian pegawai pemerintah pusat yang dialihkan ke daerah agar lebih efektif.
- e. Komitmen pemerintah pusat terhadap pemerintah daerah dalam pemberian

kewenangan, serta alokasi anggaran yang proporsional.

Regulasi mengenai kinerja aparatur negara telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Peraturan ini mencakup Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yaitu target kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh setiap pegawai dalam satu tahun. Selain itu, ekspektasi kinerja merujuk pada harapan terhadap hasil kerja serta perilaku pegawai, dengan adanya mekanisme umpan balik yang berkelanjutan melalui respons atau tanggapan terhadap kinerja pegawai.

Indonesia melakukan pembangunan infrastruktur dan penataan ruang dengan tujuan untuk mendukung aktivitas ekonomi melalui peningkatan konektivitas antar daerah, pengurangan biaya transportasi, dan perluasan akses ke pasar yang lebih luas. Sarana dan prasarana yang memadai seperti jalan, pelabuhan, dan bandara menjadi dasar pertumbuhan ekonomi nasional. Pembangunan dan penataan ruang yang tepat dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan menyediakan infrastruktur dasar seperti air bersih, sanitasi, listrik, transportasi umum, fasilitas kesehatan dan pendidikan yang memadai. Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals-SDGs*) yang mencakup aspek pembangunan ekonomi, inklusi sosial, dan perlindungan lingkungan. Untuk itu, penataan ruang yang baik merupakan kunci untuk mencapai keseimbangan antara pembangunan ekonomi dan pelestarian lingkungan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran krusial dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang di suatu wilayah. Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sangat mempengaruhi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat karena terkait langsung dengan pembangunan fisik dan estetika lingkungan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi pembangunan infrastruktur, termasuk jalan, jembatan, irigasi, dan berbagai fasilitas umum lainnya. Infrastruktur yang berkualitas memiliki peran krusial dalam menunjang kegiatan di berbagai sektor, seperti ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang memastikan penggunaan ruang di wilayahnya sesuai dengan perencanaan tata ruang. Penataan ruang yang efektif dapat mencegah konflik penggunaan lahan, mengurangi risiko bencana alam, dan menciptakan lingkungan nyaman dan lestari. Di era reformasi birokrasi, tuntutan terhadap akuntabilitas dan transparansi kinerja dinas semakin tinggi. Masyarakat dan pemangku kepentingan menuntut agar kinerja dinas diukur dan dievaluasi secara objektif untuk memastikan penggunaan dana publik yang efisien dan efektif. Untuk mencapai kinerja optimal Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi pegawai. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang selaras dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang telah mengimplementasikan sistem kinerja yang berpedoman pada Indikator Kinerja Utama (IKU). Hal ini didasarkan pada Keputusan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Nomor 900/016/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026. IKU digunakan sebagai dasar dalam perencanaan kinerja dan anggaran, penyusunan dokumen penentuan kinerja, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja, serta evaluasi pencapaian kinerja yang selaras dengan dokumen rencana strategis. Selain itu, IKU mengacu pada indikator kinerja strategis Kabupaten Rembang dan *core bisnis* perangkat.

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1.	Meningkatkan pemerataan dan kualitas pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan	Indeks aksesibilitas jalan	Panjang jalan kabupaten yang terawat dengan baik dibagi oleh luas keseluruhan wilayah administrasi	Bidang Bina Marga	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
2.	Meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengakses layanan dasar	Indeks aksesibilitas layanan dasar	Rumah tangga yang mendapatkan akses air minum ditambah akses sanitasi bagi dua x 100%	Bidang Sanitasi dan Air Minum	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
3.	Meningkatkan kinerja pengelolaan sumber daya air	% ketersediaan air baku	Jumlah ketersediaan air baku dibagi	Bidang Sumber Daya Air	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
			kebutuhan air baku x 100%		Penataan Ruang
4.	Meningkatkan perwujudan rencana tata ruang daerah	Capaian perwujudan program rencana tata ruang	Jumlah pemanfaatan ruang bagi jumlah luas rencana tata ruang x 100%	Bidang Tata Ruang	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
5.	Meningkatkan kualitas hasil penyelenggaraan bangunan gedung dan lingkungannya serta layanan jasa konstruksi	% pertumbuhan bantuan teknis bangunan gedung dan jasa konstruksi	Tahun t dikurangi tahun t-1 dibagi Tahun t-1 dikali 100%	Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
6.	Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan, ketepatan capaian target kinerja, ketepatan pelaporan, pelaksanaan program kegiatan, dan meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas layanan publik	Nilai SAKIP OPD	Hasil penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdasarkan kriteria Kementrian PAN dan RB	Sekretariat	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Sumber : Indikator Kinerja Utama DPUTARU Kab. Rembang, 2021-2026

Tabel 1.1 di atas menjelaskan mengenai Indikator Kinerja Utama (IKU) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 dengan pokok utama pembahasan IKU yaitu mengenai aksesibilitas infrastruktur pembangunan jalan, aksesibilitas layanan dasar berupa air minum rumah tangga, ketersediaan air baku untuk meningkatkan kinerja pengelolaan sumber daya air, meningkatkan perwujudan program rencana tata ruang, meningkatkan kualitas penyelenggaraan pertumbuhan bantuan teknis bangunan gedung dan jasa konstruksi,

meningkatkan kualitas nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) dan kualitas pelayanan publik.

Gambaran mengenai tingkat keberhasilan capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dapat dilihat dari target, realisasi, dan capaian pada gejala kinerja pada tahun 2021-2023 sebagai bahan perbandingan.

Tabel 1.2 Capaian Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2021

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target %	Realisasi %	Capaian	Kategori	Sumber Data
1.	Meningkatnya Pemerataan dan Kualitas Pembangunan Jalan dan Jembatan	Indeks Aksesibilitas Jalan	75	71,46	95,28	Sangat Baik	Bidang Bina Marga
2.	Meningkatnya Kinerja Pengelolaan Sumber Daya Air	Persentase Ketersediaan Air Baku	40	35	87,50	Sangat Baik	Bidang Sumber Daya Air
3.	Meningkatkan Perwujudan Rencana Tata Ruang Daerah	Persentase Capaian Perwujudan Program Rencana Tata Ruang	90	79,27	88,08	Sangat Baik	Bidang Tata Ruang

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DPUTARU Kab. Rembang, 2021

Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2021 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang berhasil mencapai indikator kinerja dengan kategori sangat baik terlihat dari target, realisasi, dan pencapaian yang ditetapkan, dikarenakan hasil capaian melebihi target dan realisasi yang telah direncanakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2021 DPUTARU Kabupaten Rembang berhasil menjalankan sasaran dan indikator dengan optimal.

Tabel 1.3 Capaian Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2022

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target %	Realisasi %	Capaian	Kategori	Sumber Data
1.	Meningkatnya Pemerataan dan Kualitas Pembangunan Jalan dan Jembatan	Indeks Aksesibilitas Jalan	0,48	0,02	4,17	Sangat Kurang	Bidang Bina Marga
2.	Meningkatnya Akses Layanan Dasar	Indeks Akses Layanan Dasar	72,93	52,67	72,22	Cukup	Bidang Sanitasi
3.	Meningkatnya Kinerja Pengelolaan Sumber Daya Air	Persentase Ketersediaan Air Baku	45	29,90	66,44	Cukup	Bidang Sumber Daya Air
4.	Meningkatkan Perwujudan Rencana Tata Ruang Daerah	Persentase Capaian Perwujudan Program Rencana Tata Ruang	6	3	50,00	Cukup	Bidang Tata Ruang
5.	Meningkatnya Kualitas Hasil Penyelenggaraan Bangunan Gedung dan Lingkungannya serta Layanan Jasa Konstruksi	Pertumbuhan Bantuan Teknis Bangunan Gedung dan Jasa Konstruksi	47	47.30	101,64	Sangat Baik	Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DPUTARU Kab. Rembang, 2022

Tabel 1.3 di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2022 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang memperoleh kategori kinerja cukup baik dalam menjalankan sasaran dan indikator, dikarenakan masih terdapat kekurangan pada indeks aksesibilitas jalan dan jembatan dengan target 0,48%, realisasi 0,02%, dan capaian hanya 4,17. Untuk indikator kinerja lainnya seperti indeks layanan dasar, persentase ketersediaan air baku, dan persentase capaian perwujudan program rencana tata ruang mendapatkan kategori cukup, sehingga DPUTARU perlu meningkatkan kinerja pada indikator aksesibilitas jalan dan jembatan.

Tabel 1.4 Capaian Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2023

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target %	Realisasi %	Capaian	Kategori	Sumber Data
1.	Meningkatnya Pemerataan dan Kualitas Pembangunan Jalan dan Jembatan	Indeks Aksesibilitas Jalan	0,48	0,41	84,74	Cukup	Bidang Bina Marga
2.	Meningkatnya Akses Layanan Dasar	Indeks Akses Layanan Dasar	72,93	73,44	100,69	Sangat Baik	Bidang Sanitasi
3.	Meningkatnya Kinerja Pengelolaan Sumber Daya Air	Persentase Ketersediaan Air Baku	45	30,70	68,22	Cukup	Bidang Sumber Daya Air
4.	Meningkatkan Perwujudan Rencana Tata Ruang Daerah	Persentase Capaian Perwujudan Program Rencana Tata Ruang	6	2	33,33	Sangat Kurang	Bidang Tata Ruang
5.	Meningkatnya Kualitas Hasil Penyelenggaraan Bangunan Gedung dan Lingkungannya serta Layanan Jasa Konstruksi	Pertumbuhan Bantuan Teknis Bangunan Gedung dan Jasa Konstruksi	47	47,78	101,66	Sangat Baik	Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah DPUTARU Kab. Rembang, 2023

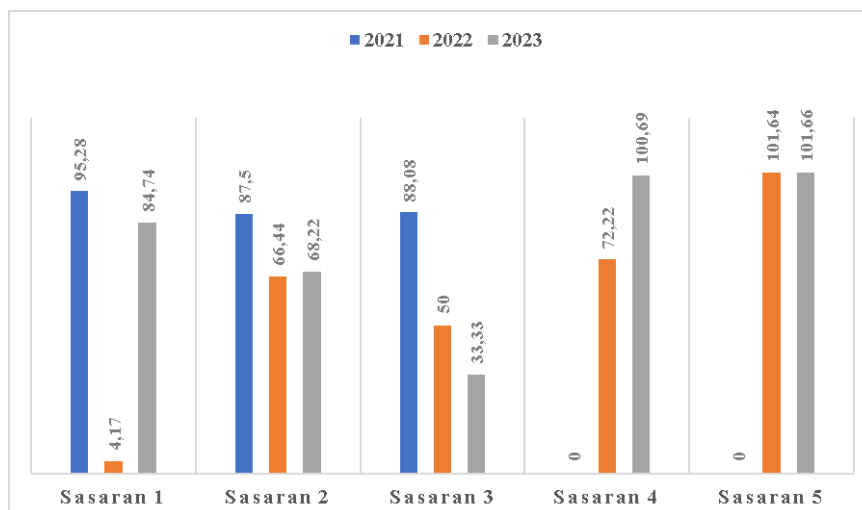
Tabel 1.4 di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2023 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang memperoleh kategori kinerja baik dalam menjalankan tugasnya. Meskipun masih terdapat kekurangan pada indikator persentase capaian perwujudan program rencana tata ruang dengan target 6%, yang terealisasi hanya 2%, sehingga capaian yang diperoleh sebesar 33,33 dengan kategori sangat kurang. Indikator kinerja indeks aksesibilitas jalan dan persentase ketersediaan air baku berada dalam kategori cukup sesuai dengan target. Sementara itu, indikator indeks layanan dasar serta pertumbuhan bantuan teknis bangunan gedung dan jasa konstruksi mendapatkan kategori sangat baik.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Capaian Kinerja DPUTARU Tahun 2021-2023

No	Sasaran	Tahun			Kategori
		2021	2022	2023	
1.	Meningkatnya Pemerataan dan Kualitas Pembangunan Jalan dan Jembatan	Sudah Optimal	Belum Optimal	Belum Optimal	Belum Optimal
2.	Meningkatnya Kinerja Pengelolaan Sumber Daya Air	Sudah Optimal	Belum Optimal	Belum Optimal	Belum Optimal
3.	Meningkatkan Perwujudan Rencana Tata Ruang Daerah	Sudah Optimal	Belum Optimal	Belum Optimal	Belum Optimal
4.	Meningkatnya Akses Layanan Dasar	-	Sudah Optimal	Sudah Optimal	Sudah Optimal
5.	Meningkatnya Kualitas Hasil Penyelenggaraan Bangunan Gedung dan Lingkungannya	-	Sudah Optimal	Sudah Optimal	Sudah Optimal

Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai sumber data

Berdasarkan hasil rekapitulasi capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang pada periode 2021-2023, terjadi variasi dalam pencapaian indikator kinerja dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Capaian Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2021-2023

Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai sumber data

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa capaian indikator kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan variasi dengan adanya kenaikan dan penurunan. Sasaran 1 peningkatan kesetaraan dan kualitas dalam pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan pada tahun 2021 memperoleh capaian sebesar 95,28 dan mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan nilai capaian sebesar 4,17. Namun, pada tahun 2023 mengalami peningkatan yang signifikan dengan capaian 84,74.

Sasaran 2 meningkatnya kinerja pengelolaan sumber daya air pada tahun 2021 memperoleh capaian sebesar 87,50 dan menunjukkan penurunan capaian pada tahun 2022 dengan nilai sebesar 66,44. Sementara itu, pada tahun 2023 mengalami peningkatan capaian menjadi 68,22.

Sasaran 3 meningkatkan perwujudan rencana tata ruang daerah pada tahun 2021 memperoleh capaian sebesar 88,08 dan menunjukkan penurunan capaian pada tahun 2022 dengan nilai sebesar 50,00. kemudian, pada tahun 2023 mengalami penurunan yang signifikan menjadi 33,33.

Sasaran 4 meningkatnya akses layanan dasar pada tahun 2021 belum tercapai. Namun, pada tahun 2022 realisasi mencapai 72,22 dan pada tahun 2023 menunjukkan peningkatan signifikan dengan capaian sebesar 100,69.

Sasaran 5 peningkatan kualitas hasil penyelenggaraan bangunan gedung dan lingkungannya serta layanan jasa konstruksi, belum tercapai pada tahun 2021. Namun, pada tahun 2022, realisasi mencapai 101,64 dan mengalami peningkatan lebih lanjut pada tahun 2023 dengan capaian sebesar 101,66.

Penilaian kualitas kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam melaksanakan tugasnya memerlukan pemahaman tentang tingkat pendidikan pegawai. Tingkat pendidikan penting karena secara langsung mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas serta mencapai sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam bidang teknis dan manajerial yang diperlukan untuk perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan proyek pembangunan. Sebaliknya, kekurangan dalam pendidikan bisa menghambat kemampuan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel 1.6 Jumlah Pegawai DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2021

No.	Tingkat Pendidikan	Kategori		Jumlah
		PNS	Non PNS	
1.	Sekolah Dasar (SD)	6	3	9
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP) Sederajat	8	3	11
3.	Sekolah Menengah Atas (SMA) Sederajat	49	6	55
4.	D3	5	1	6
5.	S1	28	0	28
6.	S2	8	0	8
7.	S3	0	0	0

Sumber: Rencana Strategis DPUTARU Kab. Rembang, 2021-2026

Pada tabel 1.6 di atas menjelaskan bahwa berdasarkan rencana strategis tahun 2021, pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang memiliki jenjang pendidikan terakhir yang beragam. Mayoritas pegawai memiliki

pendidikan SMA atau sederajat, sebanyak 55 orang yang menunjukkan bahwa kemungkinan besar memiliki kemampuan dasar dalam menjalankan tugas administratif dan operasional. Disusul oleh pegawai dengan gelar S1 sebanyak 28 orang yang mencerminkan adanya staf dengan pendidikan tinggi yang mungkin memegang posisi teknis atau manajerial yang lebih kompleks. Selanjutnya, terdapat 11 pegawai dengan pendidikan terakhir SMP dan 9 pegawai yang berpendidikan SD yang mungkin mengisi posisi yang membutuhkan keterampilan dasar atau tenaga kerja manual.

Sementara itu, pegawai dengan pendidikan D3 berjumlah 6 orang, kemungkinan besar memiliki keterampilan teknis menengah menjalankan dalam berbagai proyek pembangunan dan penataan ruang. Terdapat 8 pegawai dengan gelar S2 yang menunjukkan keberadaan staf dengan pendidikan pascasarjana yang memiliki pengetahuan mendalam dan kemampuan analisis yang lebih tinggi untuk perencanaan strategis dan pengambilan keputusan. Komposisi pendidikan ini menunjukkan bahwa meskipun ada variasi tingkat pendidikan, penting bagi dinas untuk mempertimbangkan peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan untuk memastikan setiap pegawai mampu berkontribusi secara maksimal dalam mencapai sasaran dan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul mampu mendorong pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Novia Ruth (2021:9) pada buku Kinerja Karyawan mengatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu. Selain itu, kinerja

dapat diartikan sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi. Sementara itu, menurut Agus Dwiyanto (1995) dalam buku Reformasi Birokrasi di Indonesia (2021: 50-51), konsep kinerja mencakup penilaian kinerja yang berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang telah membentuk Rencana Kerja Perangkat Daerah tahun 2024 dengan menganalisis isu-isu di Kabupaten Rembang melalui indikator-indikator kinerja yang dirancang.

Tabel 1.7 Indikator Rencana Kerja Perangkat Daerah DPUTARU Kabupaten Rembang 2024

Urusan Pemerintah Daerah	Indikator
Program penunjang urusan pemerintah daerah kabupaten/kota	Nilai SAKIP OPD DPU
Program pengelolaan Sumber Daya Air (SDA)	Persentase bangunan air / irigasi di bawah kewenangan kabupaten yang berada dalam kondisi baik
Program pengelolaan dan pengembangan sistem penyediaan air minum	Persentase rumah tangga dengan akses terhadap air minum layak
Program pengembangan sistem dan pengelolaan persampahan regional	Persentase rumah tangga dengan akses terhadap sistem jaringan persampahan
Program pengelolaan dan pengembangan sistem air limbah	Persentase rumah tangga dengan akses terhadap sistem air limbah layak
Program pengelolaan dan pengembangan sistem drainase	Persentase panjang drainase yang berada dalam kondisi mantap
Program penataan bangunan Gedung	Persentase bantuan teknis terkait bangunan gedung
Program penataan bangunan dan lingkungan	Persentase bantuan teknis terkait bangunan gedung dan lingkungannya
Program penyelenggaraan jalan	Persentase jalan yang berada dalam kondisi baik
Program pengembangan jasa konstruksi	Tingkat pertumbuhan ketertiban dalam

Urusan Pemerintah Daerah	Indikator
	penyelenggaraan konstruksi
Program penyelenggaraan penataan ruang	Tingkat pertumbuhan kesesuaian pemanfaatan ruang terhadap RTR
Koordinasi dan sinkronisasi perencanaan tata ruang daerah kabupaten/kota	Pencapaian pelaksanaan kegiatan koordinasi sinkronisasi perencanaan tata ruang
Koordinasi dan sinkronisasi pemanfaatan ruang daerah kabupaten/kota	Tingkat pertumbuhan kesesuaian permohonan pemanfaatan ruang
Koordinasi dan sinkronisasi pengendalian pemanfaatan ruang daerah kabupaten/kota	Tingkat penyelesaian permasalahan penataan ruang

Sumber: Rencana Kerja DPUTARU Kab. Rembang, 2024

Pada tabel 1.7 di atas menjelaskan bahwa rencana kerja tahun 2024 yang disusun oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penetapan target indikator yang dirancang untuk lebih baik dari tahun sebelumnya menjadi alasan utama. Dengan target yang jelas dan terukur, para pegawai diharapkan memiliki panduan konkret dalam melaksanakan tugas. Selain itu, target indikator ini bertujuan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih efisien dan efektif, memastikan setiap usaha yang dilakukan selaras dengan tujuan utama peningkatan kinerja organisasi. Perencanaan yang baik diharapkan dapat memberikan arah yang jelas dan membangun komitmen seluruh pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian dengan judul "Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara dalam Pemeliharaan Jalan Di Kecamatan Medan Marelan" menggunakan metode penelitian kualitatif. Bertujuan untuk menilai kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara dalam pemeliharaan

jalan di Kecamatan Medan Marelan. Penelitian ini mengadopsi dari Agus Dwiyanto (2006), yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas untuk mengukur kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara dalam pemeliharaan jalan belum optimal, produktivitas dinilai baik, namun kualitas layanan dan responsivitas masih kurang. Meskipun pemeliharaan dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi dan memenuhi akuntabilitas, proses perencanaan dan pelaksanaan pemeliharaan perlu diperbaiki agar kerusakan jalan dapat berkurang dan respons dapat dipercepat (Debby Ardani dan Muhammad Husni Thamrin, 2024).

Penelitian dengan judul "Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa" menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang diambil oleh pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Burhanuddin Abubakar dan Razak (2000), yang mencakup lingkungan internal organisasi, kepuasan kerja, kerja sama tim, hubungan antara pimpinan dan bawahan, efisiensi organisasi, iklim organisasi, kompetensi aparatur, motivasi kerja, serta disiplin kerja sebagai ukuran kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dilakukan melalui pembinaan karier, pendidikan formal, pelatihan, serta peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Pembinaan yang intensif diharapkan dapat memberikan dampak

positif pada kinerja aparatur (Zaenal Akhmad dan Akhmad, 2022).

Penelitian dengan judul "Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai" menggunakan metode penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar. Variabel dalam penelitian ini mengacu pada beberapa sumber, yaitu gaya kepemimpinan berdasarkan Nisa (2018), motivasi kerja menurut Sopiah (2008), serta disiplin kerja merujuk pada Notoatmodjo (2002). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan (Irwan Usman, 2022).

Menghadapi berbagai permasalahan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang sangat penting meningkatkan kinerja untuk memastikan pelayanan yang baik dan berkualitas. Untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan efektif, perhatian dan bantuan yang memadai dari pemerintah daerah, diharapkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dapat ditingkatkan sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas kepada masyarakat. Berdasarkan penjelasan mengenai permasalahan capaian indikator kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KINERJA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN REMBANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Ketidaksesuaian antara realisasi dan capaian pada aspek produktivitas.
2. Kurangnya responsivitas dalam menanggapi laporan pengaduan.
3. Kompetensi yang dimiliki masih terbatas pada tingkat pendidikan.
4. Sarana dan prasarana yang belum memadai untuk mendukung peningkatan kinerja.
5. Pengaruh tekanan eksternal yang berdampak pada kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Peneliti dapat memberikan beberapa saran atau rekomendasi kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang untuk meningkatkan kinerja.

Dengan menerapkan saran yang telah diberikan diharapkan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dapat ditingkatkan secara signifikan, sehingga dinas dapat lebih efektif dalam memenuhi tugas-tugasnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

1.5.2.Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi akademisi dalam memperluas pengalaman, serta menambah wawasan mengenai langkah-langkah dalam menganalisis kinerja organisasi dengan baik dan benar. Selain itu, peneliti juga akan memperoleh pemahaman tentang faktor-faktor yang menjadi pendorong dan penghambat kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang. Studi ini dapat menjadi sarana untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh saat belajar di bangku kuliah.

2. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai panduan bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam membuat keputusan terkait solusi untuk mengatasi kendala atau faktor yang menjadi penghambat dalam kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan meningkatkan kesadaran pemerintah tentang pentingnya meningkatkan kinerja untuk mencapai indikator kinerja dengan sangat baik.

1.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.8 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Judul, Nama Jurnal	Metode Penelitian dan Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Rifai,dkk (2023) <i>Performance Analysis of the Public Works and Spatial Planning Agency in Infrastructure Development in West Nusa Tenggara, Indonesia</i> Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan	Metode penelitian: Kualitatif Teori: Variabel penilaian kinerja, Luo (2018): 1. Keuangan 2. Ekonomi 3. Efisiensi 4. Efektivitas	Kinerja Dinas PUPR NTB mengalami penurunan pada periode 2018-2020 akibat bencana gempa bumi yang mengharuskan realokasi anggaran untuk pemulihan, sehingga proyek infrastruktur tertunda. Keterbatasan anggaran juga memperlambat pembangunan. Untuk meningkatkan kinerja di masa depan, diperlukan langkah strategis dan alokasi anggaran yang memadai.	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.
2.	Aan Tejo Yulianto, dkk (2023) <i>Competence, Discipline, And Work Environment on The Employee Performance of department of Public Works And</i>	Metode penelitian: Kuantitatif Variabel kinerja organisasi: 1. Ariyati dan Sahputra (2020): Kompetensi 2. Sutrisno	Kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan

No.	Peneliti, Judul, Nama Jurnal	Metode Penelitian dan Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Spatial Planning Surakarta International Journal of Economics, Business and Accounting Research</i>	(2017): Disiplin 3. Rahmisyari (2017): Lingkungan kerja	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Surakarta.	pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.
3.	Harjoni Desky, (2023) <i>The Effect of Compensation and Motivation on Performance Employees at Public Works and Spatial Planning Service of North Aceh</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup kinerja organisasi. 1. Sutrisno (2019): Kompensasi 2. Sutrisno (2019): Motivasi 3. Kasmir (2018): Kinerja karyawan	Penelitian ini menekankan pentingnya faktor manajemen sumber daya manusia, memberikan panduan untuk memperbaiki struktur kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Aceh Utara, sosialisasi kebijakan dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan kinerja yang berkelanjutan.	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.
4.	Ardani dan Thamrin (2024) Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara	Metode penelitian yang digunakan: Kualitatif Teori : kinerja organisasi, Agus Dwiyanto (2006):	Kinerja Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara dalam pemeliharaan jalan menunjukkan hasil yang belum optimal,	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi

No.	Peneliti, Judul, Nama Jurnal	Metode Penelitian dan Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	dalam Pemeliharaan Jalan Di Kecamatan Medan Marelan <i>Innovative: Journal Of Social Science Research</i>	1. Produktivitas 2. Kualitas layanan 3. Responsivitas 4. Responsibilitas 5. Akuntabilitas	produktivitas dinilai baik, namun kualitas layanan dan responsivitas masih kurang optimal. Meskipun pemeliharaan dilakukan sesuai prinsip administrasi dan memenuhi akuntabilitas, proses perencanaan dan pelaksanaan pemeliharaan masih perlu perbaikan untuk mengurangi kerusakan jalan dan mempercepat respons.	serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.
5.	Zaenal Akhmad (2022) Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa <i>(Indonesian Journal of Intellectual Publication)</i>	Metode penelitian: Kualitatif Teori: Pengaruh kinerja birokrasi, Burhanuddin Abubakar dan Razak (2000): 1. Lingkungan internal organisasi 2. Kepuasan kerja 3. Kerjasama tim 4. Hubungan pimpinan dan bawahan 5. Efisiensi organisasi	Upaya peningkatan kinerja aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa dilakukan melalui pembinaan karier, pendidikan formal, pelatihan, peningkatan motivasi, dan disiplin. Pembinaan intensif diharapkan memberikan dampak positif pada kinerja aparatur.	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan sebagai pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.

No.	Peneliti, Judul, Nama Jurnal	Metode Penelitian dan Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		6. Iklim organisasi 7. Kemampuan aparat 8. Motivasi kerja 9. Disiplin kerja.		
6.	Raflin Hinele, dkk (2022) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis	Metode penelitian: Kuantitatif Teori : Kinerja organisasi, Nasfi, Rahmad & Lecturer (2020): 1. Faktor internal pegawai 2. Faktor eksternal 3. Lingkungan kerja	Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Gorontalo, meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan optimal.	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.

No.	Peneliti, Judul, Nama Jurnal	Metode Penelitian dan Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
7.	Irwan Usman (2022) Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah	Metode penelitian: Kuantitatif Teori: 1. Nisa (2018): Gaya Kepemimpinan 2. Sopiah (2008): Motivasi Kerja 3. Notoatmodjo (2002): Disiplin Kerja	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, baik secara parsial maupun simultan.	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.
8.	Mumpuni dan Widajantie (2021) Analisis Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Pendekatan <i>Value For Money</i> (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk) Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)	Metode penelitian: Kualitatif Teori: <i>Value For Money</i>, Mardiasmo (2019:4): 1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Ekonomi.	Situs resmi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nganjuk menampilkan visi dan misi, namun tidak menyediakan dokumen perencanaan strategis. Kinerja organisasi dan akuntabilitas sudah baik, dengan laporan keuangan yang transparan dan mengadopsi pendekatan <i>Value for Money</i>.	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.
9.	Rusdil, dkk (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi	Metode penelitian: Kualitatif Variabel kinerja organisasi:	Disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan

No.	Peneliti, Judul, Nama Jurnal	Metode Penelitian dan Teori yang Digunakan	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten 50 Kota Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen	1. Hasibuan (2013): Disiplin 2. Mangkunegara (2001): Pelatihan 3. Wibowo (2012): Kompetensi	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUPR) Kabupaten Lima Puluh Kota, sedangkan pelatihan menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.
10.	Leonardus Joy Phinky Seran, (2019) Pengaruh Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Terhadap Kualitas Layanan Pada Masyarakat Kabupaten Belu, Nusa Tenggara Timur Prosiding Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi	Metode Penelitian: Kuantitatif Variabel kinerja organisasi, Dewi (2012): 1. Efektivitas dan efisiensi 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin, dan inisiatifi 4. Kualitas layanan	Efektivitas, efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, serta disiplin memiliki pengaruh terhadap kualitas layanan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Belu, namun inisiatif tidak berpengaruh signifikan. Penilaian masyarakat terhadap inisiatif kerja dinas kurang baik, terkait dengan kurangnya respons terhadap keluhan masyarakat dan keterbatasan dana.	Perbedaan utama terletak pada locus, fokus, serta teori kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis kinerja organisasi serta mengidentifikasi berbagai faktor yang berperan pendukung maupun penghambat kinerja organisasi.

Sumber: Diolah peneliti dari berbagai sumber jurnal

1.6.2 Administrasi Publik

Ilmu administrasi publik merupakan suatu bentuk kerja sama di antara sekelompok individu yang berlandaskan pada nilai-nilai pelayanan, rasionalitas, efektivitas, serta pemanfaatan sumber daya secara efisien oleh organisasi dalam upaya mencapai tujuan bersama. Berdasarkan sudut pandang sejarah dan ilmu sosial, ilmu administrasi publik merupakan hasil gabungan dari beberapa bidang studi seperti sosiologi, psikologi, politik, dan hukum administrasi sehingga terjadi kombinasi teori dan praktik yang saling berinteraksi.

Menurut Johanes Basuki (2018), mendefinisikan administrasi publik sebagai nilai dasar yang dikaitkan dengan pelayanan publik. Dengan demikian, administrasi publik dapat dikatakan sebagai proses yang melibatkan seluruh lembaga pemerintah untuk memberikan layanan yang optimal dan berkualitas kepada masyarakat. Konsep pelayanan dalam definisi ini meliputi berbagai bidang, seperti administratif, politik, ekonomi, sosial, hukum, budaya, agama, dan layanan lain yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Administrasi publik merupakan disiplin ilmu sosial yang berfokus pada tiga elemen utama dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, yaitu lembaga legislatif, yudikatif, dan eksekutif, serta berbagai aspek yang berkaitan dengan masyarakat, seperti kebijakan publik, manajemen publik, administrasi pembangunan, tujuan negara, dan etika dalam tata kelola pemerintahan. Fokus utama dari Administrasi Publik adalah mempelajari tentang tata cara pengelolaan organisasi publik dengan baik dalam hal birokrasi, perencanaan, implementasi, dan evaluasi kebijakan publik, administrasi pembangunan, pemerintahan daerah,

dan prinsip-prinsip tata kelola yang baik.

Administrasi publik dapat disimpulkan sebagai bidang yang mempelajari cara kerja sama antar kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama melalui prinsip pelayanan, efisiensi, dan rasionalitas. Disiplin merupakan penggabungan antara berbagai bidang seperti sosiologi, psikologi, politik, dan hukum, serta berfokus pada pengelolaan organisasi publik, birokrasi, kebijakan, dan tata kelola negara yang baik. Administrasi publik menekankan pada pelayanan publik berkualitas yang mencakup aspek politik, ekonomi, sosial, dan budaya, dengan tujuan mendukung keberlangsungan lembaga pemerintahan yang optimal dan efektif.

1.6.3 Paradigma Administrasi Publik

Menurut Robert T. Golembiewski (Prastiyono dkk, 2021), paradigma administrasi publik mencakup fokus (metode atau pendekatan) dan lokus (tempat atau konteks). Johannes Basuki (2018) menjelaskan enam paradigma administrasi publik:

- 1) Dikotomi Politik dan Administrasi (1900 - 1926), menekankan pemisahan antara fungsi politik (pembuatan kebijakan) dan administrasi (pelaksanaan kebijakan), dengan fokus pada efisiensi dan ekonomi dalam administrasi.
- 2) Prinsip – Prinsip Administrasi Negara (1927 – 1937), dikenal melalui karya W.F. Willoughby dengan fokus pada prinsip-prinsip manajemen yang universal, terpengaruh oleh manajemen klasik seperti POSDCORB.
- 3) Administrasi Publik sebagai Ilmu Politik (1950-1970), menggali hubungan administrasi dengan ilmu politik dengan fokus pada pengembangan administrasi sebagai bagian dari politik dan kebijakan publik.

- 4) Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970), berkembang sebagai disiplin ilmu yang menitikberatkan pada studi perilaku organisasi, penerapan teknologi modern, serta analisis dalam manajemen.
- 5) Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara (1970), memperluas fokus administrasi publik ke teori organisasi dan kebijakan publik, memperhatikan dimensi *publicness* dan dinamika kebijakan.
- 6) Paradigma *Governance* (1990-sekarang), menekankan kualitas hubungan antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat, dengan fokus pada *good governance* dan integrasi berbagai sektor dalam administrasi publik.

Dari pendapat beberapa pakar di atas dapat disimpulkan bahwa paradigma administrasi publik menurut Golembiewski mencakup metode (fokus) dan konteks (lokus). Basuki mengidentifikasi enam tahap evolusi: dikotomi politik dan administrasi, prinsip – prinsip administrasi negara, administrasi publik sebagai ilmu politik, administrasi negara sebagai administrasi negara, administrasi publik sebagai ilmu administrasi, paradigma *governance*.

1.6.4 Manajemen Publik

Manajemen mengacu pada sifat dinamis dari fungsi administrasi. Oleh karena itu, pemimpin organisasi berperan sebagai pemimpin manajemen yang mengarahkan jalannya administrasi. Dalam menggerakkan masyarakat manajemen diperlukan sebagai proses untuk memotivasi masyarakat mematuhi instruksi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mengatur dan memimpin sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan setiap pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen.

Manajemen publik berfokus pada debirokratisasi dan pengawasan tidak langsung untuk mendorong perkembangan aktivitas masyarakat tanpa intervensi langsung. Waldo (Sahya Anggara, 2012) mendefinisikan manajemen sebagai langkah untuk mencapai kerja sama rasional dalam administrasi, sementara Koontz dan O'Donnell menggambarkan manajemen sebagai pelaksanaan tugas melalui kolaborasi orang lain.

Menurut Sahya Anggara (2012), mendefinisikan manajemen publik berakar pada interaksi sosial. Manajemen adalah hasil dari kesepakatan sosial antara individu, kelompok, masyarakat, dan suku untuk membentuk struktur pemerintahan. Masyarakat melalui kesepakatan (interaksi sosial) bertujuan untuk memperoleh perlindungan dan kebebasan dengan mendirikan suatu pemerintahan yang berfungsi untuk memberikan layanan kesejahteraan.

Manajemen publik berfokus pada pengelolaan secara internal di organisasi sektor publik agar berfungsi dengan optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun demikian, organisasi sektor publik tidak dapat mengabaikan konteks eksternal yang dipengaruhi oleh kebijakan publik dan dinamika politik. Dengan demikian, Manajemen publik adalah bentuk kegiatan atau aktivitas yang fleksibel dan dipengaruhi oleh situasi dan kondisi pada proses pelaksanaannya.

Manajemen publik dapat disimpulkan sebagai proses dinamis yang mengarahkan administrasi dan memotivasi masyarakat untuk mencapai tujuan melalui kerja sama. Manajemen publik berfokus pada pelaksanaan debirokratisasi dan pengelolaan organisasi sektor publik secara internal dengan mempertimbangkan konteks eksternal seperti kebijakan publik dan politik.

Manajemen publik mengutamakan kolaborasi untuk mencapai tujuan dan memberikan layanan kesejahteraan, berakar pada kesepakatan sosial dalam pembentukan struktur pemerintahan.

1.6.5 Manajemen Sumber Daya Manusia

Yuni Iswanto dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2015: 4-5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bidang kajian yang krusial dalam organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa organisasi tidak hanya menghadapi tantangan yang berkaitan dengan bahan baku, peralatan kerja, produksi, maupun modal kerja, tetapi juga dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi, tetapi juga menjadi tujuan utama dari proses produksi itu sendiri.

Menurut Rivai (2005), manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja agar dapat beroperasi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berakibat pada kegagalan perusahaan dalam mencapai target dan sasarannya. Terdapat tiga fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM

Mondy, Noe, dan Premeaux (1996), menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara sistematis, sehingga

memastikan bahwa jumlah karyawan yang diperlukan sesuai dengan kualifikasi.

2. Pengangkatan dan Pemberhentian Karyawan

Proses perekrutan dan seleksi terdiri dari beberapa tahapan. Tahap pertama adalah mengidentifikasi posisi yang kosong serta menetapkan kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut. Selanjutnya, setelah spesifikasi keahlian dan kompetensi ditentukan secara rinci, manajer sumber daya manusia berupaya menarik jumlah pelamar yang memadai melalui berbagai strategi perekrutan. Dalam proses penyaringan dan evaluasi calon karyawan, manajer sumber daya manusia harus menerapkan prosedur yang telah dikembangkan dan divalidasi secara cermat. Sementara itu, dalam proses pemberhentian, perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja ketika kontrak kerja telah berakhir.

3. Pengupahan dan Pemberian Tunjangan

Mondy, Noe, dan Premeaux (1996) menjelaskan bahwa penghargaan dapat berupa salah satu atau kombinasi dari beberapa bentuk kompensasi. Kompensasi tersebut meliputi upah, yaitu kompensasi finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerjanya tunjangan yang mencakup kompensasi finansial di luar gaji pokok, serta penghargaan non-finansial, seperti kepuasan dalam pekerjaan atau kenyamanan lingkungan kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai bidang krusial dalam organisasi, karena mencakup pengelolaan tenaga kerja yang tidak hanya

berperan sebagai pendukung, tetapi juga menjadi tujuan utama dalam kegiatan produksi. Kinerja organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh berbagai fungsi manajemen SDM, termasuk perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan terminasi karyawan, serta sistem pengupahan dan pemberian tunjangan. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan, sementara kegagalan dalam pengelolaannya dapat menghambat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya.

1.6.6 Kinerja Organisasi

Perkembangan dan kemajuan organisasi sangat bergantung pada kualitas anggotanya, yaitu individu yang dapat mencapai target yang ditetapkan. Untuk kinerja optimal perlu diterapkan sistem evaluasi yang memadai dengan mengukur kuantitas dan kualitas sesuai standar yang ditetapkan baik *tangible* maupun *intangible*. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, serta kondisi individu dan lingkungan. Menurut Huda (2022), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang direncanakan dengan baik dan dilaksanakan tepat waktu dan tempat.

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, yang dievaluasi setelah jangka waktu tertentu (Elizar & Tanjung, 2018). Menurut Hasibuan (2001), kinerja mencerminkan pencapaian kerja yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dedikasi, serta penggunaan waktu secara optimal. Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan minat pekerja, penerimaan terhadap tugas yang diberikan, serta tingkat motivasi individu.

Dinamika kelompok dapat memengaruhi kinerja kelompok karena

melibatkan proses yang menciptakan hubungan psikologis yang jelas antar anggota. Perilaku dan interaksi anggota tercermin dalam dinamika kelompok yang menunjukkan kekuatan dalam situasi kelompok. Dinamika kelompok mengacu pada proses peningkatan kerjasama di dalam kelompok. Proses ini bertujuan untuk mengembangkan dan membentuk kelompok, mengubahnya dari sekadar kumpulan individu yang tidak saling mengenal menjadi satu kesatuan dengan tujuan bersama (Faqih, 2014).

Pencapaian hasil kerja organisasi secara optimal setiap organisasi harus berupaya mewujudkan tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif, sekaligus memastikan keberlanjutan jangka panjang. Oleh karena itu, kinerja organisasi dapat dicapai apabila tugas dan pekerjaan dilaksanakan secara efektif dan efisien serta tetap selaras dengan kepentingan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*). Dalam hal ini, komponen utama kinerja organisasi ditekankan pada pencapaian tujuan yang sesuai dengan target (efektivitas) serta pemanfaatan sumber daya secara minimal (efisiensi) sebagai bagian dari manajemen operasional (Suryani & FoEh, 2018).

Kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai output yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan motivasi, serta faktor internal dan eksternal. Kinerja optimal memerlukan sistem penilaian yang jelas mencakup aspek kuantitas dan kualitas sesuai standar yang ditetapkan. Faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompetensi individu, dukungan organisasi, dan manajemen, serta sikap dan perilaku terhadap pekerjaan.

1.6.7 Pengukuran Kinerja Organisasi

Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya, serta menilai sejauh mana pelayanan memenuhi harapan pengguna. Informasi kinerja dapat mendorong perubahan dalam organisasi dan memudahkan *benchmarking*, serta memberikan dorongan positif untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Penilaian kinerja organisasi tidak hanya didasarkan pada indikator internal seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus mempertimbangkan indikator dari perspektif pengguna layanan, seperti tingkat kepuasan, akuntabilitas, dan responsivitas. Menurut Dwiyanto (1995), terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yaitu:

1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mencerminkan tingkat efisiensi, tetapi juga mencakup efektivitas dalam penyelenggaraan layanan *General Accounting Office (GAO)* mengembangkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengukur produktivitas dengan memasukkan pencapaian hasil yang diharapkan dalam pelayanan publik sebagai indikator kinerja yang signifikan.

2. Kualitas Layanan

Proses evaluasi kinerja organisasi pelayanan publik, karena ketidakpuasan masyarakat sering mengarah pada pandangan negatif. Kepuasan masyarakat merupakan indikator kinerja yang mudah dan murah, karena dapat diakses dari media massa atau diskusi publik.

3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan layanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat dan dianggap sebagai indikator langsung dari kemampuan organisasi dalam memenuhi misi dan tujuan. Responsivitas rendah menunjukkan ketidaksesuaian layanan dengan kebutuhan masyarakat yang berdampak pada kinerja organisasi yang buruk.

4. Responsibilitas

Responsibilitas mengacu pada sejauh mana kegiatan organisasi publik dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang tepat serta kebijakan organisasi, baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun yang bersifat implisit. Namun, dalam praktiknya responsibilitas dapat berpotensi berbenturan dengan responsivitas pada situasi tertentu.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik mengukur tingkat kesesuaian kebijakan dan kegiatan organisasi publik dengan aspirasi masyarakat serta kepatuhan terhadap pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Tingkat akuntabilitas yang tinggi tercermin dari keselarasan kegiatan organisasi dengan nilai-nilai serta norma yang berlaku di masyarakat.

Menurut Kumorotomo (dalam Sudarmanto, 2015:16), terdapat empat indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yaitu:

1. Efisiensi, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam menghasilkan keuntungan, mengoptimalkan penggunaan faktor produksi, serta mempertimbangkan aspek rasionalitas ekonomi dalam operasionalnya.

2. Efektivitas, menilai rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi sebagai agen pembangunan.
3. Keadilan, menilai distribusi dan alokasi layanan yang disediakan oleh organisasi pelayanan publik.
4. Daya tanggap, menilai respons terhadap kebutuhan vital masyarakat dan transparansi pertanggungjawaban.

Keban (2008:193) mengemukakan beberapa parameter untuk menilai kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas, Kualitas mencakup indikator internal, seperti tingkat kerugian, jumlah penolakan, dan cacat per unit, serta indikator eksternal, seperti tingkat kepuasan pelanggan dan frekuensi pemesanan ulang.
2. Kuantitas, Kuantitas berfokus pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode penilaian tertentu dan dibandingkan dengan jumlah hari dalam periode tersebut.
3. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu diukur berdasarkan pencapaian batas waktu pengiriman dan jumlah unit yang berhasil diselesaikan sesuai jadwal yang ditetapkan.
4. Penghematan biaya, Penghematan biaya dievaluasi melalui pemantauan penggunaan dana secara berkala serta upaya untuk mengurangi pengeluaran yang tidak diperlukan.
5. Kemandirian, menilai pemahaman terhadap metode kerja yang dapat dilakukan secara mandiri.
6. Kerja sama, menilai kerja sama antara pegawai dengan atasan, bawahan,

serta rekan kerja sejawat.

Penilaian kinerja organisasi dapat disimpulkan sebagai alat untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi mencapai visi dan misi, serta menilai kepuasan pengguna jasa. Evaluasi kinerja harus mencakup indikator internal seperti efisiensi dan efektivitas, serta indikator eksternal seperti kepuasan masyarakat, responsivitas, dan akuntabilitas. Indikator kinerja meliputi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, tanggung jawab dalam administrasi, dan akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja organisasi pada penelitian ini yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas.

1.6.8 Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Organisasi

Armstrong dan Baron (dalam Hery, 2019:37) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, mencakup tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, serta komitmen individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Faktor kepemimpinan, berkaitan dengan kualitas arahan, bimbingan, serta dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin dalam suatu tim untuk meningkatkan kinerja organisasi.
3. Faktor tim mencerminkan tingkat dukungan dan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja dalam lingkungan organisasi.
4. Faktor sistem, mencakup mekanisme kerja serta ketersediaan fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung operasionalnya.
5. Faktor kontekstual/situasional, mencakup tingkat tekanan yang dihadapi serta

dinamika perubahan dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Hery, 2019:38) mengidentifikasi tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dan dirangkum dalam akronim *ACHIEVE*, sebagai berikut:

1. *Ability*, meliputi pada tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam menjalankan tugasnya.
2. *Clarity*, meliputi pemahaman dan persepsi peran.
3. *Help*, meliputi dukungan dari organisasi.
4. *Incentive*, meliputi motivasi dan kerelaan.
5. *Evaluation*, meliputi proses pembinaan serta pemberian umpan balik terhadap kinerja individu maupun organisasi.
6. *Validity*, meliputi penerapan praktik kepegawaian yang sah dan sesuai dengan standar yang berlaku.
7. *Environment*, meliputi keselarasan antara organisasi dan lingkungan tempat operasionalnya berlangsung.

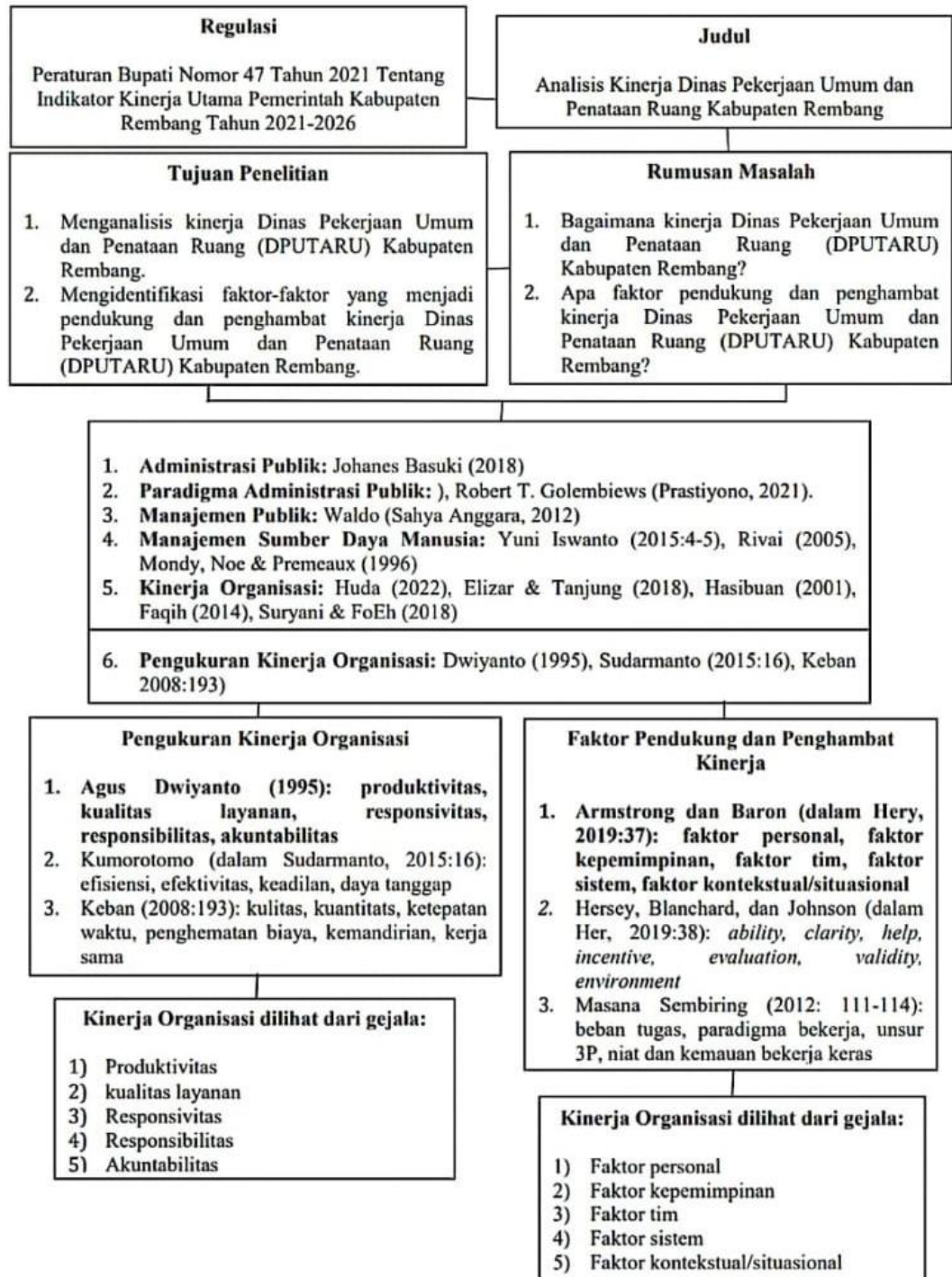
Masana Sembiring (2012: 111-114) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut:

1. Beban tugas, meliputi keseimbangan, nilai-nilai bersama, pengaturan, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat.
2. Paradigma bekerja, meliputi sikap dan usaha dalam menjalankan tugas.
3. Unsur 3P (Personalia, Pembiayaan, Prasarana dan Sarana), meliputi jumlah dan kualitas, tugas dan kewenangan dari pemimpin, prasarana dan sarana.
4. Niat dan kemauan bekerja keras, meliputi niat, kemauan, dan komitmen

bekerja keras.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dapat disimpulkan sebagai elemen yang berperan dalam menyeimbangkan antara aspek pendukung dan penghambat kinerja. Dalam penelitian ini, pengukuran faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi mencakup faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, serta faktor kontekstual/situasional.

1.7 Kerangka Berpikir



Gambar 1.2 Kerangka Berpikir

Sumber: Dianalisa oleh penulis

1.8 Operasionalisasi Konsep

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi baik sebagai pendukung maupun penghambat terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang. Fenomena yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja organisasi, merupakan hasil dari pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, motivasi, serta faktor internal dan eksternal. Gejala yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas, yaitu proses mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi pelayanan dengan memperhatikan pencapaian hasil yang diharapkan dalam pelayanan publik sebagai indikator kinerja utama, yaitu:

- a. Efektivitas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
- b. Efisiensi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam pelaksanaan program dan kegiatan. .

- 2) Kualitas layanan, yaitu suatu kondisi dinamis yang mencakup produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan yang mampu memenuhi atau bahkan melampaui harapan, karena

ketidakpuasan masyarakat sebagai berikut:

- a. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
 - b. Produk dan jasa yang dihasilkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
- 3) Responsivitas, yaitu kemampuan organisasi untuk menyesuaikan layanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat dan dianggap sebagai indikator langsung dari kemampuan organisasi dalam memenuhi misi dan tujuan sebagai berikut:
- a. Daya tanggap Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang terhadap laporan pengaduan masyarakat.
 - b. Kemampuan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam mengenali kebutuhan masyarakat.
- 4) Responsibilitas, yaitu merujuk pada kegiatan organisasi publik dilaksanakan sesuai dengan kebijakan organisasi sebagai berikut:
- a. Kedisiplinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
 - b. Upaya peningkatan kedisiplinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

- 5) Akuntabilitas, yaitu mengukur sejauh mana kebijakan dan kegiatan organisasi publik sesuai dengan keinginan masyarakat sebagai berikut:
- a. Pertanggungjawaban kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
 - b. Transparansi anggaran Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, baik yang mendukung maupun yang menghambat pencapaian kinerja organisasi, dikenal sebagai faktor pendukung dan penghambat kinerja organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:
- 1) Faktor personal, mencakup tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu, sebagai berikut:
 - a. Kompetensi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
 - b. Sertifikasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
 - 2) Faktor kepemimpinan mencakup kualitas dorongan, bimbingan, serta dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim, sebagai berikut:
 - a. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan, bimbingan, dan dukungan kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.

- b. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dari rekan kerja sebagai berikut:
 - a. Koordinasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
 - b. *Reward* (penghargaan) dan *Punishment* (hukuman) yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja dan fasilitas dari organisasi sebagai berikut:
 - a. SOP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
 - b. Sarana dan prasarana Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
- 5) Faktor kontekstual/situasional, meliputi tekanan berlebihan dan perubahan berikut pada lingkungan internal dan eksternal:
 - a. Tekanan dari luar (lingkungan) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.
 - b. Tekanan dari sesama rekan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Menurut Moleong (2005:6), metode penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang diamati oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara menyeluruh dengan deskripsi yang disajikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam konteks ilmiah tertentu, serta menggunakan berbagai metode ilmiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengumpulkan fakta mengenai fenomena yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk menganalisis kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung serta menghambat kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang. Melalui penelitian kualitatif deskriptif, peneliti akan memperoleh data yang disajikan dalam bentuk narasi atau secara verbal berdasarkan hasil pengamatan terhadap subjek maupun perilaku subjek penelitian.

1.9.2 Situs Penelitian

Menurut Abdul Fatah (2023:82), situs penelitian adalah suatu aspek dalam penelitian kualitatif yang melibatkan suatu lokasi tertentu dengan tujuan menganalisis beberapa permasalahan yang ada di dalam situs tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang yang terletak di Jl. Diponegoro No.101, Kutoharjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. Penentuan lokus

penelitian bertujuan untuk memperjelas subjek penelitian dalam penelitian kualitatif, sehingga peneliti dapat menetapkan fokus penelitian yaitu analisis terhadap kinerja organisasi.

1.9.3 Subjek Penelitian

Moleong (2012:32) mendefinisikan subjek penelitian sebagai informan, yaitu individu yang berada dalam latar penelitian dan memberikan informasi mengenai situasi serta kondisi penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2016:26), subjek penelitian merujuk pada objek, hal, atau orang yang menjadi tempat melekatnya data untuk variabel penelitian dan menjadi fokus permasalahan. Dalam suatu penelitian, subjek penelitian memiliki peran yang sangat krusial karena di dalam subjek terkandung data variabel yang akan diamati.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan informan secara purposive, yaitu strategi pemilihan individu atau peristiwa tertentu yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dan tidak dapat diperoleh melalui metode pemilihan lainnya (Maxwell, 2012). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik snowball sampling, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014) yang merupakan teknik penentuan sampel yang dimulai dengan jumlah sampel yang kecil dan kemudian berkembang. Pada penelitian mengenai kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang, terdapat tujuh informan yang berfungsi sebagai sumber data penelitian, yaitu:

Tabel 1.9 Informan Penelitian

No.	Informan	Alasan Pemilihan Informan
1.	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang	Memiliki pemahaman menyeluruh tentang kebijakan, strategi, dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.
2.	Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan	Memiliki kemampuan dalam penyiapan bahan untuk perumusan, pengoordinasian kegiatan, pelaksanaan dan pemantauan kegiatan, evaluasi serta penyusunan laporan bidang perencanaan dan program kerja serta pengelolaan keuangan di lingkungan dinas.
3.	Sub Koordinator Perencanaan Teknis dan Evaluasi (Bidang Bina Marga)	Memiliki kompetensi dalam melaksanakan penyusunan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan termasuk, pengelolaan leger jalan dan survei kondisi jalan dan jembatan.
4.	Penata Ruang Ahli Pertama (Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi)	Memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan di bidang penataan bangunan dan bina jasa konstruksi yang mencakup penataan bangunan dan pengelolaan jasa konstruksi.
5.	Kepala Bidang Tata Ruang	Sebagai koordinator dalam penyelenggaraan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pemantauan evaluasi serta pelaporan di bidang tata ruang yang mencakup perencanaan tata ruang, pemanfaatan tata ruang, serta pengendalian pemanfaatan tata ruang.
6.	Penata Kelola Penyehatan Lingkungan Ahli Pertama (Bidang Sanitasi dan Air Minum)	Memiliki kemampuan dalam melaksanakan penyusunan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pelaporan yang mencakup penyusunan rencana, kebijakan, strategi, dan teknis sistem pengelolaan air limbah domestik regional.

No.	Informan	Alasan Pemilihan Informan
7.	Kepala Bidang Sumber Daya Air	Sebagai koordinator dalam penyelenggaraan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian pemantauan evaluasi serta pelaporan di bidang sumber daya air yang mencakup perencanaan dan pengembangan sumber daya air, pembangunan dan pengelolaan, serta operasi dan pemeliharaan sumber daya air.

Sumber: Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2021

1.9.4 Jenis Data

Pada penelitian kualitatif data yang digunakan berbentuk teks dan gambar, bukan angka (Moleong, 2011:11). Data tersebut dikumpulkan melalui transkrip catatan lapangan, wawancara, foto, dokumen pribadi, dan dokumen resmi lainnya yang diperoleh selama proses observasi yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.

1.9.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif mencakup segala pernyataan dan tindakan yang didukung oleh kajian terhadap referensi lain. Oleh karena itu, sumber data dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui observasi atau wawancara dengan informan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang, Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan, Sub Koordinator Perencanaan Teknis dan Evaluasi (Bidang Bina Marga), Penata Ruang Ahli Pertama (Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi),

Kepala Bidang Tata Ruang, Penata Kelola Penyehatan Lingkungan Ahli Pertama (Bidang Sanitasi dan Air Minum), serta Kepala Bidang Sumber Daya Air.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian atau sumber utamanya, melainkan dari pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, seperti artikel, jurnal, buku, serta dokumen pendukung lainnya seperti IKU, Renja, Renstra, dan LKJIP.

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2022:296-314), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Observasi

Nasution (1988), menyatakan bahwa observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan dan ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi. Marshall (1995) menambahkan bahwa observasi memungkinkan peneliti untuk mempelajari perilaku dan makna yang terkait dengan perilaku tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti secara langsung mengamati dan meninjau kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang secara langsung.

b. Wawancara

Esterberg (2002), mendefinisikan wawancara sebagai pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab yang menghasilkan komunikasi serta konstruksi makna bersama tentang suatu topik tertentu. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui sesi tanya jawab antara peneliti dan informan untuk memperoleh informasi secara mendalam untuk mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara terbuka yang dilakukan dengan memberitahui tujuan wawancara kepada informan. Proses wawancara dilaksanakan dengan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang, Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan, Sub Koordinator Perencanaan Teknis dan Evaluasi (Bidang Bina Marga), Penata Ruang Ahli Pertama (Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi), Kepala Bidang Tata Ruang, Penata Kelola Penyehatan Lingkungan Ahli Pertama (Bidang Sanitasi dan Air Minum), serta Kepala Bidang Sumber Daya Air.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan merekam dan mencatat kegiatan selama observasi dan wawancara. Data diperoleh melalui laporan serta dokumentasi foto hasil wawancara dengan berbagai pihak terkait, seperti Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang, Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan, Sub Koordinator Perencanaan Teknis dan Evaluasi (Bidang

Bina Marga), Penata Ruang Ahli Pertama (Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi), Kepala Bidang Tata Ruang, Penata Kelola Penyehatan Lingkungan Ahli Pertama (Bidang Sanitasi dan Air Minum), serta Kepala Bidang Sumber Daya Air. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik dokumentasi sebagai dasar dalam mendeskripsikan hasil penelitian.

1.9.7 Analisis dan Interpretasi Data

Sugiyono (2018:335), teknik analisis data adalah analisis induktif yang didasarkan pada data yang diperoleh dan dikembangkan untuk menemukan pola hubungan tertentu atau hipotesis. Berdasarkan hipotesis tersebut, data dikumpulkan secara lebih rinci untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2018:337), menyatakan bahwa pengolahan data kualitatif dapat dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, sebagai berikut:

- a. Reduksi Data merupakan proses untuk merangkum, memilih, dan memfokuskan pada hal-hal penting, mencari tema dan pola, serta mengabaikan hal-hal yang tidak diperlukan.
- b. Penyajian data merupakan proses menampilkan data dalam format yang lebih jelas. Penyajian ini dapat dilakukan dengan menggunakan tabel sederhana, grafik, diagram, piktogram, dan sejenisnya.
- c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan temuan sementara yang dapat berubah apabila terdapat bukti yang lebih kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bukti yang valid dan konsisten yang

ditemukan oleh peneliti di lapangan selama proses pengumpulan data akan meningkatkan kredibilitas kesimpulan yang dihasilkan.

1.9.8 Kualitas Data

Kualitas data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah metode pengumpulan data yang menggabungkan berbagai jenis data dan sumber yang ada (Sugiyono, 2015:83).

Terdapat tiga jenis teknik triangulasi yang digunakan, yaitu:

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk memeriksa kredibilitas data dengan melihat data yang dikumpulkan dari berbagai sumber. Data yang dikumpulkan kemudian dikelompokkan menurut perspektif subjek.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik digunakan untuk memeriksa kredibilitas data dengan memeriksa data dari berbagai

c. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan melakukan pengecekan wawancara, observasi, atau teknik lainnya pada waktu yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber untuk memverifikasi keabsahan data dengan membandingkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan serta terkait erat dengan topik penelitian. Triangulasi sumber melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berfungsi sebagai bukti atau data. Data yang diperoleh dari berbagai perspektif

dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti dan membantu memastikan kebenaran hasil penelitian.