

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA
TANJUNGPINANG DALAM PENGELOLAAN
PROGRAM BANTUAN STIMULAN
PERUMAHAN SWADAYA
MASYARAKAT TAHUN 2020**

(Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat)

SKRIPSI

**HARUN KURNIAWAN
NIM : 17612004**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA
TANJUNGPINANG DALAM PENGELOLAAN
PROGRAM BANTUAN STIMULAN
PERUMAHAN SWADAYA
MASYARAKAT TAHUN 2020**

(Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**Nama : HARUN KURNIAWAN
NIM : 17612004**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA
TANJUNGPINANG DALAM PENGELOLAAN
PROGRAM BANTUAN STIMULAN
PERUMAHAN SWADAYA
MASYARAKAT TAHUN 2020**

(Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat)

Diajukan Kepada :

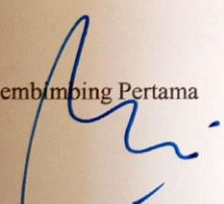
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Oleh

NAMA : HARUN KURNIAWAN

NIM : 17612004

Menyetujui:

Pembimbing Pertama



Dr. H. Ahmad Yani, MM, M.Kes.
NIDN. 1018096701/Lektor

Pembimbing Kedua


Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN.1021029102/Asisten Ahli



Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dwi Septi Haryani, ST., MM
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Yang berjudul

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KOTA TANJUNGPINANG DALAM
PENGELOLAAN PROGRAM BANTUAN STIMULAN
PERUMAHAN SWADAYA MASYARAKAT
TAHUN 2020
(Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat)**

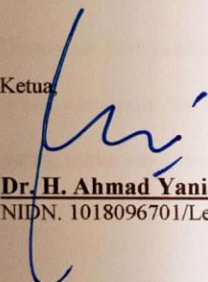
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : HARUN KURNIAWAN
NIM : 17612004


Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Delapan Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua


Dr. H. Ahmad Yani, MM, M.Kes.
NIDN. 1018096701/Lektor

Sekretaris


Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901/ Lektor

Anggota


Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 28 Januari 2022

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,

Ketua,



Charly Marlinda, SE, M.Ak, Ak.CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Harun Kurniawan
NIM : 17612004
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.38
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perumahan
Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota
Tanjungpinang Dalam Pengelolaan Program
Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya
Masyarakat Tahun 2020
(Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan
Penyengat)

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 28 Januari 2022
Penyusun,



HARUN KURNIAWAN
NIM : 17612004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Allah akan meninggikan derajat orang – orang yang beriman diantara kamu dan orang yang mempunyai ilmu penget ' beberapa derajat".(Al – Mujaadilah : 11)

Segala yang ada di dunia adalah titipan

Ku tahu, Semua yang ku lakukan adalah wujud kecintaan kepada yang Maha Kuasa

Alhamdulillah wasyukurillah

Engkau yang Maha memberi telah memberikanKu kesempatan untuk mengabdikan pada nusa dan bangsa. Terima kasih teruntuk orangtua tercinta dengan Doamu aku bangkit, dengan Doamu aku melangkah dan dengan kasih Sayangmu aku dikuatkan. Sungguh suatu penantian yang tak sia-sia, senyum indahmu menjadi penghilang lelah dan dahaga hati ini.

Kepada Dosen Pembimbing Bapak Dr. H. Ahmad Yani, MM, M.Kes dan Bapak Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc, Kuucapkan terima kasih atas bimbingannya selama ini, semoga apa yang ibu berikan menjadi amal jariah yang tiada hentinya.

Teruntuk Kepala Dinas Perkim Kota Tanjungpinang, terima kasih yang tak terhingga telah memberikan izin untukKu melaksanakan penelitian dan menyelesaikannya dengan tepat waktu dan lancar.

Terima kasih untuk seluruh keluargaKu yang senantiasa memberikan dukungan, semangat serta Doa yang tiada henti percayalah Aku begini bukan karena Aku tapi kalianlah yang selalu ada buatKu

Terspecial buat sahabat-sahabatKu, sahabat sekaligus teman seperjuangan dalam memperjuangkan sebuah kehidupan, tak ada yang mampu Kuucapkan selain bersyukur memiliki kalian. apa yang kita jalani insyaallah merupakan kebaikan dan semoga menjadi amal ibadah bagi Kita, Aminn.....

Semoga Allah SWT meridha'i dan membimbing kita semua

Love u all.....

Sembah SujudKu

MOTTO

“ Jangan Menyerah Badai Pasti Berlalu”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala nikmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang Dalam Pengelolaan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Masyarakat Tahun 2020 (Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat)”**, guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan semua pihak secara moral maupun material. Oleh karena itu dengan rasa tulus penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak. CA Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
2. Ibu Ranti Utami, SE.M.Ak.Ak. CA Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
3. Ibu Sri Kurnia, SE.M.Ak.Ak. CA Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
4. Bapak Imran Ilyas, MM Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., MM Selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi dan Akuntansi.

6. Bapak Dr. H. Ahmad Yani, MM., M.Kes., Selaku Pembimbing I Usulan Penelitian Program Studi Ilmu Ekonomi dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang membantu membimbing penulis sehingga dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis.
7. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc Selaku Pembimbing II Usulan Penelitian Program Studi Ilmu Ekonomi dan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan yang membantu membimbing penulis sehingga dapat terselesaikan dengan baik oleh penuli
8. Bapak dan Ibu Dosen serta staf-staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dari segi informasi terhadap penulis.
9. Kedua Orang tuaku yang selalu sabar dalam mendididk anaknya serta tiada hentinya memberikan doa, motivasi, saran maupun nasihat kepada penulis.
10. Tidak lupa terima kasih kepada sahabat-sahabatku yang telah membantu penulis, dorongan semangat yang diberikan menjadi pacuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini berguna bagi kita semua khususnya pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tanjungpinang, 28 Januari 2022
Penulis

HARUN KURNIAWAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	13
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Kegunaan Penelitian.....	14
a. Kegunaan Ilmiah	14
b. Kegunaan Praktis	15
1.6 Sistematika Penulisan.....	15

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Teori Manajemen.....	17
2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen	19
2.1.3 Kinerja	22

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.5 Dimensi Yang Menunjang Kinerja.....	26
2.1.6 Indikator Kinerja.....	26
2.1.7 Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya	25
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Penelitian Terdahulu	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Jenis Data	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.4.1 Populasi.....	43
3.4.2 Sampel.....	43
3.5 Definisi Operasional	44
3.6 Teknik Pengolahan Data	46
3.6.1 Teknik Pengolahan Data	46
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1 Reduksi Data.....	47
3.7.2 Penyajian Data	48
3.7.3 Menarik Kesimpulan.....	49
3.7.4 Keabsahan Data.....	50
3.7.5 <i>Credibility</i>	50
3.8 Jadwal Penelitian	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.2 Penyajian Data.....	68
4.2 Pembahasan.....	83

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	96
---------------------	----

5.2 Saran 99

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Jumlah Tenaga Fasilitator Lapangan Program BPS Tahun 2020	8
2.	Jumlah Unit Rumah yang Telah Dibangun Tahun 2020	9
3.	Jenis Kelamin Responden	59
4.	Umur Responden.....	59

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	37
2.	Struktur Organisasi	58

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1.	Surat Izin Penelitian Dari Kampus Ke Tempat Penelitian
Lampiran 2.	Surat Balasan Penelitian Dari Tempat Penelitian Ke Kampus
Lampiran 3.	Surat Penunjukan Dosen Pembimbing
Lampiran 4.	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5.	Daftar Wawancara
Lampiran 6.	Plagiat
Lampiran 7.	Curriculum Vitae

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA TANJUNGPINANG TAHUN 2020

Harun Kurniawan. 17612004. Manajemen. STIE PEmbangunan Tanjungpinang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan program bantuan stimulan perumahan swadaya masyarakat di Kelurahan Penyengat. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 5 orang responden dengan menggunakan teknik sampel non-probability yaitu *purposive sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Objek penelitian ini berupa Kabid Dinas Perkim dan Kebersihan, Kasi Pertanahan dan Penataan Kawasan, Staf Pertanahan dan Penataan Kawasan, Tenaga Fasiltator Lapangan dan Masyarakat. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden dilakukan wawancara oleh peneliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sudah berjalan dengan baik karena target yang diberikan oleh pemerintah Kota Tanjungpinang telah dijalankan dengan baik, kuantitas telah berjalan secara maksimal karna target telah dikerjakan dengan baik oleh pegawai Dinas Perumahan, ketepatan waktu dalam pekerjaan atau tugas dan fungsi pegawai telah mengerjakan tepat waktu sesuai dengan aturan yang ada. Efektivitas, dalam kinerja pegawai Dinas Perumahan belum sepenuhnya maksimal. Kemandirian, dalam pengelolaan BPS di Pupau Penyengat telah sesuai dengan indikator kemandirian dalam penelitian ini karna Dinas Perumahan Kota Tanjungpinang merupakan satu satunya dinas yang memiliki kewenangan untuk mengelola BPS tersebut. Komitmen kerja, pada indikator terakhir ini pegawai Dinas Perumahan telah melakukan yang terbaik terlihat dari pelayanan yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang sudah cukup baik.

Kata Kunci : Kinerja, BPS

Dosen Pembimbing 1 : Dr. H. Ahmad Yani, MM, M.Kes

Dosen Pembimbing 2 : Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc

ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF PEOPLE'S HOUSING SERVICES AND SETTLEMENT AREA OF TANJUNGPINANG CITY YEAR 2020

Harun Kurniawan. 17612004. Management. STIE PEmbangunan Tanjungpinang.

The purpose of this study was to analyze the performance of the employees of the Department of Public Housing and Settlement Areas of Tanjungpinang City in managing the self-help housing stimulant assistance program in Penyengat Village. This study used a sample of 5 respondents using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling.

The method used in this research is qualitative method. The object of this research is the Head of the Office of Perkim and Sanitation, Head of Land Affairs and Regional Arrangement, Land and Regional Arrangement Staff, Field Facilitators and Community Staff. Data was collected in two ways, namely library research and field research. Where respondents were interviewed by researchers.

The results of this study indicate that the quality has been going well because the targets given by the Tanjungpinang City government have been carried out well, the quantity has been running optimally because the targets have been carried out well by the Housing Service employees, punctuality in work or duties and functions of employees have done on time according to existing regulations. Effectiveness, the performance of the Housing Service employees has not been fully maximized. Independence, in the management of BSPS in Pupau Penyengat, has been in accordance with the indicators of independence in this study because the Tanjungpinang City Housing Office is the only agency that has the authority to manage the BSPS. Work commitment, in this last indicator the Housing Service employees have done their best as seen from the services provided.

It can be concluded that the performance of the employees of the Department of Public Housing and Settlements in Tanjungpinang City is quite good.

Keywords: *Performance of People, BSPS*

Advisor 1 : Dr. H. Ahmad Yani, MM, M.Kes

Advisor 2 : Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Jiboye (2014) kemiskinan terjadi akibat ledakan populasi penduduk di perkotaan berdampak pada munculnya beberapa kantong permukiman kumuh dengan kondisi rumah tidak layak. Rumah-rumah tersebut merupakan rumah informal yang dibangun secara swadaya oleh masyarakat, umumnya oleh masyarakat berpenghasilan rendah. Menurut Belsky (2015) mengutarakan kondisi permukiman kumuh di perkotaan dengan sistem sanitasi kurang baik, kondisi rumah tidak layak, minimnya akses masyarakat terhadap air bersih, ancaman penggusuran, dan tingkat kriminalitas dalam lingkungan. Kondisi tersebut kemudian mendorong masyarakat yang tinggal di permukiman kumuh untuk mendapatkan akses terutama pada perumahan, layanan, dan hak mendapatkan kesejahteraan.

Menurut Mungkasa (2020) dikatakan kebutuhan akan hunian bagi masyarakat menjadi kebutuhan primer, baik bagi masyarakat perkotaan maupun masyarakat perdesaan. Kebiasaan masyarakat di perdesaan membangun rumah sangat sederhana terkadang kurang memperhatikan aspek kesehatan sehingga tidak layak huni. Rumah sebagai tempat berteduh, beristirahat, berkreasi dan tempat menciptakan manusia produktif dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman. Rumah juga mempunyai peran strategis untuk membentuk watak dan

kepribadian bangsa demi membangun manusia Indonesia seutuhnya. Untuk itu, menjadi tugas dan tanggung jawab negara agar setiap warga bisa menghuni rumah yang layak dalam lingkungan sehat, aman, serasi dan teratur. Namun dalam kenyataannya, masih ada beberapa kendala dalam penyediaan perumahan, yaitu adanya ketimpangan antara pasokan dan kebutuhan.

Pembangunan perumahan yang tidak seimbang dengan pertumbuhan penduduk menyebabkan tidak semua masyarakat dapat terpenuhi kebutuhannya akan perumahan yang telah disediakan oleh pemerintah (Mungkasa, 2020). Sehingga masyarakat dari golongan ekonomi lemah yang tidak mampu mengakses pembangunan perumahan, mencari solusi dalam memenuhi kebutuhan dasarnya tersebut tanpa meninjau syarat kesehatan dan kelayakan rumah sebagai tempat tinggal. Kondisi ini menjadi agenda pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan dengan mempertimbangkan bahwa perumahan telah menjadi hak asasi manusia sebagaimana dicantumkan dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 pasal 40 tentang hak asasi manusia, yang menyatakan setiap orang berhak untuk bertempat tinggal serta berkehidupan yang layak. Juga tercantum dalam pasal 28 H UUD 1945 bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat.

Menurut Mitlin (2014) mengatasi masalah permukiman kumuh bisa dilakukan dengan sebuah skema tabungan untuk meningkatkan kualitas tempat tinggal bagi masyarakat berpenghasilan rendah agar terhindar dari penggusuran dan meminimalkan relokasi hunian melalui kebijakan pembangunan. Skema tabungan dalam bentuk pemberian dana menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan

kualitas rumah. Penyediaan perumahan menghadapi masalah bukan hanya sebatas kuantitas melainkan kualitas unit rumah yang tersedia (Jose *et al.*, 2014). Kegiatan tersebut mendorong pemerintah mengeluarkan program rehabilitasi rumah tidak layak huni sebagai upaya pengentasan kemiskinan

World Health Organization (WHO) 2016 memiliki standar rumah layak dengan luas 10 m² per orang atau dengan total 40 m². Rumah yang layak paling tidak harus memiliki fasilitas-fasilitas seperti Penyediaan air bersih yang cukup, adanya tempat pembuangan tinja, tersedianya pembuangan air limbah (air bekas), pembuangan sampah, fasilitas dapur, dan ruang berkumpul keluarga. Propinsi Daerah Khusus Ibu Kota (DKI) Jakarta merupakan provinsi dengan penduduk terbanyak di Indonesia. Data BPS terbitan tahun 2016 mencatat penduduk di DKI Jakarta mencapai 15.328 jiwa per kilometer persegi. Hal itu menyebabkan tingginya permintaan akan bangunan tempat tinggal yang kemudian berimbas pada mahalnya harga rumah.

Indonesia pengadaan perumahan ditangani oleh sebuah organisasi yang bernama Real Estate Indonesia (REI), dimana dalam pelaksanaannya organisasi tersebut berfungsi sebagai koordinator para pengembang atau developer sebagai penyedia perumahan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara langsung. Industri real estate di Indonesia terbagi ke dalam dua segmen pasar yaitu pembangunan rumah-rumah sederhana dan pembangunan *property* (Santoso, 2018). Real Estate Indonesia (REI) memiliki fokus utama untuk membangun rumah rakyat, sebesar 75% dari REI membangun rumah untuk masyarakat berpenghasilan rendah (MBR).

Program bantuan stimulan perumahan swadaya (BSPS) merupakan salah satu program dari pemerintah yang dalam upaya untuk memberikan perlindungan pada keluarga miskin guna meningkatkan tingkat kesejahteraan dan keswadayaan masyarakat tersebut (Arimurty & Manaf, 2013). Pelaksanaan program bantuan stimulan perumahan swadaya (BSPS) harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan agar dapat mencapai tujuan dari kebijakan dan sebagai hasilnya mampu menjawab permasalahan kebutuhan perumahan yang layak huni. Program ini akan dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan bahan bangunan untuk membangun atau merenovasi rumah yang tidak layak huni dan tidak memenuhi syarat kesehatan menjadi rumah yang layak huni.

Menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 881) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 05/PRT/M/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 466) .

Saat upaya mempercepat pemenuhan kebutuhan rumah di Indonesia, pemerintah pusat memberikan wewenang dan kewajiban kepada pemerintah daerah untuk ikut serta dalam memenuhi kebutuhan dasar akan tempat tinggal di daerahnya. Hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang pembagian urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah

Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota mengamanatkan bahwa pembangunan perumahan merupakan urusan wajib Pemerintah Daerah (Mungkasa, 2020). Perumahan dan permukiman merupakan urusan bersama yang harus ditangani oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Perumahan dan Permukiman menjadi urusan yang wajib diselenggarakan oleh Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, berkaitan dengan pelayanan dasar.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja juga sering dimaknai sebagai perwujudan hasil kerja seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas. Sejalan dengan itu kinerja (*job performance*) diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya (Gibson, dkk, 2015). Lebih lanjut Gibson menulis bahwa kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*organizational performance*) terdapat hubungan yang erat. Dapat diketahui bahwa apabila kinerja pegawai (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*organizational performance*) atau kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik.

Bantuan Stimulan Pembangunan Perumahan Swadaya (BSPS) yang kegiatan ini dilaksanakan di Provinsi kepulauan Riau Khususnya Kota Tanjungpinang tidak

terlepas dari kinerja yaitu Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang. Kota Tanjungpinang merupakan kota yang sangat strategis dan banyak pemukiman padat. Penyusunan perumahan dan pemukiman subsidi dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan keluarga dan masyarakat, serta menciptakan kerukunan sosial masyarakat.

Rumah tidak hanya sekedar sebagai tempat untuk berteduh bagi keluarga saja namun juga bisa berfungsi sebagai tempat tinggal yang layak, bahkan bisa berfungsi sebagai sarana untuk berinvestasi. Ketersediaan akan rumah subsidi merupakan salah satu program yang amat penting dan merupakan salah satu tujuan pembangunan nasional. Program BSPS di Kota Tanjungpinang dilakukan sejak tahun 2016 dan sudah berjalan sampai sekarang. Menurut data dari Dinas Perkim Kota Tanjungpinang (2020) sudah terbangun 294 unit perumahan di beberapa kelurahan.

Untuk masyarakat miskin, rumah hanya digunakan sebagai tempat singgah tanpa memperhitungkan kelayakannya yang dilihat dari segi fisik, mental dan sosial. Ketidakberdayaan mereka memenuhi kebutuhan rumah tidak layak huni berbanding lurus dengan pendapatan dan pengetahuan tentang fungsi rumah itu sendiri. Hal tersebut akan berimplikasi pada keterlantaran anggota keluarga, dan lebih jauh lagi pada ketunaan sosial

Penerima bantuan merupakan yang memenuhi persyaratan:

1. Negara Indonesia yang sudah berkeluarga.
2. Memiliki atau menguasai tanah dengan alas hak yang sah

3. Belum memiliki Rumah, atau memiliki dan menempati satu-satunya Rumah dengan kondisi tidak layak huni.
4. Belum pernah memperoleh BSPS atau bantuan pemerintah untuk program perumahan.
5. Berpenghasilan paling banyak sebesar upah minimum daerah provinsi dan,
6. Bersedia berswadaya dan membentuk KPB dengan pernyataan tanggung jawab.

Tanah sebagaimana dimaksud pada *point* (2) pada Peraturan Daerah BSPS harus memenuhi persyaratan:

- a. Tidak dalam status sengketa; dan
- b. Sesuai tata ruang wilayah.

Adapun kriteria rumah tidak layak huni yang dibantu melalui Program bantuan stimulan perumahan swadaya (BSPS) adalah rumah yang tidak layak serta tidak memenuhi ketentuan syarat kesehatan, keamanan, dan sosial dengan kondisi tersebut adalah pada dinding dan atap yang terbuat dari bahan-bahan yang mudah rusak atau lapuk seperti papan, ilalang, dan bambu yang dianyam sehingga dapat membahayakan penghuni rumah, lantai dan tanah/ semen dalam kondisi rusak dan pada rumah yang tidak memiliki cukup kamar, serta kamar mandi. Di dalam peraturan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Permukiman yang akan dimaksud dengan rumah adalah bangunan yang berfungsi sebagai tempat tinggal atau hunian dan sarana pembinaan keluarga. sedangkan perumahan adalah kelompok rumah yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal atau lingkungan hunian yang dilengkapi dengan prasarana dan sarana lingkungan.

Di Kota Tanjungpinang program BPSD dilaksanakan sejak tahun 2016 dan sudah berjalan sampai sekarang. Menurut data dari Dinas inas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang sudah terbangun 294 unit perumahan di beberapa kelurahan. Selain itu juga terdapat tenaga fasilitator lapangan yang bertugas memantau perkembangan pembangunan BPSD ini yang terbagi atas beberapa wilayah di Kota Tanjungpinang. Adapun tenaga yang mengawasi jalannya pembangunan yaitu

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Fasilitator Lapangan Program BPSD Tahun 2020

NO	Kelurahan	Jumlah THL	Masa Kerja		Status Pekerjaan
			≤2 Tahun	>2 Tahun	
1.	Kota Tanjungpinang	1		√	Kontrak
2.	Penyengat	1	√		Kontrak
3.	Kamboja	2	√		Kontrak
4.	Bukit Cermin	2	√		Kontrak
5.	Tanjungpinang Barat	2	√		Kontrak
6.	Tanjung Ayun Sakti	1		√	Kontrak
7.	Tanjungpinang Timur	1		√	Kontrak
8.	Dompak	2	√	√	Kontrak
9.	Seijang	2	√	√	Kontrak
Jumlah		14	6	5	

Sumber : Dinas Perkim Kota Tanjungpinang (2020)

Berdasarkan data terlihat bahwa sebanyak 8 orang yang bertugas mengawasi jalannya proses pembangunan program BPSD.

Sedangkan jumlah unit yang dibangun terbanyak pada kelurahan penyengat dengan jumlah 50 unit rumah. Hal ini dikarenakan proses pencairan dan penerima bantuan berjalan dengan maksimal. Hal ini terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah Unit Rumah yang Telah Dibangun Tahun 2020

No	Kelurahan	Jumlah Unit Rumah		
		2018	2019	2020
1	Batu IX	-	12 Unit	-
2	Bukit Cermin	40 Unit	6 Unit	40 Unit
3	Dompok	43 Unit	73 Unit	34 Unit
4	Kampung Baru	38 Unit	14 Unit	
5	Kampung Bugis	45 Unit	80 Unit	
6	Kemboja	20 Unit	40 Unit	44 Unit
7	Melayu Kota Piring	28 Unit	20 Unit	
8	Penyengat	-	75 Unit	50 Unit
9	Pinang Kencana	-	18 Unit	-
10	Sei Jang	36 Unit	11 Unit	40 Unit
11	Tanjung Ayun Sakti	-	9 Unit	9 Unit
12	Tanjung Unggat	30 Unit	35 Unit	-
13	Tanjungpinang Barat	-	25 Unit	72 Unit
14	Tanjungpinang Kota	-	2 Unit	-
15	Tanjungpinang Timur	25 Unit	19 Unit	5 Unit

Sumber : Dinas Perkim Kota Tanjungpinang (2020)

Menurut Robbins (2015) ada enam indikator yang harusnya di penuhi oleh Dinas Perumahan dan kawasan permukiman, dalam Pelaksanaan pembangunan perumahan, yang nantinya menjadi tolak ukur untuk mengetahui Kinerja Dinas terkait, ada 6 indikator yang menurut penulis tidak efisien yang terjadi di pembangunan perumahan yang ada di Penyengat, 6 indikator tersebut yakni Kualitas, Kuantitas, Penerapan waktu, Efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Pembangunan daerah, pada hakekatnya adalah upaya untuk meningkatkan kapasitas pemerintahan daerah sehingga tercipta suatu kemampuan yang handal dan profesional dalam menjalankan pemerintahan serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pembangunan daerah juga berarti memampukan daerah untuk mengelola sumber daya ekonominya secara berdaya dan berhasil guna untuk kemajuan daerah dan kesejahteraan masyarakat (Saragih, 2015). Menurut Juli P. Saragih, pembangunan daerah dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu dengan pendekatan sentralistis, dan kedua, pendekatan desentralisasi. Pendekatan desentralisasi mengandung arti bahwa pembangunan daerah, sebagian besar merupakan wewenang daerah dan dilaksanakan sendiri oleh daerah.

Dalam menganggapi hal tersebut Pemerintah Kota Tanjungpinang giat melakukan perbaikan-perbaikan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, salah satunya ialah perbaikan dalam sektor pelayanan publik khususnya dipelayanan perizinan salah satunya adalah pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB), dimana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman kota Tanjungpinang yang berperan aktif dalam penataan perumahan diukur dalam efektivitas kinerja yang mampu mencapai hasil maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang ditetapkan dimana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman kota Tanjungpinang membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan yang menjadi kewenangan Dinas atau instansi tersebut tak terlepas dengan dinas yang menangani langsung persolan perumahan rakyat yang ada di Kota Tanjungpinang. Namun dari segi peraturan atau pelayanan yang di berikan pemerintah kota Tanjungpinang dalam hal ini Dinas Perumahan dan kawasan

permukiman masih banyak di temukan kasus-kasus seperti pelanggaran pengelolaan bangunan di Kota seperti ditemukannya beberapa persoalan mengenai pengelolaan perumahan yang ada di daya itu tidak memenuhi standar operasional yang sewajibnya. Maka dari itu kita dapat menilai kinerja Dinas Perumahan dan kawasan permukiman perumahan rakyat Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan dan wawancara peneliti kepada kasi pertanahan dan penataan kawasan permukiman terindikasi bahwa kinerja pegawai Dinas perumahan dan kawasan permukiman perumahan rakyat Kota Tanjungpinangmasih belum optimal, karena:

1. Penyelesaian Program kerja terkonsentrasi pada akhir tahun anggaran, sehingga *output* yang dihasilkan kurang maksimal karena keterbatasan waktu. Hal ini terlihat dari persentase realisasi pada triwulan III masih di bawah 75%, yang normalnya apabila dibagi merata per triwulan itu masingp masing 25%.
2. Beberapa unit kerja belum maksimal dalam memberikan laporan kinerja yang disebabkan oleh tidak meratanya pembagian tugas.
3. Masih adanya keluhan dari masyarakat tentang kinerja pegawai yang masih belum optimal dalam memberikan pelayanan, dan adanya program kerja Dinas yang belum sesuai dengan harapan masyarakat.

Menurut Tangkilisan (2015) mengemukakan bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Tangkilisan (2015) mengemukakan peranan penelitian pengukuran kinerja organisasi (1) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan

untuk pencapaian prestasi. (2) Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati. (3) Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya. (4) Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati. (5) Menjadikan sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi. (6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi. (7) Membantu proses kegiatan organisasi. (8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif. (9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan. (10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Dalam suatu organisasi, Agar semua tujuan dapat tercapai maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawainya. Salah satu untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja menurut Ilyas (2015) adalah hasil kerja SDM baik secara kualitas dan kuantitas. Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dibedakan berdasarkan kualitas dan kuantitas dan dihasilkan sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Baik atau kurangnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya : beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, motivasi individu, struktur organisasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, ketrampilan, sikap, peran, persepsi, kepribadian.

Menurut Robbins (2015) hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan. Analisis kinerja menurut Robbins (2015) dapat di ukur, melalui lima indikator Kualitas menurut Wungu dan Brotoharsojo (2015) bahwa “*quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut deskripsi motif kerangka tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “**Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang dalam Pengelolaan Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Masyarakat Tahun 2020 (Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat)** “

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan permasalahan adalah Bagaimana kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan

program bantuan stimulan perumahan swadaya masyarakat tahun 2020 meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja (Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang dalam pengelolaan program bantuan stimulan perumahan swadaya masyarakat di Kelurahan Penyengat meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Ilmiah

Bagi penulis, penelitian ini tidak hanya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, tetapi juga sebagai sarana pengimplementasi teori-teori yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas masalah yang sama.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya ilmu manajemen dalam kawasan pengembangan khususnya di pemerintahan dalam penerapan kegiatan manajemen berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Sehingga

optimalnya kegiatan manajemen oleh dinas terkait mempengaruhi proses penyaluran bantuan

b. Kegunaan Praktis

- a. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis, untuk memperdalam dan menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai pelaksanaan suatu program di tengah masyarakat, serta merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah di lapangan
- b. Bagi instansi sebagai bahan masukan kepada Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan dibidang penataan program bantuan stimulan perumahan swadaya (BSPS)
- c. Di pihak lain yang tertarik untuk bahan perbandingan dari hasil penelitian yang sejenis

1.5 Sistematika Penulisan

Pada pembahasan usulan penelitian ini disusun sistematika penulisannya sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini memuat isi dari desain penelitian, meliputi uraian masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi kerangka penelitian Analitik dan teori dari penelitian sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan jenis survei, di mana dan kapan survei dilakukan, subjek dan tujuan survei, analisis data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil investigasi dan pembahasan memuat temuan investigasi secara lengkap, jelas, dan sistematis sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bagian bab ini menjelaskan kesimpulan, saran dan daftar pustaka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Manajemen

Menurut Manulang (Atik & Ratminto, 2015) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Terry (Hasibuan, 2015) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2015) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2015), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Hasibuan (2015), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasional, konsekuensinya manajermanajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Pada hakikatnya manajer-manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan.

Para manajer harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas karyawan. manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengurus sumber daya manusia. Dari keseluruhan dari sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Karena sumber daya manusia memiliki ratio, rasa, dan karsa. Kemudian sumber daya manusia merupakan satusatunya sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karsa.

Manajemen sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuantujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Penggantian istilah manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peran vital dan semakin pentingnya sumber daya

manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia

2.1.2 Tujuan dan Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2015)

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan

pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan ekseternal konsistensi.

h. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin professional menuntut setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diterapkan berdasarkan tingkat kebutuhan dinamika kerja sesuai dengan berbagai bentuk pengembangan manajemen yang secara hirarki dibagi berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen lini pertama, manajemen menengah, dan manajemen puncak, yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan pengembangan karier dan komitmen. Tinjauan mengenai manajemen sumber daya manusia sebagai suatu profesi kerja

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Displin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup Antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

Dari uraian diatas, peneliti memiliki tanggapan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat diketahui dari partisipasi pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas. Memberika pelayanan yang

prima kepada masyarakat, serta menjaga kedisiplinan dengan tidak pergi keluar kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

2.1.5 Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagu organisasi.

Menurut Fahmi (2017), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.1.6 Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2016) ada enam indikator, yaitu

1. Kualitas

Kualitas kerja tentunya diukur dari pandangan karyawa terhadap kualitas pekerjaan yang dilahirkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dilahirkan dinyatakan dalam bahasa seperti jumlah

unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada permulaan waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) diutamakan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit di penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Elaborasi lebih detail dari pengertian diatas adalah sebagai berikut.

Pertama, kinerja merupakan sekumpulan proses. Hal ini menandakan bahwa kinerja bukan kegiatan tunggal, bukan pula hanya sebagai akibat. Sebaliknya kinerja merupakan serangkaian tindakan mulai dari rencana tindakan, proses melakukan tindakan dan evaluasi hasil tindakan yang melibatkan berbagai macam unsur termasuk perilaku manusia dan organisasi serta lingkungan yang mempengaruhi proses tersebut. Dalam bahasa sistem dengan demikian kinerja

melibatkan input, proses dan output serta lingkungan yang melingkupi input-proses-output.

Kedua, kinerja pada dasarnya bergantung pada keputusan dan tindakan yang diambil oleh seorang manajer. Keputusan seorang manajer tentu saja tidak akan berarti apa-apa (tidak menimbulkan kinerja) jika tidak diikuti oleh tindakan-tindakan lain baik yang dilakukan manajer itu sendiri maupun para karyawan. Demikian juga, dampak dari keputusan manajer tidak bisa dilihat pada saat keputusan tersebut dibuat melainkan baru beberapa waktu sesudahnya. Artinya, meski keputusan manajer merupakan rangkaian dari kinerja dan merupakan unsur penting dari kinerja, kita tidak bisa mengatakan bahwa keputusan manajer adalah sebuah kinerja. Keputusan manajer hanyalah sebuah pemicu (*driver*) yang memungkinkan terciptanya kinerja organisasi.

Ketiga, sebuah organisasi dikatakan berkinerja jika organisasi tersebut menghasilkan sesuatu di waktu yang akan datang sebagai akibat dari tindakan saat ini. Penjelasan ini menggambarkan adanya proses sebab akibat dalam penciptaan kinerja. Tindakan adalah sebab yang menimbulkan kinerja dan hasil adalah akibat dari sebuah tindakan – keduanya terjadi secara sekuensial dan kontinyu secara berulang-ulang.

Keempat, indikator yang paling umum untuk mengetahui kinerja sebuah organisasi bisa dilihat dari efektifitas dan efisiensi organisasi. Efektif berarti organisasi mampu bertindak dan menghasilkan sesuatu sesuai atau lebih baik dari yang ditetapkan sebelumnya. Sedangkan efisien adalah penggunaan sumberdaya organisasi sehemat mungkin sepanjang hasil yang diinginkan bisa dicapai. Meski

kedua ukuran ini bisa disebut sebagai ukuran umum, tidak jarang organisasi berbeda menggunakan indikator berbeda. Bagi organisasi nir laba misalnya, kualitas layanan dianggap sebagai indikator utama kinerja organisasi, sementara ukuran penting bagi organisasi bisnis adalah “*maximizing value of the firm*” atau sering disebut sebagai meningkatnya kesejahteraan pemilik. Bahkan dalam satu lingkup organisasi sekalipun ada hal biasa untuk memanfaatkan proses kinerja berbeda. Ukuran kinerja paling utama bagi departemen akuntansi adalah ukuran berbasis financial (Otley, 2015). Sementara itu departemen pemasaran akan dikatakan memiliki kinerja baik jika mampu memberikan kepuasan bagi konsumen dan konsumen loyal kepada perusahaan (Clark, 2015). Di sisi lain, departemen produksi boleh jadi akan dinilai kinerjanya berdasarkan inovasi produk, kelancaran proses produksi dan kemampuannya untuk mendesain produk baru (Neely & Austin, 2015).

2.1.7 Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS)

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan pasal 1 menyebutkan bahwa Rumah adalah bangunan gedung yang berfungsi sebagai tempat tempat tinggal yang layak huni, sebagai sarana pembinaan keluarga, harkat dan martabat penghuninya serta aset bagi para pemiliknya. Rumah sangat berfungsi penting bagi setiap individu maupun keluarga. Jadi dalam mewujudkan rumah yang sesuai dengan fungsinya tersebut perlu adanya dorongan dari pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 88 tahun 2014 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Perumahan dan Kawasan Permukiman, dimana dalam pembinaan penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman adalah upaya

yang dilakukan oleh menteri, gubernur, dan bupati/walikota sesuai dengan kewenangan untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Bantuan Stimulasi Perumahan Swadaya bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah. Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya merupakan salah satu program bantuan sosial pemerintah pusat dibawah naungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai wujud kepedulian pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan rumah layak huni bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah.

Adapun kriteria penjelasan dari peraturan tersebut adalah

- 1) Persyaratan penerima BSPS
- 2) Menyusun dan menetapkan kebijakan dan strategi pencapaian BSPS;
- 3) Sosialisasi kebijakan BSPS
- 4) Panyaluran bantuan
- 5) Pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pelaksanaan BSPS.

Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya yang selanjutnya disingkat BSPS adalah fasilitasi pemerintah berupa bantuan stimulan untuk pembangunan/peningkatan kualitas rumah kepada Masyarakat Berpenghasilan Rendah. Masyarakat Berpenghasilan Rendah yang selanjutnya disingkat MBR adalah masyarakat yang mempunyai keterbatasan daya beli sehingga perlu mendapat dukungan pemerintah untuk memperoleh rumah yang layak huni. Pembangunan rumah baru yang selanjutnya disingkat PB atau Perbaikan Total yang

selanjutnya disingkat PT adalah kegiatan pembuatan bangunan rumah layak huni di atas tanah matang.

Peningkatan Kualitas rumah yang selanjutnya disingkat PK adalah kegiatan memperbaiki komponen rumah dan/atau memperluas rumah untuk meningkatkan dan/atau memenuhi syarat rumah layak huni. Perumahan swadaya adalah rumah-rumah yang dibangun atas prakarsa dan upaya masyarakat, baik secara sendiri atau berkelompok, yang meliputi perbaikan, pemugaran/perluasan atau pembangunan rumah baru beserta lingkungan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015 tentang Penggunaan Dana Alokasi Khusus Bidang Infrastruktur, pelaksanaan Bantuan Stimulasi Perumahan Swadaya diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Swadaya Masyarakat

Bantuan dari Pemerintah bersifat stimulan dalam rangka peningkatan kualitas rumah agar layak huni, sehingga untuk mencukup kualitas kelayakan rumah agar dapat dihuni diperlukan komitmen serta kesiapan masyarakat berupa dana swadaya baik berupa tabungan bahan bangunan maupun aset lain atau tabungan yang dapat dijadikan dana tambahan.

b. Pemberdayaan Masyarakat

Memberdayakan masyarakat sehingga dalam setiap kegiatan pelaksanaan dimulai dari merencanakan, membangun dan mengelola pelaksanaan kegiatannya, serta mengawasi sangat diharapkan partisipasi aktif masyarakat sendiri dengan penuh rasa tanggung jawab

c. Transparan

Pengelolaan kegiatan dilakukan secara terbuka dan diketahui oleh seluruh lapisan masyarakat dan aparatur sehingga dapat diawasi dan dievaluasi oleh semua pihak.

d. Dapat dipertanggung jawabkan

Pengelolaan kegiatan harus dapat dipertanggung jawabkan kepada seluruh lapisan masyarakat.

e. Pengembangan Mandiri Pasca Kegiatan

Pengembangan mandiri pasca konstruksi adalah kegiatan swadaya pembangunan perumahan setelah selesainya program BSPS, dilakukan atas inisiatif/prakarsa dan dengan dana dari masyarakat sendiri. Keberhasilan tersebut ditentukan oleh proses pemberdayaan masyarakat sejak persiapan hingga pasca konstruksi yang dilakukan oleh KPB secara swadaya.

Peningkatan Kualitas rumah yang selanjutnya disingkat PK adalah kegiatan memperbaiki komponen rumah dan/atau memperluas rumah untuk meningkatkan dan/atau memenuhi syarat rumah layak huni. Stimulan peningkatan kualitas rumah tidak layak huni dalam BSPS diartikan dalam bentuk dana atau bantuan lain untuk menstimulasi kegiatan peningkatan kualitas rumah tidak layak huni yang dilakukan secara swadaya oleh masyarakat.

Kriteria masyarakat penerima bantuan adalah sebagai berikut :

- 1) Warga Negara Indonesia
- 2) MBR dengan penghasilan dibawah upah minimum provinsi rata-rata nasional atau masyarakat miskin sesuai dengan data dari Kementerian Sosial;

- 3) Sudah berkeluarga
- 4) Memiliki atau menguasai tanah
- 5) Belum memiliki rumah, atau memiliki dan menghuni rumah tidak layak huni
- 6) Belum pernah mendapat bantuan perumahan dari Pemerintah atau pemerintah daerah, termasuk yang terkena bencana alam, kebakaran atau kerusuhan sosial
- 7) Didahulukan yang telah memiliki rencana membangun atau meningkatkan kualitas rumah yang dibuktikan dengan memiliki tabungan bahan bangunan, telah mulai membangun rumah sebelum mendapatkan bantuan stimulan, memiliki asset lain yang dapat dijadikan dana tambahan BSPS, dan memiliki tabungan uang yang dapat dijadikan dana tambahan BSPS
- 8) Bersungguh-sungguh mengikuti program BSPS, dan
- 9) Dapat bekerja secara kelompok.

Kriteria obyek bantuan meliputi:

- 1) Rumah tidak layak huni yang berada di atas tanah
- 2) Bangunan yang belum selesai dari yang sudah diupayakan oleh masyarakat sampai paling tinggi struktur tengah dan luas lantai bangunan paling tinggi 45 m² (empat puluh lima meter persegi)
- 3) Terkena kegiatan konsolidasi tanah, atau relokasi dalam rangka peningkatan kualitas perumahan dan kawasan permukiman kumuh dan/atau
- 4) Terkena bencana alam, kerusuhan sosial dan/atau kebakaran.

Rumah dikatakan tidak layak huni adalah sebagai berikut :

- a) Bahan lantai berupa tanah atau kayu kelas IV

- b) Bahan dinding berupa bilik bambu/kayu/rotan atau kayu kelas IV, tidak/ kurang mempunyai ventilasi dan pencahayaan
- c) Bahan atap berupa daun atau genteng plentong yang sudah rapuh
- d) Rusak berat dan/atau
- e) Rusak sedang dan luas lantai bangunan tidak mencukupi standar minimal luas per anggota keluarga yaitu 9 m² (Sembilan meter persegi).

Sumber dana Bantuan Stimulasi Perumahan Swadaya berasal dari APBN. Besaran alokasi anggaran dana BSPS baik untuk peningkatan kualitas maupun pembangunan baru adalah berdasarkan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Satuan Kerja Bantuan Rumah Swadaya yang dikeluarkan oleh Kementerian Keuangan. Besaran nilai BPS per unit rumah ditetapkan sebagai berikut: PB maksimal Rp 30 juta dan PK maksimal Rp 15 juta.

Penyaluran dana dilakukan dalam satu tahap oleh Bank/Pos penyalur ke rekening penerima bantuan sesuai dengan SK Penetapan Penerima Bantuan yang diterbitkan oleh PPK. Penyaluran dilakukan setelah dana cair dari KPPN ke rekening penampungan atas nama Satker Bantuan Rumah Swadaya dan diterimanya Surat Perintah Penyaluran (SPPn).

Ketentuan dalam penarikan dana oleh penerima bantuan adalah:

- a) Menyerahkan kopi KTP dan memperlihatkan KTP asli penerima bantuan;
- b) Menyerahkan kopi kopi DRPB2 dan memperlihatkan DRPB2 yang sudah ditandatangani oleh pihak yang berwenang ke Kantor Layanan Bank/Pos Penyalur;

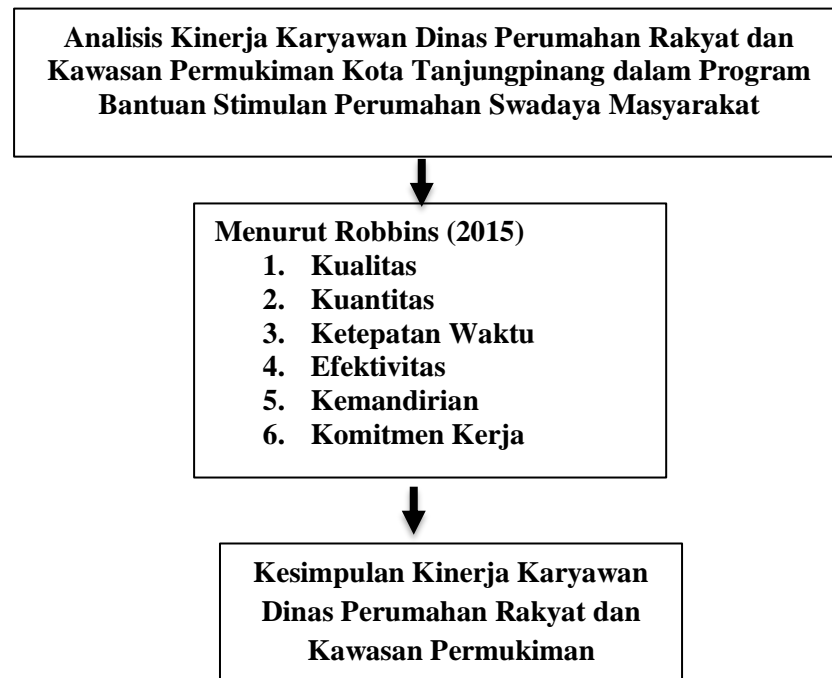
- c) Menyerahkan kopi Tanda Terima bahan bangunan dan memperlihatkan bukti tanda terima bahan bangunan yang ditandatangani penerima bantuan.
- d) Penerima bantuan menandatangani slip penarikan dan setoran ke rekening toko/penyedia bahan bangunan;
- e) Penarikan dana dilakukan dalam dua tahap masing-masing sebesar 50% yang masing-masing penarikan dibuktikan dengan slip penarikan dan setoran (transfer), kopi KTP, kopi DRPB2 dan kopi Bukti Tanda Terima bahan bangunan yang selanjutnya ditransfer langsung ke rekening toko/penyedia bahan bangunan.
- f) Penerima bantuan dapat menarik dana BSPS dalam bentuk uang apabila penerima bantuan adalah jompo, cacat permanen, atau janda tua yang tinggal sendiri, untuk pembayaran ongkos tukang (paling tinggi 15% terhadap total bantuan).
- g) Buku Tabungan harus selalu dibawa setiap melakukan penarikan.
- h) Dalam hal terjadi perbedaan nama dan/atau nomor KTP yang tercantum dalam SK penetapan penerima bantuan karena kesalahan pengetikan maka data yang dipedomani adalah sesuai data yang tercantum dalam KTP asli dengan melampirkan surat keterangan dari kepala desa/lurah.
- i) Dalam hal penerima bantuan berhalangan tetap sehingga tidak dapat menarik dana BPS di kantor layanan Bank/Pos Penyalur, maka dapat memberikan kuasa kepada suami/istri atau ahli waris yang tinggal serumah yang akan diperbaiki (dalam satu KK), yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter/kelurahan/ kepala desa dan membawa KTP asli penerima bantuan.

- j) Dalam hal lokasi penerima bantuan dengan kantor layanan Bank/Pos Penyalur jauh dan memerlukan biaya tinggi, maka Bank/Pos Penyalur dapat mendatangi desa tempat penerima bantuan

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menjelaskan Analisis Kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang dalam Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Masyarakat Tahun 2020 (Studi Kasus Pembangunan Rumah di Kelurahan Penyengat). Agar penelitian ini mudah dipahami maka digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang Dikembangkan Untuk Penelitian

2.3 Penelitian Terdahulu

- 2.3.1 Analisis Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Bidang Bina Marga Dalam Pembangunan Jalan Di Provinsi Kalimantan Timur yang dilakukan oleh Anastasia Rizki Nilakandi Bachri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Bidang Bina Marga dinilai sudah cukup baik dikarenakan setiap pelaksanaan pekerjaan pembangunan jalan yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Bidang Bina Marga telah dilakukan secara sistematis, dan penyelesaiannya pun telah selesai dengan tepat waktu, namun memang tidak semua pekerjaan selesai dengan maksimal, karna dapat dilihat pekerjaan pembangunan jalan yang maksimal baru 61% maka jalan yang masih dalam kondisi rusak masih banyak ditemui di provinsi Kalimantan timur, kurangnya Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor kurang maksimalnya pembangunan jalan di provinsi Kalimantan timur.
- 2.3.2 Penelitian yang dilakukan oleh Yashinta (2014) tentang Evaluasi Kinerja Pengelolaan Rumah Susun Sederhana Sewa Kaligawe Kota Semarang. Dari hasil penelitian ini peneliti dapat melihat sampai di mana kinerja pemerintah terkait yang ada di Kaligawe Kota Semarang. Pengelolaan Rusunawa Kaligawe belum efektif karena belum menciptakan hunian yang layak. Efisiensi belum tercapai, dari anggaran yang telah disediakan pemerintah belum mampu mewujudkan hunian yang layak, sehingga pengelolaan belum dapat mencapai efektivitas maksimal. Berdasarkan kondisi

lingkungan fisik serta peranan kelembagaan belum cukup untuk menyediakan hunian yang layak di Rusunawa Kaligawe. Namun ditinjau dari keterkaitannya dengan kawasan lain, lokasi Rusunawa Kaligawe merupakan kawasan yang strategis. Satuan hunian di Rusunawa Kaligawe sudah dapat didistribusikan secara merata kepada kelompok sasaran, namun terjadi pindah tangan hunian. Responsivitas.

2.3.3 Penelitian yang dilakukan oleh W.Agung (2015) tentang Kinerja Spasial Rumah Susun Kaitannya Dengan Kepuasan Penghuni Kelurahan Cabean, Kecamatan Sidomukti, Kota Salatiga. Dari hasil penelitian ini hasil yang di dapat peneliti adalah dengan melakukan pengukuran kinerja ini peneliti mendapatkan hasil yang menjadi kinerja Spasial yang ada rusunawa tersebut sehingga peneliti mendapatkan hasil penelitian bahwa terdapat sebelas variabel faktor pembentuk kinerja spasial rumah susun layak hini atau RUSUNAWA di atas rata rata menjadi faktor kinerja yang baik sehingga rumah susun kaitannya dengan kepuasan penghuni sebesar 78,038%, dan 21,962% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar teknik penelitian ini.

2.3.4 Penelitian yang dilakukan oleh Christanti Arining (2017) tentang Pengukuran Kinerja Pengelolaan Rumah Susun Sederhana Sewa Di Surabaya, dari hasil penelitian ini peneliti dapat melihat sampai di mana kinerja Dinas terkait yang ada di Surabaya dengan melakukan penelitiann langsung dan menggunakan beberapa indicator untuk mengukur kinerja. Dari pelaksanaan FGD diketahui bahwa cara pengukuran kinerja lumayan relevan untuk digunakan sebagai tolak ukur menilai pengelolaan rusunawa di kota.

2.3.5 Development of Business Process Based on Risk in Procurement Process of High-Rise Vertical Housing to Improve Performance Time in The Ministry of Public Works and Housing for Marendi Rahman. Based on the research, it can be concluded that the highest risk for business processes in the procurement process for high-level flats that have an impact on the performance of implementation time in the Ministry of Public Works and Public Housing there are 15 risks that are discussed in the development of business processes

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Djarm'an Satori (2015) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya. Selain itu, Sugiyono, (2016) juga mengemukakan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Menurut Sukmadinata (2015) penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-

satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

3.2 Jenis Data

1. Data Primer, yaitu data utama yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian yaitu data tentang kinerja dinas perkim.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Perkim, berupa buku dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bagian terpenting dari suatu penelitian, karena dengan data peneliti dapat mengetahui hasil dari penelitian tersebut. Pada penelitian ini, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Sesuai dengan karakteristik data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik yang mendasar dalam penelitian non tes. Observasi dilakukan dengan pengamatan yang jelas, rinci, lengkap, dan sadar tentang perilaku individu sebenarnya di dalam keadaan tertentu. Pentingnya observasi adalah kemampuan dalam menentukan faktor-faktor awal mula perilaku dan kemampuan untuk melukiskan akurat reaksi individu yang diamati dalam kondisi tertentu. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukana terhadap situasi sebenarnya yang wajar, tanpa dipersiapkan, dirubah atau bukan diadakan khusus untuk keperluan

penelitian. Observasi dilakukan pada obyek penelitian sebagai sumber data dalam keadaan asli atau sebagaimana keadaan sehari-hari.

Marshall dalam Sugiono (2016) menyatakan bahwa “*through observation, the researcher learn about behavior and he meaning attached to those behavior*”. Jadi melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Berkaitan dengan observasi yang dilakukan dalam penelitian kualitatif maka observasi yang digunakan yaitu observasi langsung. Observasi langsung dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap data mengenai proses pelatihan kerja dalam upaya peningkatan prestasi kerja. Pengamatan ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap mengenai pelatihan kerja dalam upaya peningkatan prestasi kerja.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil menatap muka antara penanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden dengan menggunakan panduan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti mencatat semua jawaban dari responden sebagaimana adanya. Pewawancara sesekali menyelengi jawaban responden, baik untuk meminta penjelasan maupun untuk meluruskan bilamana ada jawaban yang menyimpang dari pertanyaan. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Maksudnya, dalam melakukan wawancara peneliti sudah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.

3. Dokumentasi

Menurut Satori (2015), studi dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian. Dokumen yang digunakan pada penelitian ini berupa daftar responden penelitian dan foto.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019). Populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2013). Menurut Sugiyono (2018) bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis dari objek yang akan diteliti yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perkim yang berperan dalam pembangunan perumahan sebanyak 36 orang dan masyarakat di kelurahan penyengat sebanyak 50 orang

3.4.2 Sampel

Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2019). Sampel adalah satu bagian dari keseluruhan yang telah dipilih sifatnya representatif seperti sampel dari populasi. Dalam peneltian ini penulis menggunakan teknik *sampling nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik pengambilan

sampel yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *purposive sampling* adalah sebagai berikut: "*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif berjumlah 5 orang dikarenakan yang berperan aktif dalam pembangunan perumahan di Penyengat. Adapun kriteria penulis tentukan adalah terdiri dari 1 orang Kabid Dinas Perkim dan Kebersihan, 1 orang Kasi Pertanahan dan Penataan Kawasan, 2 orang Staf Pertanahan dan Penataan Kawasan, 1 orang Tenaga Fasilitator Lapangan dan 1 orang Masyarakat.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Adapun indikator operasional yang peneliti gunakan adalah menurut teori Robbins (2016) yaitu

- a. Yang pertama adalah dimana analisis adalah suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut.
- b. Yang kedua adalah Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dalam menangani pembangunan perumahan rakyat yang ada di Kelurahan Penyengat sehingga dapat melihat kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan

Permukiman Kota Tanjungpinang terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, termasuk dalam hal pelaksanaan dan penerapan BSPS.

- c. Yang ketiga adalah kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, seperti halnya jumlah rumah yang ada di kelurahan penyengat dan jumlah petugas serta apakah sudah sesuai dengan peraturan atau tidak berdasarkan data yang ada
- d. Yang keempat adalah ketetapan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sisi kerjasama dengan hasil output serta meningkatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain, misalnya dalam pelaksanaan dan penerapan BSPS di Kota Tanjungpinang apakah sudah sesuai dengan Peraturan Walikota, khususnya yang ada di Kelurahan Penyengat agar dapat dilihat kesesuaiannya.
- e. Yang kelima adalah efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi SDM maupun SDA dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya, agar perumahan yang ada di kelurahan penyengat bisa berjalan sesuai SOP.
- f. Yang keenam adalah kemandirian kerja merupakan tingkat seseorang karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Tanjungpinang yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya berdasarkan bidangnya, tentunya tidak terlepas dari standar operasional di dinas tersebut termasuk dalam hal menangani program BSPS

- g. Yang ketujuh adalah komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor begitupun di rumah susun yang ada di Kelurahan Penyengat agar dapat terlaksana stiap aturan di butuhkan tingkat komitmen kerja yang baik, tingkat komitmen yang di maksudkan adalah komitmen dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang ada di dinas tersebut, dalam hal ini tidak bertolak belakang dengan yang seharusnya menjadi tugas utama seorang karyawan.
- h. Yang kedelapan adalah bantuan stimulan perumahan swadaya masyarakat merupakan program bantuan sosial pemerintah pusat dibawah naungan Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai wujud kepedulian pemerintah dalam menyelenggarakan pembangunan rumah layak huni bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR).

3.6 Teknik Pengolahan

3.6.1 Teknik Pengolahan Data

Setelah mendapat data maka data tersebut akan di olah sehingga menjadi sebuah informasi yang baik dan tepat, caranya adalah sebagai berikut :

1. Editing

Pada tahap ini data yang telah kita kumpulkan diharuskan untuk diperiksa kembali apakah data itu sudah lengkap dan jelas keberadaannya. Hal hal yang harus diperiksa kembali adalah beberapa poin berikut, kelengkapan informasi yang telah kita dapat berupa catatan dan tulisan, kejelasan makna yang tergantung dalam informasi itu, jawabannya sudah sesuai atau belum antara informasi satu dengan

informasi yang lain, adanya jawaban yang relevan di antara keseragaman data, dan kita harus mengidentifikasi data ulang untuk disesuaikan apakah sudah tepat dengan permasalahan yang terjadi di lapangan.

2. Interpretasi

Pada tahap ini kita diharuskan untuk melakukan penguraian, melakukan perbandingan, serta menghubungkan data yang ada, serta kita diharuskan untuk mendeskripsikan data yang sudah di edit tadi dalam bentuk sebuah uraian dan kemudian kita akan menarik kesimpulan dari uraian tersebut.

3. Sistematisasi

Sistem ketiga ini kita dituntut untuk mengurutkan data yang sudah di ditarik kesimpulan sesuai dengan urutan yang tepat untuk penelitian ini

3.7 Teknik Analisis Data

Pendapat (Umar, 2013), untuk melakukan pendekatan kualitatif data yang digunakan haruslah data yang bukan dalam skala lebih rendah, contohnya seperti data dengan skala interval, Ordinal serta skala nominal, dan semua harus dapat dikategorikan, sehingga nantinya jelas data yang akan disamakan, dibedakan serta dibandingkan dengan nantinya akan membantu memecahkan masalah yang telah dicari dalam penelitian selama ini, bagian inilah merupakan bagian terpenting dalam penelitian. Berikut adalah beberapa teknik dalam melakukan analisis, adapun teknik penyusunan data yang dilakukan sebagai berikut :

3.7.1 Reduksi Data

Memilih data yang tepat, melakukan Pemusatan data dengan cara menyederhanakan suatu data, mengabstraksikan data, dan mentransformasikan data

yang kasar menjadi data yang siap dipakai, data ini didapat dari catatan yang kita dapatkan di lapangan.

Data yang tumpul harus ditajamkan lagi, dengan cara mengelompokkan atau mengkategorikan data ke dalam tiap tiap permasalahan yang tepat sehingga menjadi uraian singkat, data harus lebih terarah, data yang tidak perlu harus dibuang, mengelompokkan atau mengorganisasikan data tersebut sehingga dapat diverifikasi dan ditarik kesimpulan. Data ini menyangkut pemasaran adalah penelitian.

Data yang telah direduksi kan oleh penulis diharapkan memiliki gambaran lebih spesifik, sehingga mempermudah dalam proses pengumpulan data lagi ataupun bila ingin mencari data tambahan lagi. Data yang banyak berbanding lurus dengan seberapa lama kita melakukan observasi di lapangan, semakin banyak data maka penelitian akan semakin kompleks dan rumit. Reduksi data memiliki peran dalam memperkecil data agar tidak menumpuk dan membuat kesulitan dalam analisis dan mengambil keputusan.

3.7.2 Penyajian Data

Penyajian data merupakan tahap selanjutnya dari Reduksi data, data yang telah disusun sedemikian rupa nanti akan menjadi acuan penarikan sebuah kesimpulan dan kemudian keputusan pun akan diambil oleh peneliti. Data yang tersaji diharapkan telah terorganisasi, tersusun dalam sebuah pola yang berhubungan agar mudah untuk dipahami oleh kita.

Data dapat tersaji dalam bentuk beberapa uraian, seperti naratif, Bagan maupun Diagram alur yang memiliki hubungan satu sama lain. Dengan penyajian

data ini diharapkan lebih mudah bagi peneliti untuk memahami data sehingga mudah untuk menarik kesimpulan.

Setelah data yang telah disusun menjadi sebuah informasi yang relevan dan akurat, diharapkan informasi ini dapat memecahkan masalah yang dicari dalam penelitian ini. Tahap ini memiliki peran penting dalam proses pencapaian analisis kualitatif yang valid dan dapat digunakan nantinya.

Penyajian data tidak hanya dideskripsikan secara naratif saja, namun di dalam prosesnya harus juga disertai dengan analisis yang dilakukan terus menerus sehingga sampai pada proses penarikan kesimpulan. Selanjutnya dalam proses analisis ini pada tahap akhir kita harus mengambil kesimpulan serta verifikasi data dari informasi yang ada.

3.7.3 Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ini ialah langkah di mana kita diharuskan untuk mengambil kesimpulan atau men memverifikasi data yang telah kita olah menjadi informasi, dan kesimpulan ini nanti akan menjadi hasil dari penelitian. Dalam proses ini kita diharuskan untuk memahami serta mencari makna atau arti, pola yang ada, keteraturan, penjelasan, alur dari sebab dan akibat, atau proporsi yang sebagaimana mestinya. Reduksi data merupakan tahap sebelum penarikan kesimpulan, oleh karena itu sebelum kita menarik sebuah kesimpulan maka kita terlebih dahulu harus mereduksi data, memilih mana yang penting dan yang tidak penting akan dibuang.

Setelah semua proses pemilahan dan reduksi data sudah selesai, maka kita akan mendapatkan kesimpulan dari informasi tersebut dan biasanya kesimpulan ini

akan disajikan dalam bentuk narasi. Oleh karena itu penarikan sebuah kesimpulan menjadi tahap akhir dari penelitian ini.

3.7.4 Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif (Moleong, 2015). Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability* (Sugiyono, 2015). Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

3.7.5 *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan dapat meningkatkan kredibilitas /kepercayaan data. Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang ditemui maupun sumber data yang lebih baru. Perpanjangan pengamatan berarti hubungan antara peneliti dengan sumber akan semakin terjalin, semakin akrab, semakin terbuka, saling

timbul kepercayaan, sehingga informasi yang diperoleh semakin banyak dan lengkap. Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri

2. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Meningkatkan kecermatan atau ketekunan secara berkelanjutan maka kepastian data dan urutan kronologis peristiwa dapat dicatat atau direkam dengan baik, sistematis. Meningkatkan kecermatan merupakan salah satu cara mengontrol/mengecek pekerjaan apakah data yang telah dikumpulkan, dibuat, dan disajikan sudah benar atau belum

Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh. Dengan cara demikian, maka peneliti akan semakin cermat dalam membuat laporan yang pada akhirnya laporan yang dibuat akan semakin berkualitas.

3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu (Sugiyono, 2015).

1) Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (member check) dengan tiga sumber data (Sugiyono, 2015).

2) Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bias melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar (Sugiyono, 2015).

3) Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya (Sugiyono, 2015)

4. Analisis Kasus Negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti masih mendapatkan data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan, maka peneliti mungkin akan mengubah temuannya (Sugiyono, 2015).

5. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Dalam laporan penelitian, sebaiknya data-data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya (Sugiyono, 2015).

6. Mengadakan *Membercheck*

Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Jadi tujuan *membercheck* adalah agar informasi yang diperoleh dan akan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud sumber data atau informan (Sugiyono, 2015).

7. *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2015). Pertanyaan yang berkaitan dengan nilai transfer sampai saat ini masih dapat diterapkan/dipakai dalam situasi lain. Bagi peneliti nilai transfer sangat bergantung

pada si pemakai, sehingga ketika penelitian dapat digunakan dalam konteks yang berbeda di situasi sosial yang berbeda validitas nilai transfer masih dapat dipertanggungjawabkan.

8. *Dependability*

Reliabilitas atau penelitian yang dapat dipercaya, dengan kata lain beberapa percobaan yang dilakukan selalu mendapatkan hasil yang sama. Penelitian yang *dependability* atau reliabilitas adalah penelitian apabila penelitian yang dilakukan oleh orang lain dengan proses penelitian yang sama akan memperoleh hasil yang sama pula. Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Misalnya bisa dimulai ketika bagaimana peneliti mulai menentukan masalah, terjun ke lapangan, memilih sumber data, melaksanakan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai pada pembuatan laporan hasil pengamatan.

9. *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara

data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggungjawabkan.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

NO	Jenis Kegiatan	Bulan																			
		September				Oktober				November				Desember				Januari			
1	Pengajuan Judul Usulan	■	■	■	■																
2	Pendaftaran Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
3	Ujian Proposal																			■	■
4	Perbaikan																			■	■
5	Ujian Skripsi																				

Sumber : (yang diolah peneliti , 2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Afin. (2013). *Menciptakan SDM Berkualitas*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Arikunto. (2019). *Metodelogi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. In Rineka Cipta, Jakarta.
- Arimurty, A., & Manaf, A. (2013). *Lembaga Lokal dan Masyarakat dalam Pemenuhan Kebutuhan Rumah bagi Masyarakat Berpenghasilan Rendah*. Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota. Internet Diakses
- Azwar. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Azwar.
- Belsky, E. S. (2015). *Planning for Inclusive and Sustainable Urban Development*. <https://doi.org/10.5822/978-1>
- Brotoharsojo, H & Wungu, J. (2015), *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Christanti. A (2017). *Pengukuran Kinerja Pengelolaan Rumah Susun Sederhana Sewa Di Surabaya*
- Edison, E. Yohny A, Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy. S, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi*. Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Multimedia. Internet Diakses tanggal 18 November 2020
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Freeman, R. E. (2015). *Strategic management: A stakeholder approach*. In *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Internet Diakses tanggal 18 November 2020
- Hasibuan, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Ilyas Y. (2015). *Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Jakarta
- Isabella. (2019). *Evaluasi Program BSPS (Desa Rejo Mulyo Kecamatan Way Serdang Kabupaten Mesuji*. Jurnal

- Jiwandani, Y (2014) *Evaluasi Pengelolaan Rumah Susun Sederhana Sewa Kaligawe Kota Semarang*. Undergraduate thesis, Fakultas Teknik UNISSULA.
- Jiboye, A. D. (2015). *Significance of house-type as a determinant of residential quality in Osogbo, Southwest Nigeria*. *Frontiers of Architectural Research*. Internet Diakses tanggal 25 November 2020
- Jose, J., Rao, K. B., Anoop, M. B., Vinod, G., & Kushwaha, H. S. (2014). *Probabilistic Failure Assessment of PWR Nuclear Power Plant Piping Components against Erosion-Corrosion*. In *Life Cycle Reliability and Safety Engineering*.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2013). *Model Kajian Pendekatan Manajemen Strategik*. Jurnal Computech & Bisnis.
- Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mitlin, D. (2014). *Claiming the City Civil Society Mobilisation by the Urban Poor, 171*. Retrieved from <http://uu.divaportal.org/smash/get/diva2:728108/FULLTEXT03.pdf>
- Mungkasa, O. (2020). *Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran*. Bappenas Working Papers. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho. A.S (2014). *Strategi Program Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Nganjuk*. Jurnal
- Prawirosentono, Suyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Purwanto, P. (2015). *Manajemen Strategik (Suatu Pendekatan Integratif). Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. Internet Diakses tanggal 22 November 2020
- Ratminto& Septi W. (2015). *Manajemen pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th Edition)*. Pearson. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Robins, (2015), *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall
- Santoso, A. B. (2018). *Peran Dan Strategi Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus) Bmt Syariah Attaqwa & Bmt Ikhtiar. Keberlanjutan*. Internet Diakses tanggal 18 November 2020
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. . (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian PUPR Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi*. *Jurnal Infrastruktur*.
- Saragih, R, (2015), *'Perencanaan Wilayah dan Pengembangan Ekonomi Lokal Berbasis Pertanian : Teori dan Aplikasi'*, Jakarta, Pustaka Pelajar
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Internet Diakses <https://doi.org/Doi.10.1016/J.Datak.2004.11.010>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. In Alfabet.
- Tangkilisan, H. (2015). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta
- Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wakhyudi. (2014). *Implementasi Program Rumah Layak Huni di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*. *Jurnal*
- W.Agung (2015). *Kinerja Spasial Rumah Susun Kaitannya Dengan Kepuasan Penghuni Kelurahan Cabean, Kecamatan Sidomukti, Kota Salatiga*
- Zulkarnain. (2015). *Penerapan Kebijakan Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya Di Kecamatan Parigi Selatan*. *Jurnal*

Curriculum Vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Harun Kurniawan
 Gender : Male
 Place and Date of Birth : Tanjungpinang, 14 Mei 1999
 Citizen : Indonesia
 Age : 22 Tahun
 Present Address : Jln. Kmapung Melayu Km. 6 RT 003 RW 003
 Religion : Islam
 Email : harunkurniawan7@gmail.com
 Phone Number/WA : 085264212807

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Senior High School	SMK Negeri 1, Tg. Pinang	2017 year
University	STIE Pembangunan, Tg. Pinang	2021 year