

SKRIPSI

**KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
DALAM PENGELOLAAN RUMAH SUSUN SEWA (RUSUNAWA) DAYA
DI KOTA MAKASSAR**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
TAHUN 2020**

SKRIPSI

**KINERJA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
DALAM PENGELOLAAN RUMAH SUSUN SEWA (RUSUNAWA) DAYA
DI KOTA MAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUH HAFIZULLAH

Nomor Stambuk: 10561047 15 13

Kepada

25/05/2021

1 cap
Smb. Alumni

R/0088/ADN/2160
HAF
k¹

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dalam Pengelolaan Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA) Dayadi Kota Makassar

Nama Mahasiswa : MUH HAFIZULLAH

Nomor Stambuk : 10561047 15 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr.H. Samsir Rahim, S.Sos., M.Si


Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr.Hj. Fhyani Malik, S.Sos, M.Si

NBM: 730727



Nasrul Haq, S.Sos, MPA

NBM: 1067463

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0160/FSP/A.4-II/II/42/2021 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu tanggal 27 bulan Februari tahun 2021

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
NBM: 730727

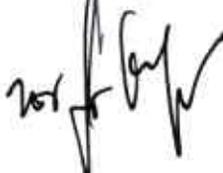

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si
NBM: 1084366

PENGUJI:

1. Dr. H. Muhammadiyah, M.M (Ketua)

()

2. Dr. H. Anwar Parawangi, M.Si.

()

3. Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

()

4. Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muh Hafizullah

Nomor Stambuk : 10561047 15 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 1 Mei 2020

Yang Menyatakan,



Muh Hafizullah

4. Kedua orang tua tercinta yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, mengarahkan, dan senantiasa mendo'akan serta memberikan bantuan yang tiada ternilai baik moral maupun materi, nasehat serta pengorbanan yang tak terhingga dalam melalui hari demi hari dalam kehidupan ini.
5. Buat saudara-saudaraku tercinta, yang senantiasa memberikan bantuan yang tiada ternilai baik moral maupun materi kepada penulis.
6. Segenap Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah sudi berbagi ilmunya kepada penulis selama ini.
7. Buat semua teman-teman seangkatan yang selalu memberikan support dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi penelitian ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 2 Agustus 2020

Penulis,



Muh Hafizullah

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
DAFTAR ISI	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Konsep dan Teori	13
a. Teori Organisasi	13
b. Konsep Kinerja	16
c. Konsep Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA)	27
d. Konsep Pembangunan Rumah Susun Sewa	28
C. Kerangka Fikir	28
D. Fokus Penelitian	30
E. Deskripsi Fokus Penelitian	30
BAB III. METODE PENELITIAN	33
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	33
B. Jenis Dan Tipe Penelitian	33
C. Sumber Data	34
D. Informan Penelitian	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	36
G. Keabsahan Data	38

BAB IV. PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Lokasi Objek Penelitian.....	40
1. Letak Geografis Kota Makassar.....	40
2. Letak Geografis Rusunawa Daya.....	42
3. Sejarah Singkat Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar.....	45
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengelolaan Rusunawa oleh Dinas Perumahan dan kawasan pemukiman Kota Makassar.....	49
1. Kualitas.....	49
2. Kuantitas.....	52
3. Ketepatan Waktu.....	55
4. Efektivitas.....	58
5. Kemandirian.....	61
6. Komitmen Kerja.....	63
BAB V. PENUTUP	73
A. KESIMPULAN.....	73
B. SARAN.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*organizational performance*) terdapat hubungan yang erat. Dalam arti bahwa apabila kinerja pegawai (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*organizational performance*) atau kinerja lembaga (*institutional performance*) juga baik.

Terlepas dari kinerja dinas menurut Robbins (2006) ada enam indikator yang harusnya di penuhi oleh Dinas Perumahan dan kawasan permukiman, dalam Pelaksanaan Rumah Rusun Sewa yang ada di daya, yang nantinya menjadi tolak ukur untuk mengetahui Kinerja Dinas terkait, ad 6 indikator yang menurut kacamataa penulis tidak efisien yang terjadi di Ruma Susun Sewa yang ada di Daya. 6 indikator tersebut yakni Kualitas, Kuantitas, Penerapan waktu, Efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dari indikator tersebut lahirlah beberapa masalah berdasarkan tinjauan langsung oleh penulis di lapangan yang tidak sesuai dengan 6 indikator yang di kemukakan Robbins (2006).

Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, budaya kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk mengkaji kinerja tidak lepas dari beberapa teori yang berhubungan dengan kinerja sebagaimana diuraikan berikut ini.

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com). Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Tangkilisan (2005: 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono (1999: 2) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan kuat terhadap tujuan-tujuan strategi organisasi.

Tercapainya tujuan lembaga merupakan salah satu wujud dari keberhasilan sebuah lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja lembaga tersebut. Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses kegiatan manajemen SDM. Dwiyanto (2006: 47) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran suatu organisasi dalam mencapai visinya.

Bastian dalam Tangkilisan (2005 : 173) 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, Bastian dalam Tangkilisan (2005: 173) 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.

Menurut Robbins (1996: 20) 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 (1996: 20) dapat diukur, melalui lima indikator Kualitas menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003: 56) 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.

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Kerjasama. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang bertujuan untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi paling populer dari tim. Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng tangan menyelesaikan pekerjaan.

Inisiatif pengambilan inisiatif merupakan elemen kunci dalam melakukan perbaikan di tempat kerja, juga menghadapi perubahan-perubahan dan memberikan pelayanan kepada para pelanggan di luar batas-batas harapan mereka. Dengan mengambil inisiatif, semua karyawan bisa meningkatkan

transparansi atau visibilitas mereka dalam suatu perusahaan dan memacu peluang-peluang untuk mendapatkan pengakuan, pembelajaran, perkembangan pribadi, promosi, kenaikan gaji, bonus dan peningkatan kinerja yang baik.

Kehandalan/tanggung jawab. Kehandalan adalah salah satu dimensi dari pelayanan berkualitas. Pelayanan berkualitas merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi harapan pelanggannya. Pelayanan yang berkualitas lebih menekankan aspek kepuasan konsumen yang diberikan oleh perusahaan yang menawarkan jasa. Dalam konteks penelitian yang akan dilakukan, maka pengertian analisis kinerja merupakan proses pengumpulan informasi tentang bagaimana tingkat kemampuan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Pengelolaan Pasar Niten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan visi dan misi sehingga tujuan lembaga akan tercapai.

Pembangunan daerah, pada hakikatnya 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 (Juli P.Saragih, 2003:11). Menurut Juli P. Saragih, pembangunan daerah dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu dengan pendekatan sentralistik, dan kedua, pendekatan desentralisasi. Pendekatan desentralisasi mengandung arti bahwa pembangunan daerah, sebagian besar merupakan wewenang daerah dan dilaksanakan sendiri oleh daerah

(pemerintah daerah) secara otonom. Dengan diberlakukannya UU No.32 tahun 3 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membuka jalan bagi daerah untuk mengembangkan daerahnya masing-masing dengan berbagai strategi kebijakan serata di dukung dengan adanya Perda mengenai Rumah Susun yakni Peraturan Daerah Kota Madya Daerah Tingkat II Ujung Pandang No.15 Tahun 1994 Tentang "Rumah Susun Dalam Kota Madya Daerah Tingkat II Ujung Pandang "

Di Era ini Daerah yang digulirkan oleh Pemerintah Pusat melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah ternyata mampu membawa efek yang besar terhadap perkembangan kehidupan masyarakat di daerah. Dengan adanya sistem kewenangan yang kini bersifat desentralistis, masing-masing daerah seolah dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensi rumah tangga mereka dengan berpondasi pada kemampuan dan kemauan mereka sendiri. Kemampuan dalam artian menyangkut aspek sumber daya- sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing daerah. Kemauan menyangkut seberapa keras pimpinan daerah memiliki motivasi untuk melejitkan potensi-potensi daerahnya yang mungkin saja "terpendam" selama ini.

Dapat dikatakan bahwa di era otonomi daerah ini peran Kepala Daerah sangat menentukan seberapa pesat kemajuan suatu daerah seperti halnya dalam penataan tata ruang Kota Makassar Seperti yang kita ketahui bersama bahwa Kota Makassar sebagai kota metropolitan seperti sekarang ini memiliki kemajuan yang begitu pesat. Kemajuan tersebut seiring dengan banyaknya investor-investor yang masuk di kota ini. Pemerintah Kota Makassar tentu tidak tinggal diam dalam menanggapi kemajuan yang terjadi sekarang ini tentunya tidak melepaskan diri

dari Perda No.15 Tahun 1994 Tentang “Rumah Susun Dalam Kota Madya Daerah Tingkat II Ujung Pandang “. Dalam menganggapi hal tersebut Pemerintah Kota Makassar 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 Tata Ruang kota Makassar yang berperan aktif dalam penataan Ruang kota diukur dalam efektivitas kinerja yang mampu mencapai hasil maksimal sesuai dengan tujuan dan sasaran kerja yang ditetapkan dimana Dinas Penataan ruang kota Makassar membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang penataan ruang yang menjadi kewenangan Dinas atau instansi tersebut tak terlepas dengan dinas yang menangani langsung persoalan Rumah Susun Sewa yang ada di Kota Makassar. Namun dari segi peraturan atau pelayanan yang di berikan pemerintah kota Makassar 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 rumah susun yang ada di daya itu tidak memenuhi standar oprasional yang sewajibnya. Maka dari itu kita dapat menilai kinerja Dinas Perumahan dan kawasan permukiman rumah susun sederhana sewa dayaKota Makassar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka judul penelitian ini adalah **“Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pengelolaan Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA) Daya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, permasalahan dalam penelitian adalah:

Bagaimanakah Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pengelolaan Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA) Daya kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pengelolaan Rumah Susun Sewa(RUSUNAWA) Daya Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pemahaman serta menjadi aplikasi ilmu pengetahuan yang telah didapatkan selama perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak-pihak yang mempunyai perhatian dalam pembangunan dan perkembangannya, bagi instansi Perumahan dan Kawasan Permukiman dapat memberikan sumbangan saran dalam pengembangan pembangunan di Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Kinerja Dinas Perumahan dan Pawasan Permukiman Dalam Pengelolaan Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA) ini telah dilakukan penelitian oleh para peneliti. Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan untuk memahami Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

1. 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

pengelolaan Rusunawa belum dapat tercapai karena belum dapat memuaskan penghuni dan tidak pernah terdapat program pemberdayaan sosial dari pemerintah, sehingga dapat di katakana kinerja pemerintah setelah di evaluasi oleh penulis belum maksimal.

2. 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.
3. 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.

B. Konsep dan Teori

a. Teori Organisasi

Teori organisasi adalah teori yang mempelajari kinerja dalam sebuah organisasi, salah satu kajian teori organisasi adalah membahas tentang bagaimana sebuah organisasi menjalankan fungsi dan mengaktualisasikan visi dan misi organisasi tersebut. Selain itu, di pelajari bagaimana sebuah organisasi mempengaruhi dan dipengaruhi oleh orang di dalamnya maupun lingkungan kerja organisasi tersebut.

Menurut Husein dan Lubis (1987) bahwa teori organisasi yakni sekumpulan ilmu pengetahuan yang membahas mekanisme kerja sama dua orang atau lebih secara sistematis untuk mendapatkan tujuan yang telah di tentukan. Teori organisasi merupakan sebuah teori untuk mempelajari kerja sama pada setiap individu. Dalam pembahasan mengenai teori organisasi yang ada dan berlaku beserta sejarah dan perkembangannya hingga sekarang. Yaitu meliputi teori organisasi nonklasik dan teori organisasi modern.

- 1) Teori Organisasi Klasik
- 2) Teori organisasi Neoklasik
- 3) Teori Organisasi Modern

Menurut Stoner, organisasi adalah suatu pola hubungan- hubungan yang melalui mana orang-orang dibawah pengarahannya manager-manager untuk mencapai tujuan bersama. Menurut James D. Mooney, organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Caesar

I. Bernard merupakan suatu sistem tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil, akan tetapi organisasi merupakan sistem yang terbuka.

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu Strat gos yang berarti adalah komandan perang pada zaman tersebut, adapun pada pengertian sekarang ini strategi yaitu perencanaan jangka panjang dengan diikuti tindakan yang di tunjuk untuk pencapaian tujuan tertentu yang umumnya adalah keberhasilan. Strategi merupakan penerjemahan dan analisis terhadap kemampuan internal atau kapabilitas organisasi, yang selanjutnya diterjemahkan kedalam struktur organisasi.

Strategi disusun dan implementasikan untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan sekaligus mempertahankan dan memperluas aktivitas organisasi pada bidang-bidang baru pada langkah merespon lingkungan (misalnya perubahan permintaan, perubahan sumber pasokan, fluktuasi kondisi ekonomi, perkembangan teknologi baru, dan aktivitas-aktivitas para pesain).

Terdapat dua pendapat yang sangat menonjol mengenai bagaimana strategi disusun dalam organisasi. Kelompok pertama adalah mereka yang meyakini bahwa strategi merupakan suatu tindakan (planning mode). Hal ini berkaitan dengan model rasional yang di kembangkan para pemikir perspektif modern. Kelompok kedua, yang disebut eveloutinary moide, melihat bahwa strategi tidak mesti berupa suatu perencanaan yang sistematis dan terperinci.

Merupakan tinjauan terhadap lingkungan yang menghasilkan data mengenai berbagai ancaman (thresths) dan peluang (opportunities). Sedangkan analisis internal merupakan tinjauan terhadap berbagai kekuatan (streght) dan

kelemahan (weakness) dalam organisasi itu sendiri. Kombinasi dari kedua hal inilah yang merupakan bahan bagi pengambil kebijakan untuk menyusun strategi organisasi. Lazimnya proses analisis di sebut sebagai analisis SWOT (Strengths, Weakness, Opportunity, Threats).

Menurut Robbins (dalam Kusdi, 2009:90) ada empat dimensi pokok yang terkandung dalam strategi yaitu

4. Inovasi

Strategi inovasi secara tertentu dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yang mengutamakan ide kreatif sebagai sumber keunggulan bersaing. Tidak semua perusahaan atau organisasi melakukan strategi ini, tetapi pada saat tertentu barang kali strategi ini dirumuskan agar meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, perubahan bersifat khusus dalam rangka memperbaiki pelayanan.

5. Diferensiasi Pasar

Strategi diferensiasi pasar ditujukan untuk melahirkan loyalitas konsumen melalui suatu produk atau jasa yang sifatnya unik, dalam arti berbeda dengan apa yang ada dipasaran. Strategi ini tidak seharusnya dengan melahirkan produk atau jasa yang berkelas tinggi atau mahal, melainkan sesuatu yang memiliki nilai plus yang berbeda dengan produk atau jasa yang sudah ada di pasar. Strategi ini biasanya didukung dengan iklan, segmentasi pasar dan permainan harga (pricing)

6. Jangkauan (Breadth)

Strategi jangkauan ini adalah penetapan ruang lingkup pasar yang telah dilayani oleh organisasi: ragam atau jenis konsumen, cakupan geografisnya dan jenis produk atau jasa yang akan ditawarkan.

Pengendalian Biaya (cost-control)

Strategi pengendalian anggaran adalah sejauh mana perusahaan mengontrol anggaran atau keuangan secara ketat. Strategi ini penting, khususnya dalam mengelola organisasi harus mengalokasikan sumber daya yang terbatas agar pencapaian secara maksimal suatu tujuan organisasi.

b. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Secara umum, kinerja adalah bukti kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat ditedapati oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada orangnya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai yakni hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah maksimalitas hasil kerja yang didapat suatu organisasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan

dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

a. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. Menurut Boudreau dan Milkovich (1997), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu:

1) Kemampuan (Ability) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

- a) Kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan, yaitu berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.
- b) Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual seperti kecerdasan numeric, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

2) Motivasi (Motivation) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

- 3) Peluang (Opportunity) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan susunan yang kritis antara strategi dan input organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu atau karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2006) ada enam indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja tentunya diukur dari pandangan karyawan 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.

Sedangkan Indikator Kinerja menurut Swanson dan Holton yang dikutip oleh Keban (2004:194) mengemukakan bahwa Kinerja dapat diukur dari beberapa indikator yakni :

- 1) kuantitas kerja
- 2) kualitas kerja
- 3) kerjasama
- 4) pengetahuan tentang kerja
- 5) kemandirian kerja
- 6) kehadiran dan ketepatan waktu
- 7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi
- 8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat
- 9) kemampuan supervisi dan teknik

Berdasarkan indikator yang di sebutkan oleh Keban (2004:194) "kinerja pegawai secara perseorangan dapat dilihat dari misi dan tujuan pegawai sesuai dengan visi-misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kekuatan mental, fisik, emosi dalam bekerja, dan apakah mereka mempunyai motivasi yang tinggi,

pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja, sehingga dapat di ukur berdasarkan 9 indikator yang telah di sebutkan.

Secara umum, definisi kinerja yakni sebuah hasil dari suatu kerjaan yang kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tupoksinya sebagai pegawai sesuai dengan tugasnya yang diberikan atau diindahkan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari 2 segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah maksimalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "performance". Menurut Kane (Sedarmayanti, 2001), kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja kaitannya dengan jabatan dimaksudkan sebagai hasil yang dicapai dan berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Jika kinerja memang merupakan sesuatu yang penting bagi kehidupan berorganisasi, pertanyaannya yakni apa sesungguhnya kinerja itu? Pertanyaan itu menjadi sangat penting karena seperti dikatakan Armstrong & Baron (2005) "jika kita tidak mampu mendefinisikan kinerja sama halnya kita tidak mampu mengukur dan memanaj kinerja – *if you can't define performance, you can't measure or manage it.*" Meski demikian harus diakui bahwa pertanyaan apa sesungguhnya kinerja itu tidak gampang untuk dijawab

karena sejauh ini belum ada definisi baku yang berkaitan langsung tentang kinerja (Lebas & Euske, 2004). Kinerja merupakan konstruk multifaceted (Hubbard, 2009) dimana setiap pihak yang memiliki kepentingan terhadap kinerja cenderung mendefinisikan kinerja sesuai dengan pemahaman dan kepentingannya. Demikian juga kinerja sering dianggap sebagai konstruk multidimensi (Bates & Holton, 1995) yang tidak hanya dikaitkan dengan keseluruhan organisasi tetapi juga dengan bagian-bagian dalam organisasi termasuk unit aktivitas, proses dan individu karyawan. Karena itulah sangat tidak mengherankan jika kinerja didefinisikan secara beragam.

Pendapat yang kurang lebih sama juga disampaikan oleh Armstrong & Baron (2005), menurutnya kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang atau organisasi. Hanya saja untuk memahami kinerja, proses untuk menghasilkan kinerja juga perlu diperhatikan karena proses tersebut merupakan bagian dari kinerja itu sendiri. Di sisi lain Brumback (1988) mendefinisikan kinerja sebagai akumulasi perilaku dan hasil. Menurut Brumback perilaku harus dibedakan dari hasil. Dalam penilaian kinerja, yang dinilai bukan hanya hasilnya, perilakunya juga harus dinilai tersendiri. Penyebabnya karena perilaku itu sendiri sesungguhnya adalah sebuah produk. Menurut Brumback perilaku adalah hasil dari upaya mental dan fisik seseorang yang timbul selama proses aktivitas berlangsung.

Berdasarkan ragam pemahaman kinerja seperti ini (kinerja sebagai tindakan, perilaku, hasil dan gabungan antara tindakan dan hasil), Lebas & Euske (2004) selanjutnya menawarkan definisi kinerja yang lebih komprehensif, yaitu:

"Performance is the sum of all processes that will lead managers to taking appropriate actions in the present that will create a performing organization in the future (i.e., one that is effective and efficient)". Artinya kinerja yakni sekumpulan proses yang mendorong orang atau manajer untuk mengambil keputusan yang tepat pada hari ini sehingga mampu melahirkan performa organisasi di masa berikutnya (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi).

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 kontinu 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, 2004). Sementara itu departemen pemasaran akan dikatakan memiliki kinerja baik jika mampu memberikan kepuasan bagi konsumen dan konsumen loyal kepada perusahaan (Clark, 2004). Di sisi lain,

departemen produksi boleh jadi akan dinilai kinerjanya berdasarkan inovasi produk, kelancaran proses produksi dan kemampuannya untuk mendesain produk baru (Neely & Austin, 2004).

2. Pengertian Pegawai

Menurut Soedaryono (Tata Laksana Kantor, 2000:6) pengertian "pegawai adalah orang yang melakukan proses kehidupan dengan cara bekerja di dalam kesatuan organisasi baik didalam pemerintah atau swasta". Pegawai juga diartikan sebagai mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintahan yang diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan (Siswanto, 1987:10).

Robbins (Perilaku Organisasi, Edisi 10:2006), juga mengemukakan bahwa pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik menjadi pegawai tetap atau tidak yang didasarkan pada kesepakatan kerja yang tertulis ataupun tidak untuk menjalankan pekerjaan di dalam jabatan atau kegiatan yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja. Terkait pengertian pegawai bisa juga dipahami sebagai seseorang yang bekerja baik sebagai pegawai tetap maupun tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau persetujuan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pada

pemberi kerja, termasuk seseorang yang melakukan perjaan dalam jabatan negeri ataupun badan usaha milik negara maupun badan miik daerah (Mardiasmo, 2011).

Para pegawai merupakan sebuah aset yang paling berhaga dari sebuah organisasi/lembaga. Pengetahuan serta keahlian-keahlian mereka sangat mempengaruhi sebuah kualitas barang dan jasa yang di berikan kepada pada pelanggan. Dalam sebuah perusahaan manufaktur atau yang membuat atau menghasilkan barang maupun jasa dengan tenaga dan mesin, dimana tenaga kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total biaya langsung, para pegawai penggerak biaya dalam hal kualitas kerja mereka mempengaruhi baik itu produktivitas keseluruhan maupun tingkat kecacatan produk (Romney & Steinbart, :2005).

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi menurut Mangkunegara, (2006:67), adalah: (1) Faktor Kemampuan. Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih

mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (2) Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk untuk di raih oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari pegawai persatu periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Konsep Pembangunan Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA)

Kepastian hukum merupakan konsep untuk melindungi konsumen dalam kepemilikan satuan rumah susun tidak hanya pada aspek sertifikat atas

satuan rumah susun bagi pemilik/konsumen saja tetapi meliputi: Pertama, aspek perijinan, yang merupakan titik start. Pada aspek ini pemohon penyelenggara pembangunan satuan rumah susun mengajukan perijinan, yang meliputi ijin lokasi, ijin mendirikan bangunan dan ijin layak huni. Kedua, aspek penguasaan tanah, merupakan titik decision. aspek penguasaan tanah dapat dibuktikan dengan akta pemisahan dan perhimpunan penghuni. Ketiga, aspek 18 Teguh Prasctyo, Hukum dan sistem Hukum berdasarkan Pancasila, Media Perkasa, cet.1, Yogyakarta, 2013, hal. 39-41 sertifikasi tanah, merupakan titik product. Pada aspek ini Kantor Pertanahan Kabupaten / Kota memastikan persyaratan telah terpenuhi, Seperti : 1) Sertifikat hak atas tanah; 2) Sertifikat laik fungsi 3) Warkah lain; 4) Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) 5) Adanya akta pemisahanPertelaan. Dari aspek perjanjian (perdata) dan pidana, apabila konsumen dirugikan terhadap perbuatan pengembang atau pelaku usaha maka upaya hukum yang dapat dilakukan oleh konsumen perumahan dan pemukiman yang telah dirugikan.

C. Kerangka Pikir

Para pegawai merupakan sebuah aset yang paling berharga dari sebuah organisasi/lembaga. Pengetahuan serta keahlian-keahlian mereka sangat mempengaruhi sebuah kualitas barang dan jasa yang di berikan kepada pada pelanggan. Robbins (Perilaku Organisasi, Edisi 10:2006), mengemukakan bahwa pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik menjadi pegawai tetap atau tidak yang didasarkan pada kesepakatan kerja yang tertulis

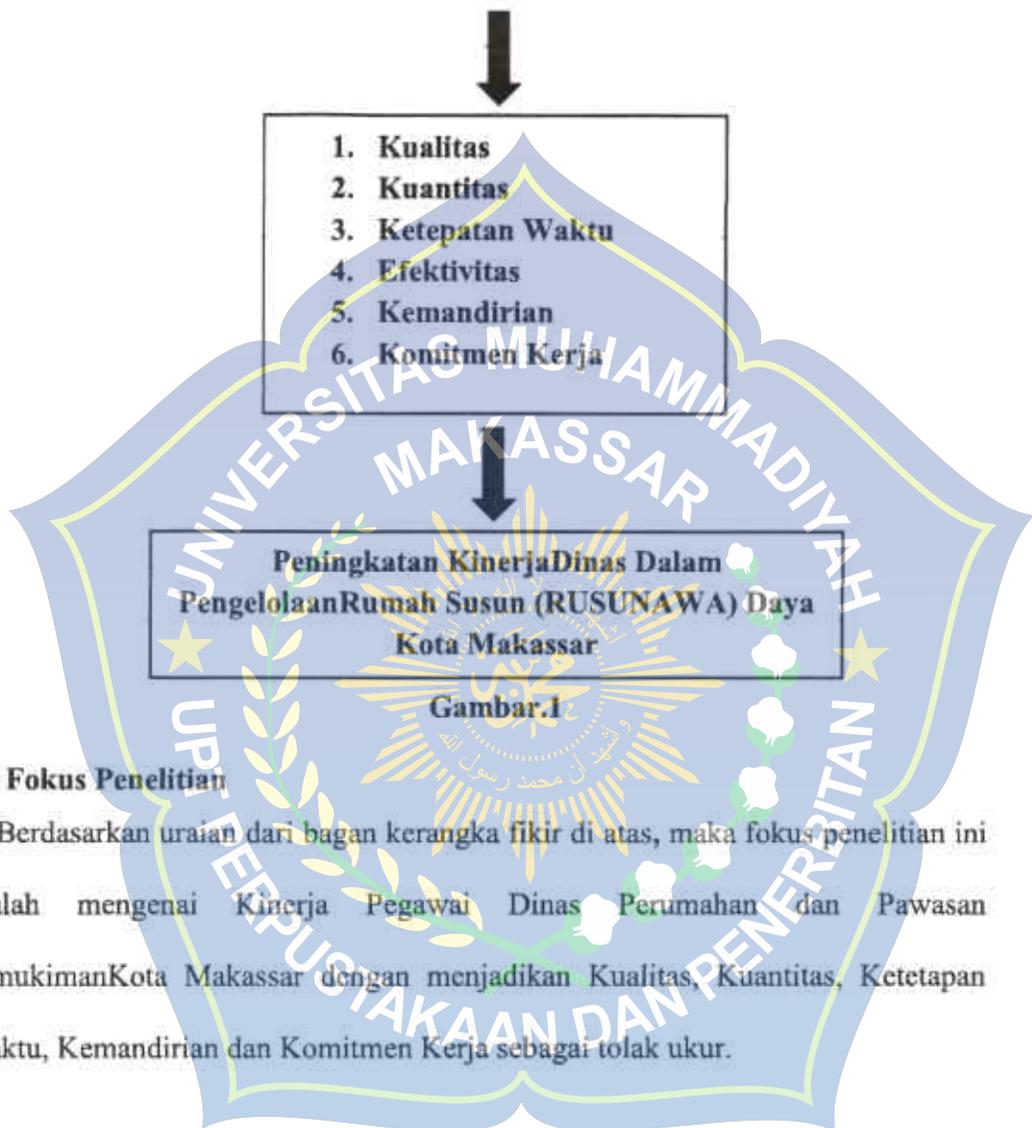
ataupun tidak untuk menjalankan pekerjaan di dalam jabatan atau kegiatan yang sudah ditentukan oleh pemberi kerja.

Pemerintah Kota Makassar, sebagai pengambil kebijakan, telah menetapkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 128 Tahun 2016 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Rumah Susun Sederhana Sewa Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Perda itupun menjadi acuan strategi Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman dalam penataan ruang dan peruntukan kawasan di Kota Makassar.

Dari pengertian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pemerintah daerah merupakan sebuah lembaga atau institusi yang memiliki kewenangan dan kekuatan dalam melakukan berbagai tindakan dan upaya membangun penataan kota dari segi tata bangunan, maka dari peraturan di atas tersebut kita dapat melihat bahwa sejauh mana tingkat Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUNAWA) yang ada khususnya di makassar, seperti halnya rumah susun yang ada di Daya sehingga penulis mengfokuskan pada 5 indikator yang nantinya menjadi tolak ukur kinerja yakni menjadikan Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Kemandirian dan Komitmen Kerja sehingga dapat kita ketahui. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan kerangka pikir di bawah ini

Bagan Kerangka Fikir

**Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan
Pemukiman Dalam Pengelolaan Penerapan
Rumah Susun (RUSUNAWA) Daya Kota
Makassar**



D. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari bagan kerangka pikir di atas, maka fokus penelitian ini adalah mengenai Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Pawasan Pemukiman Kota Makassar dengan menjadikan Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kemandirian dan Komitmen Kerja sebagai tolak ukur.

E. Deskripsi Fokus Penelitian

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dalam menangani Pengelolaan Rumah Susun yang ada di Daya sehingga dapat melihat kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Pawasan Pemukiman terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, termasuk dalam hal pelaksanaan dan penerapan

Rumah Susun yang ada di Kota Makassar salah satunya yang ada di Daya Kec. Biringkanaya.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, seperti halnya jumlah rumah Susun yang ada di Daya dan jumlah petugas serta jumlah penghuninya apakah sudah sesuai dengan peraturan atau tidak berdasarkan data yang ada.

3. Ketepatan 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 Rumah Susun di daya apakah sudah sesuai dengan Perwali No.128 Tahun 2016, khususnya yang ada di Daya agar dapat dilihat kesesuaiannya.

4. Efektivitas

Adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi SDM maupun SDA dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya, agar Rusunawa yang ada di Daya bisa berjalan sesuai SOP Rumah Susun.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan Dinas Perumahan dan Pawasan Pemukimanyang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya berdasarkan bidangnya, tentunya tidak terlepas dari Standar Opesi di dinas tersebut termasuk dalam hal menangani Rusunawa Daya.

6. 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 Daya agar dapat terlaksana stiap aturan di butuhkan tingkat komitmen kerja yang baik, tingkat Komitment 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.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini ditempuh dalam dua bulan yaitu setelah melakukan seminar proposal. Adapun Lokasi pada penelitian ini yaitu di Kota Makassar dengan mengunjungi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pengelolaan Rumah Susun (RUSUN) Daya dengan tujuan untuk melihat sejauh mana Kinerja pemerintah Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUN) Daya, Kota Makassar

Alasan pemilihan lokasi ini di dasarkan pada: (1) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar merupakan salah satu unsur pemerintah tingkat Kota yang menaungi dan menangani pelaksanaan Rumah Susun di Kota Makassar, termasuk Rumah Susun yang ada di Daya. (2) kurangnya pengawasan yang tidak tepat terhadap Rumah Susun yang ada di Kota Makassar. Dalam pemilihan lokasi penelitian di dasarkan atas efektifitas, waktu, dana dan kemudahan dalam mengumpulkan data karena lokasi tersebut mudah di jangkau oleh penulis.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yakni penelitian kualitatif yaitu untuk mengetahui dan mendiskusikan kejadian yang sebenarnya dari lokasi yang di teliti atau penelitian yang dilakukan dapat mempermudah bagi

penulis memperoleh data yang kredibel dalam rangka mengetahui seperti apa Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pengelolaan Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA) Daya di Kota Makassar yang mengutamakan pada pendalaman wawancara dan pengumpulan data-data mengenai peran pemerintah daerah Kota Makassar.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian Tipe penelitian ini menggunakan tipe studi kasus yaitu untuk memberikan gambaran kasus yang dialami masyarakat dalam Pengelolaan Rumah Susun Sewa (RUSUNAWA) Daya di Kota Makassar dan bagaimana cara pengelolaan serta pemasaran informan.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti membagi 2 jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan atau obyek penelitian. Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini maka peneliti telah melakukan wawancara kepada beberapa informan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data-data tertulis yang digunakan sebagai informasi pendukung dalam analisis data primer. Data ini pada umumnya berupa dokumen-dokumen tertulis, foto, dan lain-lain yang terkait dengan Kinerja Dinas

Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUN) Daya.

D. Informan penelitian

Inforaman merupakan seseorang yang akan diwawancarai ialah orang yang faham tentang penertiban dan penataan tempat hiburan malam. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

No	Nama	Jabatan
1	Thelma Aradea,ST,MT	Kepala UPTD
2	Suryawati,S.pi	Staf Rusun
3	Muh.Syahrul Saad,ST	Kepala Tata Usaha Rusunawa
4	Wahyu Ningsih	Penghuni Rusunawa Daya
5	Sulaiman	Penghuni Rusunawa Daya
6	Suharyo	Kepala Keamanan Rusun Daya
7	muh.jalil akbar.,S.IP	Staf kawasan bidang pemukiman

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dinas-dinas terkait dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUN) Daya, di Kota Makassar.

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara langsung secara mendalam kepada informan yang menjadi obyek penelitian yaitu Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar, Staf yang menangani langsung Rusun di Kota Makassar, Beberapa Kepala bagian yang ada di Dinas Perumahan Kota Makassar, Masyarakat yang menghuni Rumah Susun di Daya, Kepala Keamanan Rumah Susun yang ada di Daya. Adapun wawacara ini bertujuan untuk memperoleh informasi penelitian mengenai Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUN) Daya, di Kota Makassar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yang di perlukan dalam penelitian ini meliputi data pegawai yang terkait data-data Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUN) Daya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ialah langkah selanjutnya yaitu untuk mengolah data dimana data yang diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian.. Dalam model ini terdapat 3 (tiga) komponen pokok. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:92-99) ketiga komponen tersebut yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi Data (DataReduction) Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting-penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dalam hal ini gambaran mengenai Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUN) Daya di Kota Makassar dan mempermudah dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bias dilakukan dalam bentuk uraian singkat bagan, hubungan antara kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini peneliti berusaha untuk menguraikan secara singkat bagaimana Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Dalam Pelaksanaan Penerapan Rumah Susun (RUSUN) Daya di Kota Makassar yang diterapkan dalam pengembangan berbentuk teks yang bersifat naratif.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi)

Langkah ketiganya dalam analisis data kualitatif ini yakni penarikan kesimpulan dan akivasi. Kesimpulan awal tentunya masih bersifat belum jelas, dan dapat berubah bila ditemukan bukti yang akurat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namaun apabila data yang disimpulkan adalah data yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh kembali bukti yang valid saat data yang di kumpulkan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

G. Keabsahan Data

satu cara sangat penting dan mudah dalam menguji keabsahan hasil penelitian yaitu dengan melakukan triangulasi. Teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan dari berbagai cara pengumpulan data atau sumber data yang sudah ada.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan dengan cara mengecek ulang derajat keabsahan terhadap informasi yang telah diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil dari pengamatan dengan wawancara, membandingkan yang dikatakan umum dengan yang dilakukan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada.

2. Triangulasi Teknik

Dengan cara melihat data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Dalam konteks ini data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dikroscek dengan observasi dan dokumen. Apabila dengan 3 teknik pengujian kredibilitas data tersebut, melahirkan informasi yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan, agar dapat membuktikan data mana yang kredibel.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpul dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga kredibel. Untuk itu, dalam rangka pengujian kredibilitas data juga dilakukan dengan cara pengecekan dengan wawancara, observasi. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga ditemukan kepastian datanya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Objek Penelitian

1. Letak Geografis Kota Makassar

Makassar adalah Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di bagian Selatan Pulau Sulawesi yang dahulu disebut Ujung Pandang, terletak antara $119^{\circ}24'17'38''$ Bujur Timur dan $5^{\circ}8'6'19''$ Lintang Selatan yang berbatasan sebelah Utara dengan Kabupaten Maros, sebelah Timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah Barat adalah Selat Makassar. Kota Makassar memiliki topografi dengan kemiringan lahan $0-2^{\circ}$ (datar) dan kemiringan lahan $3-15^{\circ}$ (bergelombang). Luas Wilayah Kota Makassar tercatat $175,77$ km persegi. Kota Makassar memiliki kondisi iklim sedang hingga tropis memiliki suhu udara rata-rata berkisar antara 26°C sampai dengan 29°C . Kota Makassar adalah kota yang terletak dekat dengan pantai yang membentang sepanjang koridor barat dan utara dan juga dikenal sebagai "Waterfront City" yang didalamnya mengalir beberapa sungai (Sungai Tallo, Sungai Jeneberang, dan Sungai Pampang) yang kesemuanya bermuara ke dalam kota. Kota Makassar merupakan hamparan daratan rendah yang berada pada ketinggian antara $0-25$ meter dari permukaan laut.

Dari kondisi ini menyebabkan Kota Makassar sering mengalami genangan air pada musim hujan, terutama pada saat turun hujan bersamaan dengan naiknya air pasang. Secara administrasi Kota Makassar dibagi menjadi 15 kecamatan

dengan 153 kelurahan. Di antara 15 kecamatan tersebut, ada tujuh kecamatan yang berbatasan dengan pantai yaitu Kecamatan Tamalate, Kecamatan Mariso, Kecamatan Wajo, Kecamatan Ujung Tanah, Kecamatan Tallo, Kecamatan Tamalanrea, dan Kecamatan Biringkanaya. Batas-batas administrasi Kota Makassar adalah:

- Batas Utara: Kabupaten Maros
- Batas Timur: Kabupaten Maros
- Batas Selatan: Kabupaten Gowa dan Kabupaten Takalar
- Batas Barat: Selat Makassar

Secara umum topografi Kota Makassar dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu :

- a. Bagian Barat ke arah Utara relatif rendah dekat dengan pesisir pantai.
- b. Bagian Timur dengan keadaan topografi berbukit seperti di Kelurahan Antang Kecamatan Panakukang.

Perkembangan fisik Kota Makassar cenderung mengarah ke bagian Timur Kota. Hal ini terlihat dengan giatnya pembangunan perumahan di Kecamatan Biringkanaya, Tamalanrea, Manggala, Panakkukang, dan Rappocini.

Kecenderungan pengembangan pertumbuhan penduduk mengarah pada wilayah pinggiran kota sebagai akibat perluasan aktivitas kota, pusat kota tidak Pembangunan perumahan dan kawasan pemukiman selalu menghadapi permasalahan pertanahan terlebih didaerah perkotaan terkait ketersediaan lahan yang mampu lagi menampung desakan jumlah penduduk, penambahan penduduk

yang terus mengindikasikan bahwa perkembangan penduduk menyebar kearah pinggiran kota sebagai akibat perluasan aktivitas kota sehingga sebagai konsekuensinya adalah terjadinya perubahan penggunaan lahan di perkotaan, keterbatasan lahan kosong diperkotaan menghasilkan daerah pinggiran kota menjadi alternatif pemecahan masalah.

2. Letak Geografis Rusunawa Daya

Rumah susun Daya terletak wilayah Kecamatan Biringkanaya Kelurahan Daya merupakan salah satu dari sebelas kelurahan yang berada di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Secara geografis, Kelurahan Daya adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Biringkanaya, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Kelurahan Daya memiliki kode wilayah 73.71.11.1002. Memiliki luas sekitar +5,81 Km dan terdiri dari 40 RT dan 10 RW. Jumlah penduduknya Kelurahan Daya tercatat 14.599 jiwa yang terdiri atas 7.135 jiwa laki-laki dan 7.464 jiwa perempuan.

Mata pencaharian penduduk Kelurahan Daya ini mayoritas bekerja di bidang jasa sebesar 38,31% kemudian disusul dengan bidang pekerja swasta dan pabrik 35,26% yang diikuti berturut-turut kegiatan lainnya di sektor informal sebesar 9,46%, transportasi dan komunikasi sebesar 8,43%, pemerintahan (PNS dan ABRI) sebesar 6,05%, bangunan sebesar 1,84%, industry sebesar 0,39% dan di bidang keuangan dan perbankan sebesar 0,26%.

Lokasi rumah susun Daya terletak di tepian jalan Kapasa Raya atau lebih dikenal dengan sebutan Rusun kawasan kima dengan jarak 100 meter dari

tepi jalan besar dengan batas-batas:

Selatan: kawasan pergudangan KIMA

Utara : Terminal Regional Daya

Barat: Jalan Kapasa Raya

Timur : Kawasan Pergudangan

Rumah susun Daya dibangun di atas lahan seluas 2,33 Ha dengan luas bangunan 29,478 m² yang terbagi dalam 5 blok. Bangunan gedung bertingkat 4 terdiri dari 5 buah gedung yang berdiri di atas tanah 2,33 Ha yang berbentuk empat persegi panjang. Bentuk dan luas areal ini menjadi pertimbangan untuk mendirikan 4 buah bangunan bertingkat di paruh bagian selatan, satu buah bangunan berikutnya terletak membujur dari arah barat ke timur sejajar dengan kawasan pergudangan KIMA dihubungkan dengan lahan milik pemerintah daerah.

Sesuai dengan kondisi fisik lingkungan dan batasan-batasan perencanaan yang ada, maka diperoleh 5 blok bangunan terdiri dari 291 unit tipe 18. Jarak antara massa bangunan dibuat sedikit rapat atau berdekatan untuk memudahkan pengawasan. Disusun menjadi dua kelompok, masing-masing terdiri dari blok A, B, C, D massa bangunan kecuali E yang terpisah, di antara kedua kelompok ini terdapat mesjid dan gedung pertemuan. Agar terjadi hubungan horizontal maka massa bangunan dalam setiap blok. Disediakan ruang terbuka penghijauan sebagai tempat bermain bagi anak-anak penghuni rumahsusun.

Setiap bangunan terdiri dari 4 lantai. Lantai dasar yang digunakan untuk fasilitas umum dan ruang usaha untuk kelangsungan usaha masyarakat sebelumnya. Sedangkan lantai dua hingga lima dipakai untuk hunian. Berdasarkan efisiensi dan fleksibilitas ruangan maka masing-masing hunian berukuran 3 x 6 meter. Ruang utama dan ruang service (kamar mandi, dapur dan tempat tidur) dipisah.

Setiap blok bangunan rumah susun memiliki lima lantai dimana lantai dasar disediakan untuk kegiatan tempat usaha, sedangkan lantai 1,2,3,4 untuk hunian dan setiap lantai memiliki 28 unit hunian bertipe 18. Dari paruh selatan pada lokasi rumah susun ini memiliki 291 unit hunian.

Terdapat 5 blok. Untuk blok A, B, C, dan D memiliki empat lantai dan setiap lantai terdiri dari 12 unit hunian. Sedangkan blok E juga memiliki empat lantai yang setiap lantainya terdiri dari 12 unit hunian. Semuanya bertipe 18.

3. Sejarah Singkat Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar

Dinas perumahan dan kawasan pemukiman kota mulai terbentuk sejak tanggal 13 desember 2013 di dasari perdaNo 7 tahun 2013 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah no 3 tahun 2009 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah kota makassar akan berupaya mewujudkan visi misi kota Makassar dalam sektor perumahan dan Kawasan Permukiman pemerintah daerah guna mewujudkan Makassar sebagai kota Dunia. Kemudian pada tahun 2016 perubahan nama perumahan dan Kawasan Permukiman pemerintah daerah

menjadi Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman sebagai perangkat organisasi daerah berdasarkan Peraturan Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), Peraturan daerah kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, peraturan walikota Makassar Nomor 86 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan fungsi perumahan dan kawasan pemukiman berdasarkan Undang-Undang nomor 1 Tahun 2011 adalah suatu kesatuan sistem yang terdiri atas pembinaan, penyelenggaraan perumahan, penyelenggaraan kawasan pemukiman, pemeliharaan dan perbaikan pencegahan dan peningkatan kualitas terhadap perumahan kumuh dan pemukiman kumuh, penyediaan tanah, pendanaan sistem pembiayaan, serta peran masyarakat.

Berikut adalah tabel perumusan visi dari Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman kota Makassar.

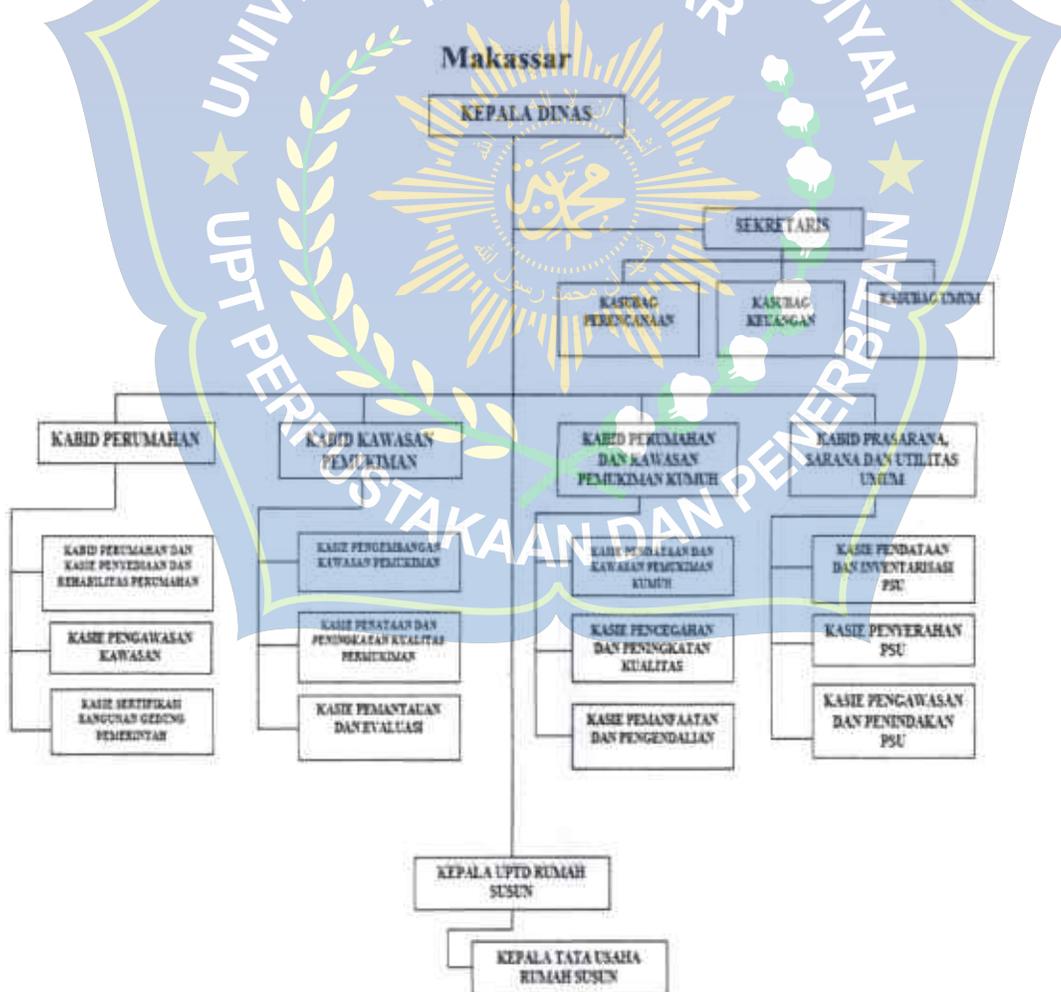
Perumusan Visi

No	Perwujudan Visi	Pokok-Pokok Visi	Pernyataan Visi
1	Pembangunan dan pemeliharaan prasarana dan sarana utilitas yang berkualitas.	Pembangunan berkawasan lingkungan	Terpenuhinya Perumahan Layak dan Terjangkau yang Didukung dengan Prasarana, Sarana dan Utilitas yang Berwawasan Lingkungan menuju Kota Dunia.
2	Penataan lingkungan pemukiman yang sehat dan nyaman		

Adapun Misi dari Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman kota Makassar sebagai berikut:

1. Mengupayakan terwujudnya pemenuhan perencanaan perumahan dan kawasan pemukiman yang baik sesuai standar.
2. Mewujudkan lingkungan perumahan yang sehat dan aman.
3. Mewujudkan kawasan pemukiman yang berkualitas.
4. Mengupayakan ketersediaan rumah tidak layak huni yang terjangkau.
5. Melaksanakan koordinasi pelaksanaan dan pengelolaan perumahan dan kawasan pemukiman.

Gambar 4.1. Struktur Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman kota Makassar



Sumber: Buku profil Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar

Kondisi Fisik Dan Penghuni, Potensi, Masalah Dan Tarif Di Rusunawa

Daya :

- a) Rumah susun ini dibangun untuk karyawan/buruh yang bekerja dilingkungan kawasan industri yang terletak disebelah selatan lokasi rumah susun.
- b) Rusun dengan tipe 21 sebanyak 192 hunian (4 lantai), dilengkapi jaringan listrik dan air bersih, tempat ibadah serta fasilitas perdagangan.
- c) Penyediaan air bersih: dari *ground tank* ke *torn* melalui pompa. Sistem pengelolaan air limbah: sistem *septic tank* komunal. Sistem pengelolaan sampah: dikumpulkan petugas sampah dan di dibawa ke TPS.
- d) Fasilitas jemuran tidak memadai, mengurangi estetika bangunan.
- e) Tarif sewa di rusunawa daya dari blok A sampai dengan blok E

NO	BLOK	LANTAI	TARIF
1	A	I	Rp. 160,000
2	A	II	Rp. 135,000
3	A	III	Rp. 110,000
4	A	IV	Rp. 85,000
5	B	I	Rp. 160,000
6	B	II	Rp. 135,000
7	B	III	Rp. 110,000

8	B	IV	Rp. 85,000
9	C	I	Rp. 160,000
10	C	II	Rp. 135,000
11	C	III	Rp. 110,000
12	C	IV	Rp. 85,000
13	D	I	Rp. 160,000
14	D	II	Rp. 135,000
15	D	III	Rp. 110,000
16	D	IV	Rp. 85,000
17	E	DASAR	Rp. 210,000
18	E	I	Rp. 185,000
19	E	II	Rp. 160,000
20	E	III	Rp. 135,000
21	E	IV	Rp. 110,000

Prosedur dan syarat calon penghuni dilakukan bilamana jumlah peminat dan pendaftar untuk menjadi calon penghuni rusunawa melebihi kapasitas hunian yang tersedia dalam gedung rusunawa. Penetapan penghuni dilakukan terhadap calon penghuni yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dan telah melalui proses seleksi.

Pada tahap seleksi penghuni, calon penyewa diwajibkan untuk menyiapkan beberapa berkas untuk mengajukan surat permohonan sewa :

- Fotocopy KTP/KK

- Fotocopy buku nikah
- Pas photo ukuran 3x4 3 lembar
- Slip gaji
- Surat keterangan kerja
- Material @Rp.6000 3 lembar

Kemudian pengelola menyeleksi persyaratan calon penyewa untuk dapat menetapkan daftar calon penyewa yang memenuhi syarat dan lulus seleksi.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengelolaan Rusunawa oleh Dinas Perumahan dan kawasan pemukiman Kota Makassar

1. Kualitas

Sebagai *stakeholder* yang mempersiapkan arah untuk menyeimbangkan pengelolaan Rusunawa Daya melalui peraturan-peraturan. Sebagai *Stakeholder* utama diharapkan mampu memberikan acuan dasar pada masyarakat sebagai penghuni agar dapat menikmati kualitas layanan dalam pengelolaan Rusunawa daya. Kaitannya dengan kinerja dinas perumahan dan kawasan pemukiman Kota Makassar dalam pengelolaan rumah susun sewa (RUSUNAWA) Daya agar dapat terwujud dengan memperhatikan indikator yang ada. Kualitas kerja tentunya diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilahirkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan khususnya di dinas perumahan dan kawasan pemukiman kota makassar dalam melaksanakan tugasnya sebagai *stakeholder* yang menanungi pengelola di Rusunawa Daya.

Berdasarkan indikator kualitas kinerja dinas perumahan dan kawasan pemukiman kota makassar dalam pengelolaan rumah susun sewa (RUSUNAWA)

Daya, melalui wawancara bersama salah satu pengelola yang merupakan Kepala Bidang BJKS mengatakan bahwa:

“Kalau dari segi kualitas kinerja dinas perumahan yang menjadi tolak ukurnya adalah PHD dimana target PHD ini setiap tahun meningkat jumlahnya target PHD ini diambil dari retribusi sewa kamar di rusunawa” (2 november 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat memberikan pemahaman yang menjadi tolak ukur untuk melihat sebuah kualitas dalam pengelolaan rusunawa adalah pendapatan hasil daerah atau biasa disebut dengan PHD. Semakin mencapai target yang diberikan oleh pemerintah Kota Makassar maka dapat dikatakan kualitas kinerja yang ada pada Dinas Perumahan dikatakan baik.

Mengenai Kualitas Layanan yaitu kinerja organisasi pelayanan publik sangat terkait dengan kualitas layanan. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan banyak pandangan negatif mengenai organisasi publik yang tidak memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat. Yang dimaksud dengan kualitas layanan di sini terkait respon Dinas Perumahan terhadap segala laporan dan pengajuan usulan dari masyarakat terkait dengan kinerja Dina situ sendiri.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang staff di bidang kawasan pemukiman terkait dengan kualitas kinerja pelayanan Dinas Perumahan dalam pengelolaannya, informan menjelaskan bahwa:

“kualitas yang di berikan oleh pengelola rusunawa Daya itu di usahakan selalu berjalan sesuai dengan SOP yang ada seperti dengan adanya target setiap tahun, jadi indikatornya itu kita target kepuasan penghuni dari segi

kualitas bagaimana dinas perumahan bisa mencapai target khususnya dalam memberikan pelayanan kepada penghuni rusun, itu dek” (2 November 2020).

Kualitas kerja tentunya diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilahirkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta pencapaian target kinerja yang diberikan oleh pemerintah Kota Makassar, khususnya di dinas perumahan dan kawasan pemukiman kota makassar dalam melaksanakan tugasnya sebagai *stakeholder* yang menanungi pengelola di Rusunawa Daya.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan informan penelitian yakni salah seorang penghuni rusunawa terkait dengan pengukuran kualitas kinerja pelayanan Dinas Perumahan dalam pengelolaannya, informan menjelaskan bahwa:

“Kalau berbicara tentang pelayanan kami sebagai penghuni cukup merasakan layanan yang bisa di katakan baik akan tetapi masih memiliki beberapa kekurangan seperti keteralabatan dalam menagani jika ada kendala yang di hadapi penghuni, seperti jika ada kedala mengenai air PDAM yang kurang mengalir dengan baik, kadang kami melakukan laporan kepada pihak pengelola tapi di tanggapinya itu lamabat mungkin kalau dari saya itu ji dek ” (hasil wawan cara dengan saudara SL 2 November 2020).

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan informan penelitian yakni salah seorang penghuni rusunawa terkait dengan pengukuran kualitas kinerja pelayanan Dinas Perumahan dalam pengelolaannya, informan menjelaskan bahwa:

“Kalau berbicara tentang pelayanan kami sebagai penghuni cukup merasakan layanan yang bisa di katakan baik akan tetapi masih memiliki beberapa kekurangan seperti keteralabatan dalam menagani jika ada kendala yang di hadapi penghuni, seperti jika ada kedala mengenai air PDAM yang kurang mengalir dengan baik, kadang kami melakukan laporan kepada pihak pengelola tapi di tanggapinya itu lamabat mungkin

kalau dari saya itu ji dek” (hasil wawan cara dengan saudara SL 2 November 2020).

Kualitas kerja tentunya diukur dari pandangan konsumen rusunawa daya terhadap kualitas pekerjaan yang dilahirkan oleh pengelolal rusunawa Daya serta pencapaian target kerja yang diberikan oleh pengelola kepada penghuni rusun, khususnya di rusunawa daya kota Makassar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengelola di Rusunawa Daya, meskipun dalam perjalanan sebagai pengelola masih ada beberapa keluhan yang tentu saja menjadi hambatan bagi pengelola dalam melaksanakan pekerjaan khususnya dalam memberikan layanan terbaik kepada semua penghuni rumah susun yang ada di daya kota Makassar.

2. **Kuantitas**

Kuantitas kinerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, seperti halnya jumlah rumah Susun yang ada di Daya dan jumlah petugas serta jumlah penghunya apakah sudah sesuai dengan peraturan atau tidak berdasarkan data yang ada. Selain dari pada itu, kuantitas kinerja juga melihat seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam setiap waktu yang telah ditargetkan. Kuantitas kinerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap masing masing pegawai yang telah diberikan tanggung jawab.

Dari penjelasan di atas memberikan pemahaman kepada peneliti sebelum melakukan wawancara kepada informan bahwa kuantitas kinerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas yang telah

diberikan kepada pegawai tersebut. Maka dari itu hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perumahan yang mengatakan bahwa:

“Terkait dengan kuantitas kita mengacu ke kualitas, karena diberikan target kualitas yaitu target berdasarkan PHD maka bagaimana sikap dinas perumahan untuk mencapai target yang diberikan, setiap tahun target yang diberikan kita melebihi target, jadi setiap tahun itu targetnya meningkat dan itu kita tidak over target. Indikatornya teman-teman pengelolah itu bekerja dengan maksimal, misalnya teman-teman dibagian admin itu ada 3 orang, teknisi 2 orang, kebersihan 2 orang, dan keamanan 5 orang, dengan jumlah kuantitas yang ada itu dengan formasi yang ada tenaga kebersihan, teknisi, dan keamanan bekerja siang dan malam untuk bisa mencapai target yang diberikan oleh pihak pemerintah kota.” (2 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan salah satu pegawai Dinas Perumahan yang memiliki pemahaman tentang pengelolaan rusunawa yang ada di Daya memberikan pemahaman bahwa kuantitas kinerja pegawai telah memenuhi standar yang ada. Dalam hal ini Dinas Perumahan telah memberikan tanggung jawab kepada pegawai yang harus diselesaikan sesuai dengan target kuantitas. Mulai dari petugas kebersihan hingga teknisi serta tenaga kesehatan telah diberikan target kinerja yang harus diselesaikan sesuai dengan kuantitas kinerja pegawai yang diembannya.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan informan penelitian yakni salah seorang penghuni rusunawa terkait dengan pengukuran kualitas kinerja pelayanan Dinas Perumahan dalam pengelolaannya, informan menjelaskan bahwa:

“Kalau berbicara tentang kuantitas di sini itu dek kami selaku penghuni tentu bisa di katan nyamanlah karena sudah diberikan fasilitas dengan kuantitas yang cukup memadai, tapi klo bicara soal kualitas pelayanan pengelolala kami kadang masih mendapat kendala kl;o mau ketemu sam

ketuanya karna biasa susah di temui kalo ada kendalanya kami sebagai penghuni ” (hasil wawan cara dengan saudara SL 2 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan salah satu penghuni rusun yang memiliki pemahaman tentang pengelolaan rusunawa yang ada di Daya memberikan pemahaman bahwa kuantitas kinerja pegawai masih kurang memenuhi standar yang ada karena SDM yang masih kurang tidak sebanding dengan penghuni rusun yang ada. Dalam hal ini Dinas Perumahan telah memberikan tanggung jawab kepada pegawai yang harus diselesaikan sesuai dengan target kuantitas. Mulai dari petugas kebersihan hingga teknisi serta tenaga kesehatan telah diberikan target kinerja yang harus diselesaikan sesuai dengan kuantitas kinerja pegawai yang diembannya sekalipun masih kekurangan sumber daya dalam mengelola rusun yang ada di daya.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang petugas keamanan rusunawa terkait dengan pengukuran kuantitas kinerja pelayanan Dinas Perumahan dalam pengelolaannya, informan menjelaskan bahwa:

“dari segi keaman kami bisa dibilang masih kurang karena kami harus mengawasi 5 bangunan besar sedangkan kami di bidang keamanan hanya berjumlah 3 orang itupun kadang sip sipan, tapi klo di tanya soal kuantitas kerja kami bisa bialng sudah memenuhi malah melebihi karena biar bukan kerjaannya kami kami juga yang handel, karena memang di sini masih kurang SDM sebagai pengelola rusun daya ” (hasil wawan cara 3 November 2020).

Lanjut dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan

kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila target dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran – sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungannya dengan pekerjaan – pekerjaan lain, persyaratan – persyaratan organisasi dan kebutuhan.

3. Ketepatan 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 Rumah Susun di daya apakah sudah sesuai dengan Perwali No.128 Tahun 2016, khususnya yang ada di Daya agar dapat dilihat kesesuaiannya.

Dalam aspek ketepatan waktu ini juga berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi dalam hal ini Dinas Perumahan akan

tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan pekerjaan tersebut selesai pada saat dibutuhkan.

Mengenai indikator ketepatan waktu peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak pengelola rumah rusunawa yang ada di Daya. Dalam wawancara tersebut pihak pengelola mengatakan bahwa:

“Terkait dengan waktu jam kerja yang ada di dinas perumahan itu khususnya di rusunawa daya yaitu mulai dari jam 07:30 pagi sampai jam 17:00 sore, setiap hari melakukan kegiatan contoh pada pegawai admin membuat laporan, melakukan pendataan, kebersihan setiap saat melakukan pembersihan, teknisi setiap saat melakukan perbaikan yang sifatnya insidental dan tenaga pengamana melakukan pengamanaan setiap hari selama 24 jam khusus untuk keamanan, begitu dek.” (2 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat memberikan pemahaman bahwa dalam pelaksanaan tugas pegawai Dinas Perumahan dalam hal ini Pengelola RUSUNAWA yang terletak di Daya terdapat jadwal dan waktu yang teratur. Maka dari adanya waktu yang teratur, pegawai selalu memperhatikan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan penghuni rusunawa terkait dengan pengukuran ketetapan waktu Dinas Perumahan dalam pengelolaannya, informan menjelaskan bahwa:

“nah ini yang saya maksudka dek klo di bahas lagi itu tentang ketetapan waktu seperti apa kinerjanya ini pengelola rusun tentu bisa di bilang lumayanmilah namun masih terkadang kami memiliki kendala tetapi tidak menutup kemungkinan kalau mereka juga tepat waktu untuk datang dan memberikan layanan kepada penghuni rusun terbukti dengan adanya

penghuni yang tinggal sampai berpuluh tahun di sini,” (hasil wawan cara dengan saudara sulaiman 2 November 2020).

Pegawai Dinas Perumahan Kota Makassar dalam menyelesaikan semua tugas dan fungsinya secara tepat waktu. Namun, mereka juga tidak bisa memastikan jika terjadi kendala dalam penyelesaian tugas tersebut. Jadi pegawai Dinas Perumahan Kota Makassar memiliki prilaku dan sikap yang santun dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya untuk sesuai dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Lanjut hasil wawancara dengan pegawai Dinas Perumahan Kota Makassar dapat peneliti menjelaskan sesuai dengan informasi informan. Dinas Perumahan Kota Makassar dapat secara tepat mengetahui apa yang akan dilaksanakan dalam memenuhi visi dan misinya dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh Dinas Perumahan Kota Makassar dengan memperhatikan sumberdaya yang ada pada Dinas Perumahan Kota Makassar. Maka dari itu melihat indikator yang digunakan peneliti untuk melihat kinerja Dinas Perumahan Kota Makassar dalam Pengelolaan rumah susun yang ada di Daya dapat memberikan pemahaman bahwa kinerja dari pada pegawai sudah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan standard yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan penghuni rusunawa terkait dengan pengukuran ketetapan waktu Dinas Perumahan dalam pengelolaannya, informan menjelaskan bahwa:

“Kalau berbicara tentang ketetapan waktubisa di bilang baik sekalimi tetapai kami sebagai penghuni tentu saja melihat sesuai dengan apa yang kami lihat, karena di sini itu kadang pengelola terlambat datang dan juga biasa tidak ada di ruangnya kalo ada kendalanya penghuni, tapi kl

menagih iuran cepat sekali datang,” (hasil wawan cara dengan saudari WN 2 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat memberikan pemahaman bahwa dalam pelaksanaan tugas pegawai Dinas Perumahan dalam hal ini Pengelola RUSUNAWA yang terletak di Daya sangat bertentangan dengan apa yang sdi sampaikan oleh pihak pengelola rusunawa. Sehingga terkadang penghuni mendapatkan kendala termasuk jika ingin melakukan pelaporan ke pada pihak rusun yang bertugas di daya, di karenakan di daya hanya memiliki kekurangan SDM, inilah yang membuat tidak seimbang antara SDM pengelola dengan banyaknya gedung yang di kelola.

4. Efektivitas

Efektivitas dalam hal ini tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi SDM maupun SDA dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya, agar Rusunawa yang ada di Daya bisa berjalan sesuai SOP Rumah Susun. tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) diutamakan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit di penggunaan sumber daya.

Mengenai indikator efektivitas untuk mengukur kinerja Dinas Perumahan Kota Makassar dalam pengelolaan RUSUNAWA yang terletak di Daya. Peneliti mewawancarai salah satu informan yang paham betul dengan keadaan rumah RUSUNAWA yang terletak di Daya, informan menjelaskan bahwa:

“Terkait dengan efektifitas untuk kondisi sekarang itu, mungkin sekitar, kalau kita mau presentase tingkat efektifitasnya itu sekitar 80% sampai 90%, dan itu setiap saat dinas perumahan melakukan perbaikan-perbaikan

misalnya, cepat menangani keluhan dari penghuni itu bisa langsung ditindak lanjuti, misalnya dalam hal perbaikan-perbaikannya.” (2 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat dipahami bahwa Dinas Perumahan Kota Makassar dalam melaksanakan tugasnya telah mencapai tingkat efektivitasnya sekitar delapan puluh persen sampai Sembilan puluh persen. Selain dari pada itu dalam pengelolaan RUSUNAWA yang terletak di Daya pihak Dinas Perumahan selalu melakukan perbaikan apabila mendapatkan keluhan oleh para pengguna atau orang yang menempati RUSUNAWA tersebut.

Lanjut wawancara dengan informan untuk memperjelas bagaimana tanggapan Dinas Perumahan dalam merespon keluhan masyarakat:

“Misalnya ada kebocoran didalam kamar, perbaikan dibagian listrik yang korslet itu segera ditindak lanjuti, dan pengelola berusaha untuk tidak menunda-nunda, dalam artian begitu ada laporan langsung ditindak lanjuti mungkin itu.” (2 November 2020).

Berdasarkan lanjutan dari hasil wawancara dengan pihak Dinas Perumahan dalam menanggapi keluhan terkait RUSUNAWA yang terletak di Daya memberikan penjelasan bahwa setiap keluhan oleh masyarakat pihak pengelola RUSUNAWA dengan sigap merespon keluhan tersebut. Dalam pelayanannya pengelola tidak menunda nunda dalam melakukan pelayanan. Pelayanan yang dimaksud dalam hal ini adalah perbaikan perbaikan dalam lingkup RUSUNAWA seperti sarana dan prasarana yang digunakan oleh pengguna layanan atau masyarakat yang tinggal di RUSUNAWA tersebut.

Lanjut wawancara dengan salah seorang staff bantu di rusunawa Daya untuk memperjelas bagaimana tanggapan Dinas Perumahan dalam merespon keluhan masyarakat:

“dalam merespon keluhan warga yang tinggal di rusun ini tentu saja kami selalu memberikan layanan yang terbaik, dari segi SDM kami tentu saja masih kekurangan akan tetapi dengan adanya tenaga bantu, kami lebih ringan dalam mengerjakan suatu pekerjaan khususnya di rusun ini, memang kami di rusun terkadang mendapat kendala dalam memberikan layanan tapi kami selalu berupaya memberikan yang terbaik untuk penghuni jadi kalau di tanya mengenai efektivitas saya sebagai tenaga bantu bisa bilang sudah sangat efektif karena dinas mau mengambil tenaga bantu untuk meringankan pekerjaannya.” (2 November 2020).

Indikator efektivitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat sejauh mana kinerja Dinas Perumahan Kota Makassar dalam pengelolaan RUSUNAWA yang terletak di Daya. Maka dari itu setelah melakukan penelitian dengan mendatangi langsung dan melakukan wawancara langsung dengan pengelola RUSUNAWA tersebut. Indikator efektivitas sudah mencapai target namun belum sepenuhnya mencapai seratus persen kalau dipresentasikan hasilnya.

Tidak sepenuhnya mencapai seratus persen maka dari itu pihak Dinas Peumahan berupaya meningkatkan layanan kepada masyarakat. kualitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Respon layanan dalam hal ini perbaikan fasilitas RUSANAWA yang rusak seperti kurasan sarana dan prasarana serta listrik masih dikatakan lambat respon. Dalam mengerjakan tugas pegawai cenderung lambat respon.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan Dinas Perumahan dan Pemukiman yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya berdasarkan bidangnya, tentunya tidak terlepas dari Standar Operasional di dinas tersebut termasuk dalam hal menangani Rusunawa Daya. Selain dari pada itu, penguatan kapasitas internal dalam hal ini pihak Dinas Perumahan Kota Makassar yang terlibat dalam pengelolaan RUSUNAWA yang terletak di Daya dalam rangka mencapai kemandirian sebuah instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Indikator kelima yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemandirian untuk melihat sejauh mana kinerja Dinas Perumahan dalam pengelolaan RUSUNAWA yang terletak di Daya. Oleh sebab itu peneliti melakukan sebuah wawancara dengan salah satu pengelola RUSUNAWA yang terkait kemandirian. Informan menjelaskan bahwa

“Terkait dengan kemandirian dinas perumahan salah satu SKPD yang diberikan tanggung jawab untuk mengelola rumah susun yang ada di kota Makassar yang menjadi kewenangannya, jadi satu-satunya dinas yang menangani pengelolaan rumah susun yang diberikan kewenangan oleh kepala daerah berdasarkan peraturan daerah, diberikan tanggung jawab untuk mengurus urusan rumah susun itu secara umum, terkait dengan jumlah rumah susun yang menjadi kewenangan dinas perumahan itu ada 3 lokasi yaitu di kelurahan lette, kelurahan panambungan, dan dikelurahan daya yang menjadi objek penelitian saudara.” (2 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat dipahami bahwa Dinas Perumahan Kota Makassar memiliki kemandirian penuh dalam hal ini memiliki tanggung jawab atau kewenangan penuh dalam pengelolaan rumah

susun yang ada di kota Makassar termasuk rumah susun yang berlokasi di Daya. Kemandirian tersebut terlihat dengan adanya kewenangan penuh atau tanggung jawab penuh yang dimiliki Dinas Perumahan Kota Makassar tersebut. Selain daripada itu kemandirian yang ada pada dinas tersebut dibuktikan dengan satu satunya dinas yang memiliki kewenangan mengatur rumah susun yang ada di Kota Makassar yang kewenangannya diberikan kepala daerah atau disebut wali kota sesuai dengan peraturan daerah tersebut.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang warga penghuni di rusunawa daya menjelaskan bahwa:

“kalu masyarakat atau penghuni rusun di tanya tentang kemandirian dinas yang mengelola rusun tentu saja kami bilang sudah mandiri karena memiliki pemasukan yang besar terhadap daerah melalui pengelolaan rusun tapi dalam konteks mandiri untuk ukuran dinas bukan untuk ukuran pengelola karena di bagian pengelola masih memanfaatkan tenaga bantu.” (hasil wawan cara dengan warga rusun 3 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat dipahami bahwa Dinas Perumahan Kota Makassar memiliki kemandirian penuh dalam hal ini memiliki tanggung jawab atau kewenangan penuh dalam pengelolaan rumah susun yang ada di kota Makassar termasuk rumah susun yang berlokasi di Daya. Namun sebagian besar masyarakat belum memahami bahwa yang mengelola adalah UPTD dari Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman kota Makassar, masyarakat tidak bisa membedakan petugas rusun dan pengelola padahal itu hal yang sama meskipun dinas sendiri masih memanfaatkan tenaga bantu di luar dari dinas itu sendiri.

Jumlah kamar yang ada di rumah susun Daya berjumlah 291 dan kamar tersebut tidak ada yang kosong dalam artian terisi semua. Sehingga Dinas Perumahan Kota Makassar perlu mengelola secara mandiri dan efektif untuk meningkatkan PHD sesuai target yang diberikan oleh pemerintah Kota Makassar. Sehingga kalau ini bisa dikelola dengan baik target PHD yang diberikan oleh pemerintah kota Makassar untuk Dinas Perumahan bisa mendapatkan atau meningkatkan pendapat daerah Kota Makassar. Maka dari itu pihak pemerintah kota Makassar berupaya meningkatkan kemandirian serta mendorong peningkatan pencapaian target PHD yang diberikan oleh pemerintah Kota Makassar sehingga dapat Dinas Perumahan Kota Makassar dapat ikut berkontribusi dalam memperkuat kemandirian ekonomi daerah Kota Makassar dengan mengelola dengan baik potensi pendapatan daerah dalam hal ini rumah susun yang terletak di Daya. Bukan hanya sekedar itu namun kemandirian tersebut dapat berdampak positif bagi masyarakat dalam hal ini masyarakat merasa akan dibedakan dengan kemandirian tersebut.

6. Komitmen Kerja

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 Daya agar dapat terlaksana setiap aturan di butuhkan tingkat komitmen kerja yang baik, tingkat Komitmen yang dimaksudkan 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.

Indikator terakhir atau indikator dalam penelitian ini adalah komitmen kerja. Pada indikator keenam ini, peneliti menggunakan untuk melihat bagaimana komitmen kerja pegawai Dinas Perumahan Kota Makassar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perumahan Kota Makassar yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini, dalam penjelasannya terkait komitmen kerja mengatakan:

“Terkait dengan komitmen kerja dinas perumahan sebagai pemerintah dalam hal ini dia berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, maksudnya bukan hanya untuk penghuni rumah susun saja tapi secara keseluruhan masyarakat yang ada dikota Makassar, jadi dinas perumahan berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik sebagai pelayan.” (2 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dengan pegawai Dinas Perumahan Kota Makassar yang dijadikan sebagai informan dalam penelitian ini memberikan pemahaman bahwa komitmen kerja yang ada pada Dinas Perumahan Kota Makassar selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik kepada masyarakat tersebut bukan hanya ditujukan kepada masyarakat yang tinggal di rumah susun yang terletak di Daya namun Dinas Perumahan Kota Makassar selalu berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh masyarakat yang akan dilayani.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang petugas kebersihan di rusunawa daya menjelaskan bahwa:

“kami sebagai petugas kebersihan tentu saja di tuntut memiliki komitmen kerja dalam emaksanakan tugas kami, meski terkadang kami selaku petus

itu hanya sebagai petugas kebersihan yang di kontrak kami memunihi kebutuhan kerja kami sesuai dengan komitmen yang di bangun bersama pengelola yang ada di rusun ini,” (hasil wawan cara dengan petugas kebersihan 3 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat memberikan pemahaman bahwa dalam pelaksanaan tugas di RUSUNAWA yang terletak di Daya tentu memberikan gambaran bahwa seperti apa bentuk komitmen kerja yang notabenenya sebagai petugas yang di kontrak tentu mengutamakan kenyamanan kepada penghuni Sehingga SDM yang notabenenya tidak sebanding dengan banyaknya bangunan yang menjadi lokasi pekerjaan mereka dapat di maksimalkan.

Lanjut peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang petugas keamanan di rusunawa daya menjelaskan bahwa:

“kami sebagai petugas keamanan tentu saja memiliki komitmen kerja yang notabenenya memberikan layanan kepada penghuni serta menjaga keamanan di wilayah rusun ini, jadi kalau di tanya mengenai komitmen kerja tentu kami dari awal sudah berkomitmen untuk menjalankan tugas kami sesuai dengan tupoksinya,” (hasil wawan cara dengan saudara SR3 November 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan penelitian dapat memberikan pemahaman bahwa dalam pelaksanaan tugas di RUSUNAWA yang terletak di Daya tentu memberikan gambaran bahwa seperti apa bentuk kualitas keaman dan knyaman yang di berikan oleh pengelola Sehingga SDM yang notabenenya tidak sebanding dengan banyaknya bangunan yang menjadi lokasi pekerjaan mereka dapat di maksimalkan.

Dinas Perumahan Kota Makassar adalah instansi pemerintahan dalam lingkup pemerintahan kota Makassar sudah seharusnya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Selain dari pada itu, masyarakat saat ini semakin maju dan pintar serta sadar akan pelayanan yang baik dibutuhkan. Salah satu komitmen kerja Dinas Perumahan dapat terlihat ketika mampu menanggapi atau merespon dengan cepat apa yang dibutuhkan masyarakat.

Semua pelayanan yang baik telah diupayakan Dinas Perumahan Kota Makassar merupakan bentuk komitmen nyata Dinas Perumahan Kota Makassar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai instansi yang memberi pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat tidak terlepas dari apa yang dikatakan dengan pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat sebagai orang yang menerima layanan. Komitmen kerja tersebut terlaksana sesuai amanat dari pemerintah Kota Makassar yang memberikan target PHD setiap tahunnya kepada Dinas Perumahan Kota Makassar.

Komitmen kerja dapat terlihat hasilnya apabila target yang diberikan kepada Dinas Perumahan Kota Makassar dapat tercapai sesuai target yang telah ditetapkan. Indikator komitmen kerja yang digunakan peneliti merupakan cara untuk melihat dan mengukur kinerja Dinas Perumahan Kota Makassar.

C. Pembahasan Pengelolaan Rusunawa oleh Dinas Perumahan dan kawasan pemukiman Kota Makassar

1. Kualitas

Kota Makassar terdapat salah satu wilayah tempat permukiman masyarakat kota Makassar yakni rumah susun yang terletak di bagian utara kota Makassar lebih tepatnya berada di Daya. Rumah susun tersebut tidak terlepas dari pengelolaan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar yang satu satunya dinas yang memiliki kewenangan untuk mengelolanya sesuai dengan aturan sesuai undang undang atau sesuai dengan aturan pemerintah Kota Makassar.

Dengan demikian pada indikator kualitas yang digunakan peneliti untuk mengukur sebuah kinerja yang dilaksanakan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar dalam mengelola rumah susun yang terletak di bagian utara Kota Makassar yakni terletak di Daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar dalam mengelola rumah susun di Daya telah memiliki kualitas.

Kualitas yang dimaksud dalam teori Robbins yang digunakan oleh peneliti pada kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar yakni, bangunan yang baik, kerapian dalam lokasi rumah susun yang ada di Daya, dan sarana prasarana yang ada pada rumah susun tersebut. Namun, ada juga hambatan dalam pengelolaan rumah susun yang ada di Daya.

2. Kuantitas

Pada indikator teori Robbins yaitu kuantitas yang digunakan peneliti untuk mengukur Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dalam hal ini pengelolaan rumah susun yang ada di Daya dilihat dari target yang dikerjakan sesuai dengan yang diberikan oleh Pemerintah Kota Makassar.

Temuan yang didapatkan oleh peneliti dalam pengelolaan rumah susun yang ada di Daya terkait dengan indikator kuantitas yaitu terlihat dalam kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman kota Makassar mencapai target yang diberikan oleh Pemerintah kota Makassar. Dalam hal ini target yang dimaksud adalah pendapatan asli daerah mencapai target sehingga kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar bisa dikatakan baik.

Aspek kuantitas pada teori Robbins ini sudah terjawab atau sudah sesuai dengan penelitian ini. Artinya pada aspek kuantitas kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan pemukiman Kota Makassar sudah terpenuhi target kinerja yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar tersebut sehingga meningkatkan hasil pendapatan asli daerah sesuai dengan target yang diberikan oleh Pemerintah Kota Makassar. Maka dari itu peneliti mengungkapkan teori robbins ini cocok dengan objek dari penelitian untuk mengukur kinerja suatu instansi.

3. Ketepatan Waktu

Pada indikator ketepatan waktu yang diungkapkan Robbins adalah bagian yang terpenting dalam mengukur kinerja. Dalam hal ini, kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta target kerja yang harus diselesaikan tercapai dengan tepat waktu.

Inti pada teori Robbins pada indikator ketepatan waktu ini yaitu melihat kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan atau target yang telah diberikan oleh pemerintah Kota Makassar. Temuan dari penelitian ini adalah Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Makassar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas oleh peneliti memberikan pemahaman bagi pembaca bahwa ketepatan waktu Dinas Perumahan dan kawasan Pemukiman Kota Makassar sangat disiplin. Dengan artian tugas dan tanggung jawab Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar dapat dilaksanakan sesuai dengan target yang telah diberikan oleh Pemerintah Kota Makassar sehingga dengan demikian indikator ketepatan waktu dalam penelitian ini sudah terpenuhi sesuai dengan pendapat Robbins yang dihubungkan dengan temuan penelitian yang didapatkan oleh peneliti.

4. Efektivitas

Pada indikator keempat ini yang diungkapkan oleh Robbins yaitu efektivitas. Menurutnya efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi. Dalam hal ini organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar. Sumber daya yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu segala hal yang berkaitan dalam pengelolaan rumah susun yang ada di daya guna meningkatkan keefektifitas kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar.

Efektifnya kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar dilihat dari pelaksanaan berbagai macam tugas dalam pengelolaan rumah susun yang ada di bagian utara Kota Makassar tepatnya berada di Daya. Tugas tugas Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar yang terdapat dalam pengelolaan rumah susun di Daya harus dilakukan secara tepat sehingga efektifitas kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman bisa tercapai.

Pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Robbins yaitu pada indikator efektivitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengelolaan rumah susun di Daya, ditemukan beberapa hal. Antara lain, Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar melaksanakan tugas dengan efektif terlihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian serta komitmen kerja yang dilakukan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar.

5. Kemandirian

Pada indikator kelima yang diungkapkan oleh robbin adalah kemandirian yang merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar menyelenggarakan pengelolaan rumah susun yang terletak di Daya untuk mendukung atau memberikan pemenuhan kebutuhan masyarakat Kota Makassar yang membutuhkan tempat tinggal.

Pemenuhan kebutuhan masyarakat Kota Makassar menjadi tanggung jawab Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar dalam hal pemenuhan kebutuhan terkait tempat tinggal. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar merupakan satu satunya dinas yang memiliki kewenangan penuh dalam pengelolaan rumah susun yang ada di Kota Makassar termasuk rumah susun yang ada di Daya.

Dengan demikian pengelolaan rumah susun secara mandiri dan baik oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar dapat meningkatkan atau memberi sumbangsih dalam meningkatkan hasil pendapatan asli daerah Kota Makassar. Sehingga daya saing ekonomi Kota Makassar dapat meningkat melalui sumbangsih dari Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar. Kemandirian atau kewenangan tersebut diberikan oleh pemerintah Kota Makassar.

6. Komitmen Kerja

Pada indikator terakhir yang dijelaskan oleh Robbin adalah komitmen kerja yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Instansi atau kantor yang dimaksud adalah Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar. Komitmen kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar.

Komitmen kerja ini harus dimiliki setiap pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar karena komitmen kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam pengelolaan rumah susun yang terletak di Daya. Sebuah instansi dalam hal ini Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar mencapai kinerja yang baik apabila dari setiap individu pegawai memiliki dalam dirinya komitmen kerja.

Temuan dari penelitian ini terkait dengan komitmen kerja yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan informasi dari informan yang telah diwawancarai yakni Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Makassar berkomitmen memberikan pelayanan terbaik kepada penghuni rumah susun yang ada di Daya. Bukan Cuma rumah susun yang ada di Daya namun semua rumah susun yang berada di Kota Makassar. Selain dari pada itu informan menjelaskan bahwa pelayanan terbaik akan diberikan kepada seluruh masyarakat yang membutuhkan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis yang disusun terkait dengan kinerja Dinas Perumahan dalam pengelolaan rumah susun Daya di Kota Makassar. Penulis berkesimpulan bahwa kinerja Dinas Perumahan dalam pengelolaan rumah susun Daya di Kota Makassar berdasarkan teori yang digunakan dalam mengukur kinerja Dinas Perumahan tersebut sudah memenuhi prinsip teori tersebut, namun terdapat indikator belum maksimal dalam pelaksanaannya atau kenyataan yang ada di lapangan. Hal ini karena dari enam indikator, **Kualitas** sudah berjalan dengan baik karena target yang diberikan oleh pemerintah Kota Makassar telah dijalankan dengan baik. **Kuantitas**, telah berjalan secara maksimal karna target PHD Kota Makassar telah dikerjakan dengan baik oleh Dinas Perumahan. **Ketepatan waktu**, salah satu indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Pada indikator ini peneliti menyimpulkan bahwa dalam pekerjaan atau tugas dan fungsi pegawai telah mengerjakan tepat waktu sesuai dengan aturan yang ada. **Efektivitas**, dalam kinerja Dinas Perumahan belum sepenuhnya maksimal. **Kemandirian**, dalam pengelolaannya rumah susun di Kota Makassar telah sesuai dengan indikator kemandirian dalam penelitian ini karna Dinas Perumahan Kota Makassar merupakan satu satunya dinas yang memiliki kewenangan untuk mengelola rumah susun tersebut. **Komitmen kerja**, pada indikator terakhir ini Dinas Perumahan telah melakukan yang terbaik terlihat dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

B. Saran

1. Membentuk sub bagian khusus pengelola pelayanan terkait rumah susun sehingga pelayanan dapat terlaksana dan dikelola dengan baik.
2. Perlu ada penambahan sarana dan prasarana dalam rumah susun yang ada di Kota Makassar Khususnya yang terletak di Daya.
3. Dinas Perumahan Kota Makassar sebaiknya meningkatkan pengelolaan agar efektivitas pelayanan kepada masyarakat lebih baik.
4. Mengenai tempat jemuran perlu adanya alokasi tempat biar penghuni dapat tempat menjemur dengan layak



DAFTAR PUSTAKA

- Alwasilah, A. Chaedar. 2006. *Pokoknya Kualitatif : Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Arifin, Ahmad.(2004) . *Kinerja Guru Pembimbing Sekolah Menengah Umum Disertasi Doktor, tidak Diterbitkan*. Universitas Negeri Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Gibson, J. L. et all. 2000. *Organizations: behavior, Structure, Processes*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Gibson dan Ivancevich Donnelly. 1996. *Organisasi jilid 1 edisi 8*. Binarupa Aksara ; Jakarta
- Katz, Daniel dan Robert Khan 1978. *The social psychology of organization, 2nd Edition*, Wiley, New York
- Keban, Yeremias T (2004), *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media, Yogyakarta
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Penerbit Salemba Humanika: Jakarta
- Lubis, Hari. S.B. dan Husaini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro*. Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia: Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku organisasi Edisi kesepuluh*
- Soedaryono.2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedermayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar maju.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widia, Jakarta.
- Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Yuniarsih, Tjuju & Suwatno 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Reori Aplikasi dan Isu penelitian*". Bandung : Alfabeta

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

UU No.32 tahun 3 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membuka jalan bagi daerah untuk mengembangkan daerahnya masing-masing dengan berbagai strategi kebijakan.

PERMEN No.14/ 2007 tentang Pengelolaan Rumah Susun Sederhana sewa

Peraturan Walikota Makassar Nomor 128 Tahun 2016 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Rumah Susun Sederhana Sewa Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman.

UU 1/2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman, dan UU 20/2011 tentang Rumah Susun, sebagai revisi UU 16/1985 tentang rusun

SUMBER INTERNET

www.wikipedia.com

<https://www.kbbi.web.id/>





DOKUMENTASI



**Wawancara dengan Kepala UPTD
Rusunawa Daya**



Wawancara dengan Staff Rusunawa Daya



Wawancara dengan Penghuni Rusunawa Daya





Gerbang Masuk Rusunawa Daya



Tampak Depan Rusunawa Daya



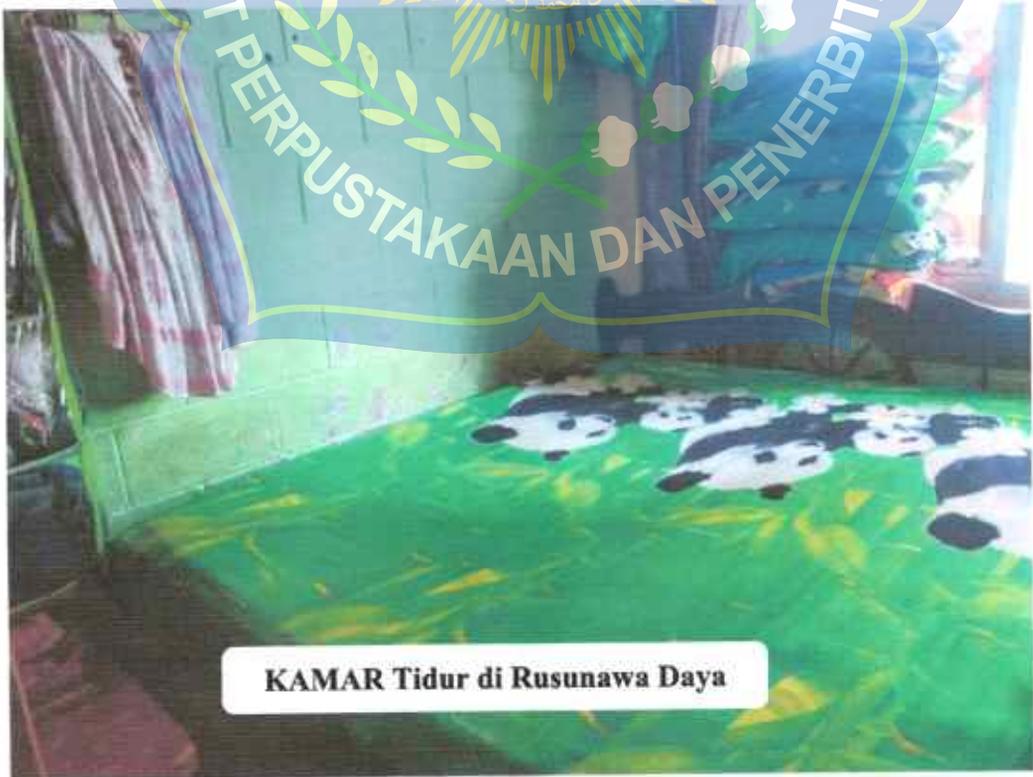
Salah Satu WC di Rusunawa Daya



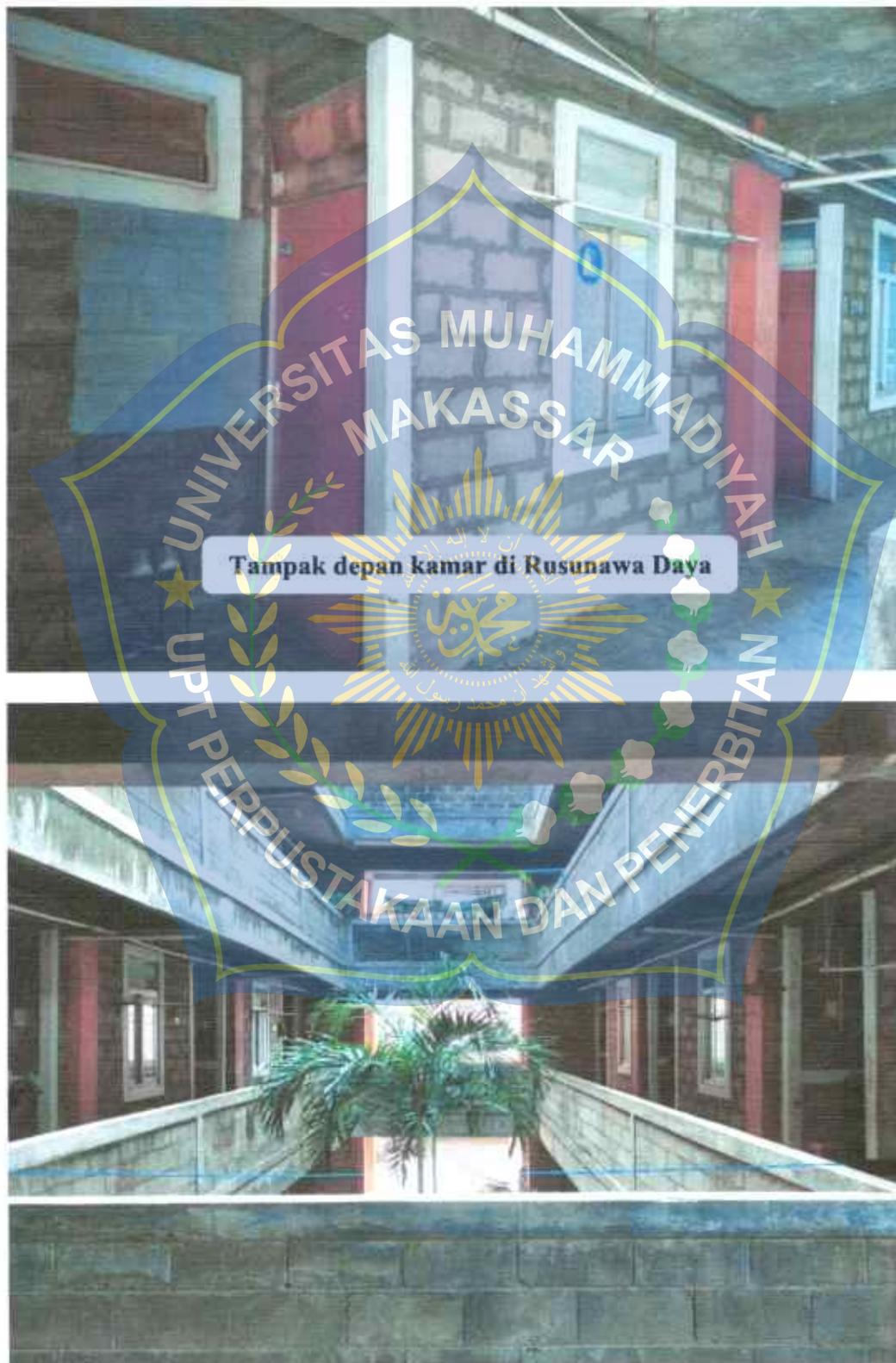
Ruang Dapur sekaligus wastafel di Rusunawa Daya



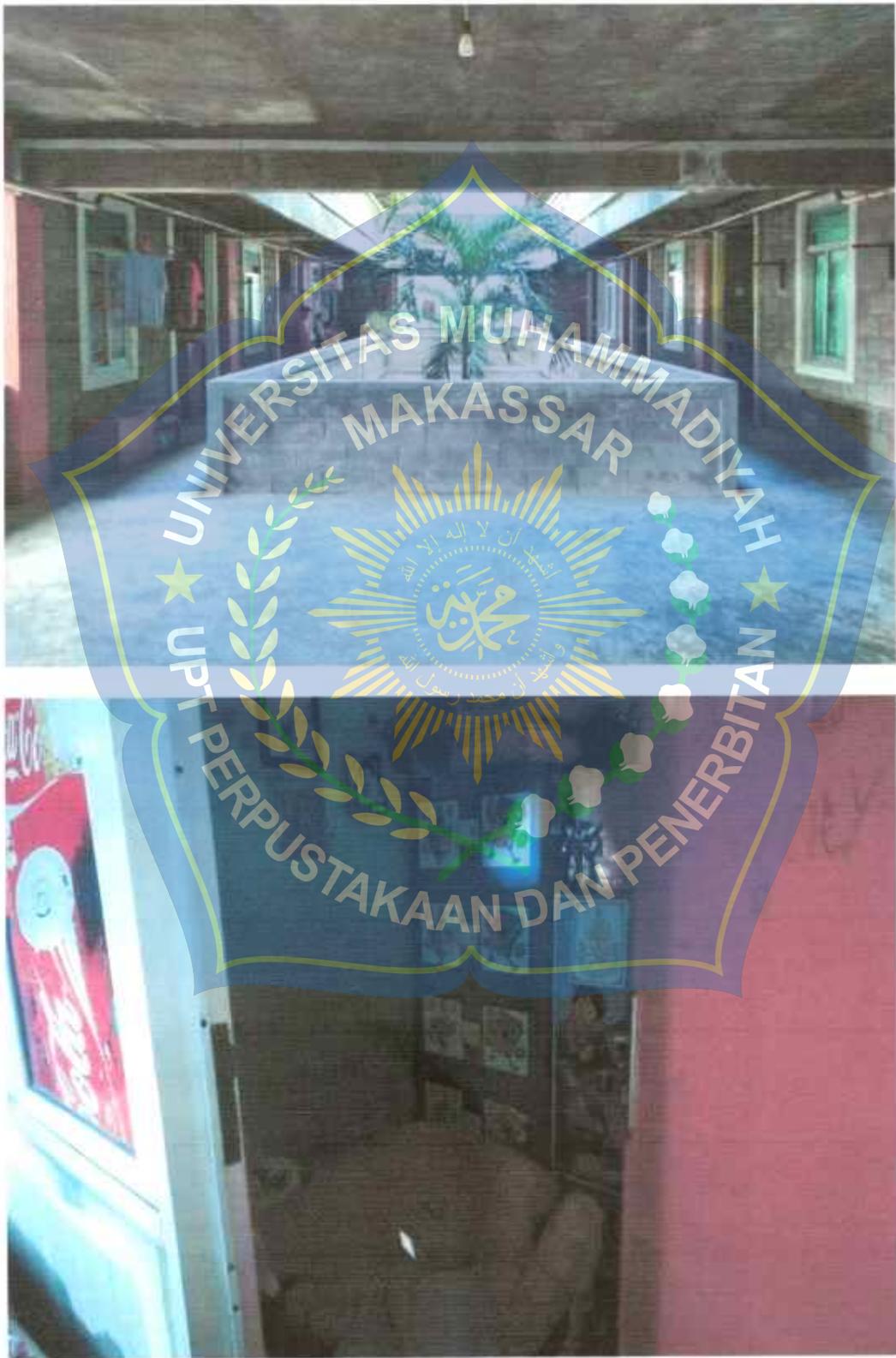
Ruang Tamu di Rusunawa Daya



KAMAR Tidur di Rusunawa Daya



Tampak depan kamar di Rusunawa Daya



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muhammad Hafizullah adalah nama dari penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua, bapak **Hasbullah Aruna** dan ibu **Mariani Said** sebagai anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis dilahirkan di Malaysia, pada tanggal 6 desember 1995. Penulis menempuh pendidikan mulai dari SDN Inpres Bertingkat Pinrang tahun 2001 dan lulus tahun 2007, kemudian pada tahun 2007 melanjutkan pendidikan ke SMP Muhammadiyah Pinrang dan pada lulus tahun 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMK 4 Mattirobulu Pinrang mengambil jurusan Multimedia dan lulus pada tahun 2013, hingga akhirnya bisa menempuh masa kuliah pada tahun 2013 jurusan Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata Satu (S1).

Adapun pengalaman organisasi penulis yaitu :

1. Penulis bergabung di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) periode 2014-2015 sebagai departemen bidang Tablig.
2. Penulis bergabung di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara periode 2013-2014.