

ANALISIS KINERJA PEGAWAI SUB. BIDANG KEBERSIHAN DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG DALAM PENATAAN KUALITAS KEBERSIHAN DI KABUPATEN CIREBON

Oleh:

Andri Tria Hermawan¹, Moh Sutarjo², Sri Wulandari³
Universitas Swadaya Gunung Djati Cirebon^{1,2,3}
Email: wlnlivia@gmail.com³

ABSTRACT

Research entitled "Employee Performance Analysis Sub. Cleaning Department of Cipta Karya and Spatial Planning of Cirebon Regency in the Arrangement of Cleanliness Quality in Cirebon Regency. The problem is motivated by the lack of optimal work from the bureaucracy in the quality management of cleanliness in Cirebon Regency, the problem is allegedly arising due to the lack of optimal performance of employees in improving the quality of cleanliness in Cirebon District, seen in the things that are the work of Sub. The area of cleanliness of the Cipta Karya and Spatial Planning Office of Cirebon Regency is not as expected, namely the clean, comfortable and beautiful environment, as well as the work behavior and personal nature of employees who are less disciplined, lazy and careless in working so that the results are not as expected. Therefore this study is directed to determine the performance of employees in improving the quality of cleanliness in Cirebon Regency.

The method used in this study is a qualitative method through a descriptive approach and the data presented are the results of an assessment and interview with the community as users who feel the quality of cleanliness in Cirebon District (Sumber City) with Sub employees. The cleanliness of the Cipta Karya and Spatial Planning Office in Cirebon Regency, while the key informant in this study was the Head of the Hygiene Section. Data sources used in this study are primary data and secondary data. Primary data obtained in this study from the results of observations and interviews, while secondary data is obtained by looking for data from the literature to support the data that has been obtained.

Based on the research conducted, it was obtained the results, that the performance of employees in structuring the quality of cleanliness in Sub. The cleanliness of the Cipta Karya and Spatial Planning Office in Cirebon Regency has not been optimal, seen from the 3 (three) dimensions of work, namely (1) Work results are not optimal seen from the results of work less than expected, namely a clean environment; (2) Work behavior is not optimal seen from employees who are not disciplined and lazy in working; (3) The personal nature that has to do with work is not yet optimal seen from the lack of enthusiasm of employees and carelessness in work. In essence, all employee performance will produce maximum results if in all of the achievement of these goals are maximized. Like in Sub. The area of cleanliness of the Cipta Karya and Spatial Planning Office of Cirebon Regency the performance of employees in cleaning the quality of cleanliness in Cirebon District (the source city) has been good in planning the administration but in achieving that the performance of employees has not been maximally created so that the quality of cleanliness is not yet maximal.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keindahan suatu wilayah merupakan keberhasilan dari suatu daerah memelihara kebersihan lingkungannya, lingkungan yang baik merupakan salah satu unsur dari pembangunan nasional. Pembangunan nasional adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah atau masyarakat untuk melakukan usaha peningkatan taraf kehidupan, kecerdasan dan kesejahteraan.

Keberhasilan pembangunan nasional adalah pembangunan yang didukung oleh pemerintah daerah, Pemerintah daerah adalah komponen bangsa yang memiliki andil dalam keberhasilan pembangunan nasional. Adapun yang dimaksud pemerintah daerah menurut Undang-undang Nomor 12 tahun 2008 sebagai perubahan Undang-undang nomor 32 tahun 2004, tentang Pemerintah Daerah, Pasal 1 ayat 2 adalah sebagai berikut:

“Pemerintah Daerah adalah penyelenggara urusan Pemerintah oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Pemerintah daerah menjalankan peran, tugas dan fungsinya melalui perangkat

daerah, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merealisasikannya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 atas perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1 Ayat (1) pengertian Pegawai Negeri Sipil ialah:

“Pegawai Negeri adalah setiap warga Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu negara lainya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil adalah sebagai salah satu unsur aparatur negara dalam pemerintah daerah harus benar-benar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penekanan pada kinerja yang baik sehingga mencapai hasil yang optimal, seperti halnya Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang di Sub. bidang Kebersihan Kabupaten Cirebon yang secara teknis mendapat limpahan wewenang dari bupati sebagai pelaksana otonomi daerah.

Widjaya (1990: 25) mengemukakan sebagai berikut:

“Pembinaan Kepegawaian adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pembinaan pegawai, penggunaan dan pemeliharaan (Tenaga Kerja Manusia)

dengan tujuan mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien”.

Pelaksanaan pembiasaan pegawai diarahkan pada pencapaian kinerja pegawai karena keberhasilan suatu tujuan tergantung pada kinerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut *Mangkunegara* (2000: 67) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai digunakan “*Standard Performance*”. Yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketetapan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (extra)
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti intruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama.

Adapun pengertian kinerja menurut *Pabundu* (2010: 10) bahwa:

“Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang

menjadi wewenang dan tanggung jawabnya organisasi.”

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang hasilnya akan di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Analisis Kinerja Pegawai Sub. bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang dalam Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon“.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitan tersebut diatas, penulis mengemukakan Rumusan Masalahnya sebagai berikut: “Analisis Kinerja Pagawai sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Dalam Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon” belum optimal dapat terlaksana seperti yang diharapkan oleh Pemerintah Kabupaten Cirebon.

1.3 Identifikasi Masalah

Rumusan masalah penulis ajukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan penelitian maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana Hasil Kerja Pegawai Sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam Meningkatkan Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon serta

hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi?

- b. Bagaimana Perilaku Kerja Pegawai Sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam Meningkatkan Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon serta hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi?
- c. Bagaimana Sifat Pribadi Pegawai Sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam Meningkatkan Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon serta hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Hasil Kerja Pegawai dalam meningkatkan penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon serta hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi.
- b. Untuk mengetahui Perilaku Kerja Pegawai dalam meningkatkan penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon serta hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi.
- c. Untuk mengetahui Sifat Pribadi Pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan

dalam Meningkatkan Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon serta hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi.

1.5 Kegunaan dan Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen, khususnya mengenai Analisis Kinerja Pegawai sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon. Serta sebagai masukan positif bagi Pemerintah Kabupaten Cirebon sebagai pihak yang berkopetensi dalam Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Pemerintah dalam meningkatkan kebersihan di Kabupaten Cirebon.

1.6 Kerangka Pemikiran

Analisis adalah kegiatan berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu

keseluruhan yang terpadu. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2008: 11) mengemukakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.”

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal karyawan atau pegawai. Faktor Internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya pengetahuan, ketrampilan dan motivasi kerja. Faktor internal pegawai ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Misalnya, krisis ekonomi dan menurunnya nilai nominal gaji karyawan. Manusia mempunyai sifat ketidakpuasan dan

kekecewaan yang tinggi oleh karena itu jika ia merasa tidak terpenuhi kebutuhannya atau kurang puas dengan gaji yang ia dapat maka menurunlah pula semangat kerja pegawai tersebut sehingga faktor eksternal pun berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai.

1.7 Definisi dan Operasional Variabel

1.7.1 Difinisi Operasional Variabel

1.7.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi kinerja menurut Wirawan (2009: 54) ada 3 (tiga dimensi) sebagai berikut:

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan di ukur kualitas dan kuantitas.
2. Perilaku kerja, ketika berada ditempat kerjanya, seseorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari

SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana diungkapkan Agus Sunyoto (1991: 1) dalam *Mangkunegara* adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan pekerjaan.
- b) Mencatat dan mengakui dan hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembanya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka (pegawai) yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam

bidangnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja dari SDM organisasi.

1.7.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel utama dalam penelitian ini adalah: analisis kinerja pegawai dalam peningkatan penataan kualitas kebersihan. Ada tiga dimensi yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diarahkan untuk mengetahui tiga dimensi yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Untuk lebih jelas melihat ketiga dimensi yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dilihat berikut ini dalam bentuk tabel.

1.8 Metode Penelitian

Metode adalah prosedur atau cara mengetahui sesuatu dengan langkah yang sistematis, sedangkan penelitian merupakan suatu proses mencari data dan informasi serta menemukan sesuatu secara sistematis dalam waktu tertentu guna menjelaskan fenomena yang menjadi masalah dengan menggunakan metode. sebagaimana yang dikemukakan oleh *Sugiono* (2001: 1)

“metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapat dengan cara tertentu”.

Berdasarkan hal tersebut diatas terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu: cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan.

Cara ilmiah digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, adapun yang penulis gunakan dalam rangka ini adalah Metode Kualitatif yang bersifat Deskriptif. Menggunakan metode kualitatif si penulis bermaksud mengetahui seberapa besar pengertian dari satu variabel ke variabel lainnya, dengan cara menggali dan mengemukakan serta menjelaskan tentang Analisis Kinerja Sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Dalam Penataan Kualitas Kebersihan Di Kabupaten Cirebon.

Menurut *Maleong* (2007: 4) bahwa kualitatif adalah sebagai berikut:

“kualitatif adalah Tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan manusia.”

Penelitian ini menggambarkan situasi atau peristiwa, jenis data yang dipakai dalam metode kualitatif ini sebagai berikut:

1. Jenis Data

Data Primer: Mengumpulkan data melalui Quistioner/

wawancara dengan melakukan sesi tanya jawab kepada Sub. Bidang maupun pelaksana, maupun kepada responden.

Data Sekunder: Dengan cara mencari data-data sebagai referensi dan bahan acuan penelitian contohnya studi kepustakaan dll.

2. Objek Penelitian

Objek Penelitian yaitu Kepala Sub. Bidang, pelaksana sub. bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang yaitu bidang fisik dan sarana sub. bidang kebersihan Kabupaten Cirebon yang dijadikan responden. Kepala Bidang fisik dan prasarana sebagai informan dalam penelitian yang akan memberikan data yang penulis butuhkan sehubungan dengan penelitian Analisis Kinerja Pegawai Sub. bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Dalam Penataan Kualitas Kebersihan di Kabupaten Cirebon.

1.8.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah mengurutkan sedemikian rupa data-data yang telah terkumpul dari data yang masih mentah sampai data yang sudah jadi sehingga menjadi suatu kumpulan data yang

tersusun secara rapi. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu Penulis mengadakan pengamatan ke lapangan secara langsung kepada objek atau masalah yang akan diteliti, dan penulis tidak terlibat langsung dengan proses kerja.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara, mengadakan tanya jawab secara langsung bebas dan terarah yang ditunjukkan langsung kepada para informan yang terpilih.

3. Study kepustakaan

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dengan membaca dan mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen, makalah ilmiah, peraturan perundang-undangan serta sumber-sumber lain yang berkaitan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan guna pemecahan masalah.

4. Dokumentasi

Yaitu dengan cara membuat dokumen sehingga dapat menguatkan data yang ada di lapangan atau lokasi penelitian, dokumen tersebut berupa gambar-gambar yang dapat menunjukkan adanya masalah di lokasi penelitian tentang perencanaan kebersihan berupa kajian strategis yang dirancang oleh Dinas

Cipta Karya dan Tata Ruang Sub. bidang kebersihan dengan kinerja pegawai yang ada di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Sub. bidang kebersihan Kabupaten Cirebon.

1.8.2 Informan dan teknik pemilihan informan

Informan utama dalam penelitian kinerja pegawai Sub. bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon adalah Kepala Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon.

Informan pendukung yang bersangkutan tentang penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon agar dapat berkumpul secara maksimal adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon
- b. Kepala Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon
- c. Pelaksana Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon
- d. Pekerja tidak tetap
- e. Warga masyarakat

Diantara informan utama, ada 5 informan yang secara jelas mengetahui atau

paham tentang kebersihan di Kabupaten Cirebon.

1.8.3 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Dalam melaksanakan penelitian, data yang telah penulis dapat harus teruji keabsahan datanya. Karena data yang telah penulis kumpulkan dalam penelitian harus dapat dibuktikan dan pertanggung jawabkan kebenarannya.

Menurut *Moleong* (2006: 320-321) mengatakan:

Keabsahan data adalah bahwa setiap keabsahan harus memenuhi:

1. Mendemonstrasikan nilai yang benar
2. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan
3. Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya.

Penulis melakukan pengujian keabsahan data dengan cara membandingkan data dari melihat kinerja pegawai dilapangan dan data hasil wawancara isi suatu dokumen yang berkaitan. Sehingga data yang penulis peroleh dalam penelitian dapat dipercayai keabsahannya.

1.8.4 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang penulis lakukan adalah analisa data secara deskriptif, yakni menganalisis data dengan cara

mendeskrripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul.

Menurut *Miles* dan *Huberman* dalam Rohidi (1992: 16) mengemukakan bahwa:

1. Reduksi adalah proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dan catatan-catatan tertulis dilapangan.
2. Penyajian Data, sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan keyakinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Menarik Kesimpulan atau verifikasi melalui serangkaian penafsiran dengan menggolongkan kepada pola tertentu guna mencari interpretasi makna mencari hubungan antar berbagai konsep dengan yang berasal dari hasil pencatatan lapangan dengan pendekatan kualitatif.

Data yang akan di analisis ialah data yang berhubungan dengan dimensi-dimensi kinerja yang meliputi: 1) hasil kerja, 2) perilaku kerja, 3) dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

2. OBYEK PENELITIAN

2.1 Struktur Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, Visi, Misi, dan Tujuan Sasaran Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon

2.1.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 56 Tahun 2008, tentang Dinas Daerah, rincian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang disusun dengan susunan Organisasi dinas sebagai berikut:

1. Pimpinan adalah Kepala Dinas
2. Pembantu pimpinan adalah Sekretariat
3. Pelaksana adalah Bidang, Seksi, UPTD dan Kelompok Jabatan Fungsional

2.1.2 Kedudukan

1. Dinas adalah unsur pelaksana otonomi daerah.
2. Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2.1.3 Tugas

Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi, melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam hal ini, Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang melaksanakan tugas desentralisasi bidang kebersihan dan pertamanan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon berdasarkan kebijakan Bupati atau Sekretaris Daerah serta peraturan perundang-undangan dan tugas

pembantuan yang ditugaskan Pemerintah kepada Pemerintah Kabupaten Cirebon.

2.1.4 Fungsi

Untuk terselenggaranya tugas tersebut Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang mempunyai Fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kebersihan dan pertamanan.
2. Penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sub bidang kebersihan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pekerjaan umum sub bidang kebersihan.
4. Pelaksana tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

2.1.5 Susunan Organisasi

Adapun susunan organisasinya adalah:

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris Dinas, membawakan:
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Program
3. Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, membawakan:
 - a. Seksi Pertanahan
 - b. Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Ruang
 - c. Seksi Perijinan dan Pengawasan Ruang.

4. Bidang Bangunan Perumahan dan Pemukiman, membawakan:
 - a. Seksi Bangunan Gedung
 - b. Seksi Pemukiman
5. Bidang Kebersihan dan Pertamanan, membawakan:
 - a. Seksi penanggulangan Kebersihan
 - b. Seksi Pertamanan dan Pemakaman
6. Bidang Pemadam Kebakaran, membawakan:
 - a. Seksi Pencegah dan Penanggulangan Kebakaran
 - b. Seksi Penyuluhan.
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

2.1.6 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang

2.1.6.1 Visi dan Misi

a. Visi

Visi adalah cara pandang jauh kedepan, kearah mana orgnisasi akan dibawah, dimana tujuan ingin dicapai.

Visi Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang dirumuskan sebagai berikut: **“Terwujudnya tata ruang yang teratur serta pemukiman yang teratur, indah, bersih, dan aman dari bahaya kebakaran”**.

b. Misi

Untuk mewujudkan Misi yang telah ditetapkan, maka dirumuskan sejumlah Misi, yaitu:

1. Mewujudkan tata ruang yang teratur
2. Mewujudkan pemukiman yang tertib, asri, aman dari bahaya kebakaran
3. Meningkatkan kualitas pemukiman melalui penyediaan prasarana dan sarana air bersih, pembuangan sampah dan air limbah, drainase, taman, lapangan dan pemakaman
4. Mengoptimalkan pemungutan pendapatan asli daerah
5. Meningkatkan pelayanan kebersihan, pencegahan dan penaggulangan bahaya kebakaran.

2.1.7 Tujuan dan Sasaran

a. Tujuan

Tujuan merupakan target kualitatif organisasi dan merupakan penjabaran atau implementasi pernyataan misi. Tujuan membimbing gerak atau aktifitas kearah yang jelas, dan karenanya tujuan menuntut kemampuan organisasi untuk dinamis.

Sehingga jelas terlihat bahwa perumusan tujuan merupakan bagian dari Visi dan Misi organisasi, dan atas dasar hal tersebut Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang menetapkan tujuan berikut ini:

1. Menyiapkan rencana Tata Ruang Kawasan

2. Menyiapkan Sumer Daya Manusia yang Profesional
 3. Menyediakan Sarana dan Prasarana
 4. Menata Bangunan Pada Kawasan Permukiman
 5. Mensosialisasikan ketentuan dan prosedur Perizinan, Persampahan, Pemakaman dan Penanggulangan bahaya kebakaran
 6. Meningkatkan penerimaan Retribusi Perizinan, Persampahan dan Apar
 5. Terwujudnya kepuasan masyarakat dalam pelayanan kebersihan, pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran
 6. Tercapainya peningkatan Pendapatan Anggaran Daerah
- Tujuan dan Sasaran adalah bagian integral dari proses penentuan strategi organisasi, sekaligus sebagai gambaran keadaan yang ingin dicapai sesuai dengan wujud substansi dari Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

b. Sasaran

Berdasarkan penetapan atau perumusan tujuan tersebut diatas, maka sasaran lain yang ingin dicapai adalah:

1. Terwujudnya tata ruang yang teratur
2. Terwujudnya permukiman yang tertib, asri, bersih, aman dari bahaya kebakaran
3. Terwujudnya kualitas permukiman yang baik, dengan tersedianya prasarana dan sarana air bersih, pembuangan sampah dan air limbah, drainase, taman, lapangan, dan pemakaman.
4. Terciptanya kepuasan masyarakat dalam pengurusan perizinan.

2.2 Gambaran Umum Program dan Kegiatan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon

Sesuai dengan Perincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang sebagaimana ditetapkan oleh peraturan Bupati Cirebon No. 56 Tahun 2008 tentang Penetapan:

“Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 23 Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah mengatur rincian tugas dan fungsi dan tata kerja daerah diatur lebih lanjut oleh Bupati.

Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud di atas maka rincian tugas dan fungsi, dan tata kerja

Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati.”

Maka program dan kegiatan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang membantu Bupati melaksanakan tugas kewenangan dibidang keciptakaryaan, pada dasarnya adalah tugas-tugas bidang Cipta Karya dan Tata Ruang dalam mewujudkan Pembangunan Daerah Kabupaten Cirebon.

Fokus program dan Kegiatan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang di bidang keciptakaryaan adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan dan mengendalikan tata ruang
 2. Mengelola pelayanan perizinan dan merealisasikan penerimaan retribusi/pendapatan asli daerah
 3. Merencanakan dan mengawasi pembangunan permukiman dan gedung fasilitas umum.
 4. Mengelola pelayanan persampahan, pembuangan limbah, dan pencegahan penanggulangan kebakaran
 5. Menyediakan sarana dan prasarana penunjang kegiatan dinas
 6. Memelihara dan meningkatkan keindahan dan keasrian permukiman
- Program dan kegiatan yang akan dilakukan, dibiayai oleh dana yang bersumber baik dari APBN, APBD Provinsi maupun APBD Kabupaten Cirebon sendiri, dilaksanakan dalam

periode kegiatan tahunan atau lima tahunan.

3. PEMBAHASAN

3.1 Analisis Kinerja Pegawai Sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon.

Pemerintah keseluruhan mempunyai beberapa fungsi namun Salah satu fungsi utama dari pemerintah adalah menyelenggarakan pelayanan publik sebagai wujud dari tugas umum pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dalam hal tersebut pemerintah menggunakan birokrasi sebagai peran utama untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, adil, transparan dan akuntabel. Maka organisasi birokrasi diharapkan harus profesional, tanggap, aspiratif, terhadap berbagai masalah yang dikeluhkan oleh masyarakat.

Dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah harus mengevaluasi kinerja aparatur negara secara terus menerus agar dapat menjadi alat negara yang efisien dan efektif, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun pembangunan daerah yang menjadi tuntutan pekerjaan dan kewajibanya sebagai aparatur negara secara lancar, tepat dan baik dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat dan negara.

Pemerintah saat ini mengevaluasi birokrasi cenderung pada jumlah anggaran, peraturan perundang-perundangan, dan teknis pelaksanaan bukan pada kinerja aparatur Negara. Dalam praktek penyelenggaraan kinerja masih terdapat berbagai masalah antara lain perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan praktek sehari-hari, perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan hasil kerja pegawai aparatur Negara. Hal ini terjadi karena pendekatan kekuasaan birokrasi lebih dominan ketimbang keberadaan aparatur Negara sebagai pelayanan masyarakat.

Pelaksanaan kinerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon (kota sumber) oleh Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Sub. Bidang kebersihan Kabupaten Cirebon dilihat berdasarkan teori dari *Wirawan* dibawah ini.

Dimensi kinerja menurut *Wirawan* (2009: 54), ada 3 (tiga) Dimensi kinerja yakni sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yakni keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan di ukur kualitas dan kuantitasnya.
2. Perilaku kerja, ketika berada ditempat kerjanya, seseorang karyiawan mempunyai dua perilaku, yakni perilaku pribadi dan perilaku kerja.
3. Sifat pribadi yang ada hubunganya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi

karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Untuk mengetahui sejauh mana keoptimalan kinerja pegawai Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon akan dijelaskan dalam penjelasan identifikasi sebagai berikut:

1. Hasil kerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan

Hasil kerja, yakni keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan di ukur kualitas dan kuantitasnya, sebagai dasar utama dalam penilaian efisiensi penataan kualitas kebersihan adalah adanya hasil kerja dari pada kinerja para pegawai pemerintahan melayani publik dalam meningkatkan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon, baik di lihat dari segi kuantitas hasil penataanya maupun dilihat dari segi kualitas pelayanan kebersihanya. Sehingga dari tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas dan lengkap itu dapat ditarik kesimpulan tentang besar kecilnya hasil kerja para pegawai pemerintahan melayani masyarakat dalam meningkatkan kebersihan di Kabupaten Cirebon khususnya kota sumber.

Untuk mengetahui bagaimana hasil kerja pegawai Sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang dalam

meningkatkan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon (kota sumber), penulis melakukan wawancara dengan kasi bidang kebersihan Bapak Uus Sudrajat, ST sebagai informan.

Dalam wawancara dengan kasi bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon, beliau menyampaikan:

“Dalam bekerja kami sudah lakukan semaksimal mungkin untuk berupaya meningkatkan pelayanan kebersihan di Kabupaten Cirebon sampai kami lakukan beberapa kali perubahan jadwal penyapuan jalan dari 1 kali sampai 2 kali per hari”

“Namun tetap saja hasilnya masih kurang memuaskan karena masyarakat masih sulit untuk tidak membuang sampah sembarangan, juga masih kurangnya pengetahuan masyarakat tentang pengelolaan sampah 3R, padahal jika masyarakat mau mengola memisahkan sampah organik dan an organik masyarakat bisa lebih mengirit tanpa harus membayar iuran sampah kepada pemerintah dan bisa memanfaatkan sampah tersebut misal sampah organik bisa dijadikan sebagai pupuk. Sedangkan sampah an organik bisa di daur ulang seperti bungkus kopi bisa dibikin kerajinan tas, dompet itu bisa jadi pemasukan bagi masyarakat tersebut

bahkan Pemerintah Kabupaten Cirebon akan memberikan berupa uang bagi siapa saja yang bisa mengola sampah. Selain itu kita juga kesulitan dalam bidang jumlah pegawai yakni pasukan kuning atau penyapu jalan terbatas jumlahnya dan tempat pembuangan sampah akhir akan ditutup tahun 2013”.

Dari hasil wawancara diatas Dapat dikatakan bahwa memang dari hal perencanaan untuk berupaya meningkatkan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon strategi dari Kasi Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang tersebut sudah baik dan sudah maksimal namun masih banyak kendala dan hambatan yang terjadi dalam upaya tersebut.

Masih kurang optimalnya pengetahuan masyarakat dalam pengelolaan persampahan yakni, masyarakat masih membuang sampah dengan sembarang, sampah masih saja ada yang dibakar padahal sekarang sampah tidak boleh dibakar, masyarakat tidak mau mengola sampah sendiri atau memanfaatkan sampah yang ada, masyarakat masih hanya mengandalkan petugas pemerintah daerah dalam hal pengangkutan sampah dari rumah-rumah sampah ke pembuangan sampah akhir.

Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon, mempunyai kebijakan dalam hal persampahan yakni bagi siapa saja yang membantu Pemerintah Daerah Kabupaten

Cirebon dalam mengelola sampah akan diberikan uang pembinaan setiap bulanya sebagai prestasi mengurangi hambatan yang dialami Pemerintah Kabupaten Cirebon dalam bidang Persampahan.

Masyarakat dapat memisahkan sampah Organik dan an Organik untuk di manfaatkan seperti contoh Sampah Organik dapat dimanfaatkan sebagai pupuk tanaman dan Sampah an Organik dapat dimanfaatkan sebagai bidang usaha seperti bungkus kopi, indomie, diterjen, dll dapat dijadikan kerajinan tas, dompet, dll. Dari hal tersebut masyarakat tidak perlu membayar iuran kepada Pemerintah Daerah untuk membuang sampah namun sebaliknya dari hal tersebut masyarakat dapat menghasilkan uang dari usaha tersebut maupun uang pembinaan dari Pemerintah Kabupaten Cirebon.

Selain kendala kurang optimalnya pengetahuan masyarakat tentang pengelolaan persampahan yakni terbatasnya jumlah pegawai penyapu jalan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau pegawai yang sudah berumur serta pengadaan kendaraan pengangkut sampah yang sudah berumur. Kendala pegawai yang sudah berumur yang harusnya sudah dipensiunkan dan tidak adanya pengganti jika pegawai ada yang tidak masuk kerja adalah kendala yang mestinya harus cepat teratasi dengan menambah jumlah pegawai

dan juga Anggaran yang terbatas juga adalah hambatan yang utama dalam masalah ini.

Pemerintah Kabupaten Cirebon harusnya menambah jumlah pegawai dan segera memikirkan permasalahan untuk menambah anggaran untuk pengadaan sarana dan prasarana persampahan baik pengadaan tong sampah, mobil pengangkut sampah dan mencari lokasi yang baru untuk pembuangan sampah akhir untuk tahun 2013 jika tempat pembuang sampah akhir yang sekarang sudah di tutup.

Selain melakukan wawancara dengan kasi kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon. Penulis juga melakukan wawancara dengan masyarakat Bapak arif sebagai informan, didapat keterangan sebagai berikut:

“Menurut pengamatan saya yang hampir tiap hari menggunakan kota sumber sebagai alat transportasi untuk di lewati dari majalengka ke kota Cirebon untuk bekerja, kualitas kebersihan yang ada di jalan protocol kota sumber masih kurang bersih terlihat dari sepanjang jalan masih kotor dan disamping jalan trotoar masi ada tumpukan sampah yang tidak semestinya dibuang disitu. Dan kinerja pasukan penyapu jalan kadang tidak serius menyapu Terlihat dari pegawai yang kurang dari jam 7 pagi tapi uda nongkrong ngobrol-ngobrol dengan

teman dan ada juga yang diwarung sekedar minum kopi”.

Dari wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon khususnya jalan protokol yang ada di kota sumber masih kurang baik terlihat dari jalan atau trotoar yang masih banyak sampah berserakan dan di pinggir jalan masih banyak pembuangan sampah yang tidak semestinya sampah dibuang disitu, dan para pegawai penyapu jalan yang terlihat tidak serius dalam bekerja dan asal selesai dalam bekerja.

Pembuangan sampah harusnya tidak boleh di buang disembarang tempat apalagi terlihat setumpukan sampah terlihat di pinggir jalan. Semestinya pengadaan tong sampah lebih banyak lagi di setiap 20 meter sehingga masyarakat tidak adanya kesempatan untuk membuang sampah sembarang namun dikumpulkan dan dibuang disekitar tong sampah yang dekat dipinggir jalan sehingga sampah tidak mengganggu dari keindahan suatu wilayah.

Pegawai atau pekerja penyapu jalan dalam bekerja harus bisa memafaatkan waktu dengan sebaik mungkin dan bisa mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaanya tersebut, dalam bekerja tidak boleh asal selesai hanya karena melihat teman sudah lebih dulu selesai dan ingin berkumpul sekedar ngobrol dan minum kopi pekerjaan yang belum selesai tinggal begitu

saja dengan keadaan yang masih kotor, dan harusnya pegawai sebelum jam istirahat dan pekerjaan belum selesai pegawai diwajibkan bekerja maksimal dalam mencapai hasil yang diharapkan oleh atasan atau masyarakat Kabupaten Cirebon yakni lingkungan yang bersih, nyaman dan asri.

Selain melakukan wawancara dengan Kasi Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dan masyarakat sekitar Penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu Pegawai Negeri Sipil yang ada di kompleks pemerintah Kabupaten Cirebon, Bapak Sumarno sebagai informan, didapat pula keterangan sebagai berikut:

“Kebersihan di kota sumber masih belum dikatakan bersih, terlihat dari masih banyaknya sampah yang ada dijalan komplek perkantoran. Penyapu jalan hanya terpaku untuk membersihkan jalan saja, namun trotoar tidak disapu, harusnya penyapu jalan juga memperhatikan selokan karena selokan yang ada di komplek perkantoran hampir semua kotor penuh dengan sampah ditakutkan nanti mampet, karena jarang dibersihkan apalagi sekarang mau masuk musim hujan harusnya hal itu diperhatikan untuk mencegah terjadinya saluran mampet yang bisa bikin banjir”.

Berdasarkan wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa memang kualitas keberihan

di Kabupaten Cirebon masih jauh dari harapan yang semua orang inginkan yakni bersih dan nyaman, terlihat di jalan protokol masih kotor, selokan banyak terdapat sampah, disekitar jalan trotoar banyak setumpukan sampah dan komplek perkantoran Pemerintah Kabupaten Cirebon juga tidak luput dari sampah yang berserakan ini disebabkan bukan hanya masyarakat yang tidak peduli kebersihan namun juga kinerja pegawai penyapu jalan yang tidak maksimal dalam bekerja.

Kinerja Pegawai penyapu jalan masih kurang maksimal dalam bekerja, terlihat mereka masih hanya asal-asalan dalam bekerja sehingga hasilnya kurang baik terbukti trotoar masih kotor dan selokan yang ada di halaman komplek perkantoran jarang dibersihkan bahkan tidak pernah dibersihkan padahal dampak tersebut bisa mengakibatkan banjir karena selokan mampet oleh sampah.

Pasukan penyapu jalan semestinya tidak hanya terpaku bekerja menyapu jalan saja namun harus juga memperhatikan lingkungan sekitarnya seperti keadaan trotoar bersih tidak, selokan kotor tidak dan lingkungan disekitar jalan trotoar bersih tidak seperti ada tidaknya setumpukan sampah hal ini perlu diperhatikan sehingga hasilnya pun akan terlihat maksimal, lingkungan akan menjadi bersih tidak hanya

jalan saja dan tentunya akan menjadi lebih nyaman dan asri.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, terlihat bahwa hasil kerja dari pada pegawai di Sub Seksi Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon sudah lumayan baik untuk perencanaan berupaya meningkatkan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon, hanya saja sang penulis mengamati saat dilapangan bahwa pegawai pasukan penyapu jalan belum disiplin, bekerja asal-asalan terlihat terlalu cepat dalam melaksanakan penyapuan dan pengangkutan sampah di jalan protokol sehingga hasilnya pun kurang baik masih banyak sampah yang terlewat untuk disapu dan di angkut. Pegawai belum juga berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tugasnya, untuk meningkatkan kualitas kebersihan di lingkungan Kabupaten Cirebon khususnya kota sumber, Hal tersebut merupakan hambatan dalam kinerja pegawai.

Hambatan yang terjadi dalam hasil kerja pegawai di Sub Seksi kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon seperti belum disiplinnya pegawai pasukan kuning atau penyapu jalan, bekerja asal-asalan dalam menyapu jalan dan pengangkutan sampah ke mobil sehingga hasilnya pun kurang bersih masih banyak sampah yang terlewat untuk di bersihkan.

Penulis pun melihat dan mengamati para pegawai dalam bekerja memang belum optimal. Terdapat pula kendala dalam kelancaran tugas para pegawai, misalnya terbatasnya sarana dan prasarana terbatasnya tong sampah, kendaraan pengangkutan sampah yang sudah tua, anggaran terbatas dan pula masyarakat sendiri masih kurang antisipasi terhadap kebersihan lingkungan, dan walaupun semaksimal apapun cara pegawai dalam upaya membersihkan lingkungan Kabupaten Cirebon, sarana dan prasarana terpenuhi anggaran tercukupi, ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya dukungan atau partisipasi dari masyarakat Kabupaten Cirebon itu sendiri.

Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut pegawai harus lebih disiplin dan bekerja secara profesional tidak bekerja asal cepat selesai tanpa memperhatikan hasil dari pekerjaannya tersebut, dan kasi harus selalu mengingatkan dan mengevaluasi memberikan instruksi dan motivasi kepada staf dan anak buahnya untuk bekerja secara cepat namun dengan hasil yang optimal benar-benar baik, sehingga pegawai di Sub. Seksi Kebersihan akan lebih handal dalam meningkatkan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon.

Setelah mengurai beberapa hal diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan dilihat dari hasil kerja masih

belum optimal. Pegawai harus lebih disiplin dan bekerja tidak asal-asalan sehingga kinerja pegawai bisa mendapatkan hasil yang optimal.

2. Perilaku kerja pegawai berkaitan dengan penataan kualitas kebersihan

Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yakni perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan misalnya cara berjalan, cara makan dan cara berbicara. Sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan dan cara berjalan tentara dalam upacara.

Kinerja para pegawai di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Sub. Bidang kebersihan Kabupaten Cirebon berjalan dengan baik dan optimal apabila, penerapan perilaku kerjanya dilaksanakan para pegawainya dengan baik dan sesuai dengan apa yang ditugaskan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Uus Sudrajat, ST selaku kasi di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Sub. Bidang kebersihan Kabupaten Cirebon sebagai informan, dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan:

“Perilaku kerja para pegawai pasukan kuning atau penyapu dan petugas pengangkutan sampah hampir semua sudah cukup baik mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dimata saya, meski ada saja pegawai di beberapa titik-titik lokasi penyapuan yang berperilaku agak malas dan asal-asalan dalam bekerja, namun kami selalu pantau agar pegawai tersebut mau lebih rajin lagi untuk bekerja”.

Dari hasil wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa perilaku kerja pasukan kuning atau penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah ada yang berperilaku baik dan ada juga yang tidak baik, ada yang rajin ada juga yang malas. Pegawai penyapu jalan kebanyakan dalam bekerja hanya berangkat datang bekerja dan pulang cepat hal ini dapat dikatakan pegawai dalam bekerja hanya asal cepat selesai tanpa memperhatikan hasil dari pekerjaannya tersebut.

Pegawai penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah seharusnya tidak boleh malas dalam bekerja dan tidak asal selesai tanpa memperhatikan hasil dari pekerjaannya tersebut, perlu juga adanya pengawasan dari atasan dan evaluasi kinerja pegawai sehingga adanya keseriusan dalam upaya meningkatkan kualitas kebersihannya maupun kinerja pegawainya

Selain melakukan wawancara dengan Kasi Sub. Bidang kebersihan penulis juga melakukan wawancara dengan staf Sub. Bidang kebersihan Ibu Erna Ismiyani, ST sebagai informan dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan:

“Sikap dan perilaku para pegawai penyapu jalan dan petugas pengangkutan sampah baik di depan kami, namun kami tidak tahu di belakang kita. tetapi melihat dari hasil atau kerjanya masih saja ada yang sering tidak masuk kerja dan dilihat dari kerjanya masih tidak serius hanya bekerja asal selesai seb. pertinya di dalam diri pegawai belum tertanam jiwa pekerja keras seperti yang kita inginkan”.

Dari hasil wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa sikap dan perilaku para pegawai penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah memang baik namun mereka masih tetap malas dan hasil dari pekerjaan dari petugas penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah masih jauh dari harapan semua pihak. Dan belum adanya tertanam jiwa pekerja keras dalam setiap diri pegawai terlihat masih malas dan bekerja asal-asalan.

Petugas penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah seharusnya tidak malas dalam bekerja karena bagaimanapun seperti yang dikatakan oleh Kasi Sub. Bidang kebersihan Bapak Uus Sudrajat, ST jumlah

pegawai tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus diselesaikan atau jika ada pekerja petugas penyapu jalan atau petugas pengangkut sampah yang tidak berangkat maka tidak ada yang menggantikan tugas dari pegawai yang tidak berangkat tersebut.

Atasan juga harus memberikan sanksi kepada pekerja yang tidak berangkat tanpa ada alasan apapun, sehingga pekerja akan menjadi takut untuk malas tidak masuk kerja, selain sanksi atasan juga perlu memantau setiap saat bagaimana keadaan pekerja saat dilapangan ketika bekerja apakah benar bekerja dengan baik ataukah bekerja malas-malasan karena satu tidak bekerja maka satu lokasi yang tidak disapu maka akan berpengaruh bagi kebersihan kota sumber.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, terlihat bahwa perilaku kerja pegawai belum cukup baik, dilihat dari sikap dan perilaku kerja keras pegawai yang masih malas dalam bekerja meningkatkan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon. belum ada tertanam jiwa pekerja keras di dalam diri setiap pegawai terlihat dari hasil kerja yang kurang baik dan waktu bekerja yang cepat selesai namun hasilnya kurang optimal.

Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut *Mangkunegara* yakni factor individu dan factor lingkungan organisasi. Penulis mengamati dari factor

individu pegawai belum cukup baik terlihat dari belum punya jiwa pekerja keras sehingga tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sedangkan dari factor lingkungan organisasi lokasi kerja yang tersebar dan jarang terpantau dari atasan, sehingga pegawai dalam bekerja seolah mengabaikan tugas untuk mendapatkan hasil yang maksimal hanya bekerja seolah hanya mendapatkan uang bekerja cepat selesai tanpa memperhatikan baik tidak hasil kerjanya.

Hambatan yang terjadi dalam perilaku kerja dapat dilihat dari perilaku pribadi pekerja yang mungkin merasa bekerja tidak terpantau dan jenuh, gengsi bekerja di bidang sampah ditambah lagi belum mempunyai sifat pekerja keras dalam diri pegawai tersebut hanya bekerja asal-asalan yang penting sudah melakukan tugas dan mendapatkan uang tanpa memperhatikan hasil kerjanya.

Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut, pegawai agar tidak terburu-buru dalam bekerja meski bekerja sendiri-sendiri tersebar dengan teman yang lainya tetap saja harus mengutamakan hasil dari kerja tersebut, karena bagaimanapun pekerjaan dengan hasil yang maksimal adalah tuntutan mutlak bagi semua instansi.

Menurut penulis kinerja pegawai dalam penataan kualitas di Kabupaten Cirebon oleh Sub. Bidang kebersihan Dinas

Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dilihat dari perilaku kerjanya belum optimal, pegawai harus berperilaku dan bersikap dengan mengutamakan hasil kerjanya tidak hanya mengutamakan kerja dengan cepat selesai namun dengan dengan hasil yang kurang baik, pegawai juga tidak boleh malas dan harus mempunyai jiwa pekerja keras sehingga dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon bisa mendapatkan hasil yang optimal.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Sesuatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Uus Sudrajat, ST sebagai kasi Sub. Bidang kebersihan di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon sebagai

informan, dalam wawancara tersebut, beliau menyampaikan:

“Saya pikir pegawai yang saya pimpin mungkin tidak perlu ketrampilan khusus untuk melaksanakan tugas yang saya berikan, hanya semangat kerja yang tinggi dan tidak mempunyai sifat yang gengsi karena pekerjaan yang kami gelutin berkaitan dengan sampah. Baik penyapu jalanan maupun para petugas pengangkut sampah”.

Berdasarkan wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa dalam upaya meningkatkan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon, tidak perlunya ketrampilan yang berarti karena semua orang pasti bisa dalam mengerjakan menyapu untuk membersihkan kotoran, seperti yang dilakukan manusia setiap hari dalam membersihkan rumah yang ditinggalinya. Namun semangat bekerja yang tinggi yang dibutuhkan, Sifat tidak gengsi dan perilaku tidak jijik ketika bertemu dengan sampah itulah hal yang dibutuhkan ketika bekerja di bidang kebersihan dengan semangat kerja yang tinggi akan terciptanya kepribadian kinerja yang efektif dan efisien.

Selain melakukan wawancara dengan kasi Sub. Bidang kebersihan penulis juga melakukan wawancara dengan staf Sub. Bidang kebersihan Ibu Erna sebagai informan dalam wawancara tersebut beliau menyampaikan:

“Semangat kerja pegawai dalam bekerja masih belum semangat, terlihat dari banyak pekerjaan yang belum diselesaikan dengan baik. Pegawai banyak yang jarang masuk kerja, sehingga di wilayah bagianya tersebut kotor tidak disapu dikarenakan tidak ada yang menggantikan karena keterbatasan pekerja, dan status pegawai harusnya di swastakan karena tau sendiri di swasta prestasi pekerja lebih menjamin daripada di birokrasi sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena takut untuk dipecat”.

Dari wawancara diatas didapat keterangan sebagai berikut bahwa semangat kerja para petugas penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah masih belum semangat, terlihat dari pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik. Petugas penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah masih malas dan banyak yang jarang masuk kerja sehingga di lokasi yang menjadi wilayah penyapuan di jalan protokol kota sumber kotor karena tidak ada yang menggantikan tugasnya karena minimnya jumlah pekerja petugas penyapu jalan.

Petugas penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah seharusnya statusnya di swastakan untuk upaya meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja, pegawai akan menjadi takut untuk malas-malasan dalam bekerja dan sering tidak

masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas karena akan dipecat. Tujuan dari status pakerja diswastakan karena prestasi kinerja pegawai di swasta lebih menjamin kualitasnya daripada di birokrasi.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, terlihat bahwa sifat pribadi pegawai para penyapu jalan dan petugas pengangkutan sampah belum optimal, terlihat dari pegawai yang masih belum semangat dan malas dalam bekerja menyapu jalan dan mengangkut sampah di jalan-jalan dan titik-titik pembuangan sampah di kota sumber.

Hal ini dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Menurut data yang penulis amati faktor individu dari pegawai belum cukup baik terlihat dari pegawai belum mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dan factor lingkungan organisasipun belum cukup baik dan mendukung untuk mendapatkan hasil yang baik dari kinerja para pegawai terlihat pegawai tidak terkontrol atau terawasi karena banyaknya pegawai yang tersebar di titik lokasi yang menjadi pekerjaan di kota sumber Kabupaten Cirebon. Sehingga itu menjadi peluang para pegawai untuk bemalas-malasan dalam bekerja.

Hambatan yang terjadi dalam sifat pribadi yang ada hubunganya dengan pekerjaan dapat dilihat dari sifat pribadi

pegawai yang belum bersemangat untuk bekerja karena merasa tidak terawasi oleh pimpinan sehingga itu menjadi kesempatan pegawai untuk bekerja lebih cepat dan asal cepat selesai tanpa memperhatikan hasil baik atau tidaknya.

Upaya untuk mengatasi hambatan di atas, pegawai agar lebih mengutamakan hasil kerjanya dan kepentingan umum tidak terburu-buru dalam bekerja. Meski tidak terawasi dalam bekerja namun pegawai harus bisa mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sehingga kinerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan masyarakat merasa nyaman dengan kualitas kebersihan yang terjamin di wilayah kota sumber Kabupaten Cirebon.

Menurut penulis kinerja pegawai Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam penataan kualitas kebersihan di kota sumber Kabupaten Cirebon, dilihat dari sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yakni pegawainya belum optimal. Pegawai harus bisa mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaannya tersebut, sehingga dalam diri pegawai yang tidak serius dalam bekerja ada perasaan takut akan di tegur atau dipecat oleh pimpinanya hal tersebut sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai agar kinerja pegawai dalam penataan kualitas

kebersihan di Kabupaten Cirebon dapat mendapatkan hasil yang optimal.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab IV (empat) bahwa Analisis Kinerja Pegawai Sub. Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil kerja dari pada pegawai di Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon masih belum tercipta sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak terutama masyarakat sebagai pengguna kualitas kebersihan di wilayah Kabupaten Cirebon Khususnya Kota Sumber menurut masyarakat, masih banyaknya sampah di jalan protokol, selokan yang ada di wilayah sumber, situs-situs di Kota Sumber, bahkan di wilayah perkantoran Pemerintah Kabupaten Cirebon tidak luput dari adanya sampah. Sehingga dapat disimpulkan hasil kerja daripada kinerja pegawai Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon (kota sumber) belum optimal sesuai dengan yang diharapkan

yakni Lingkungan yang bersih, nyaman, sehat, dan asri.

2. Perilaku kerja pegawai di Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon belum optimal dilihat dari teori kinerja menurut wirawan dan wawancara dengan kasi Sub. Bidang kebersihan, pegawai dilihat dari sikap dan perilaku kerja kerasnya masih malas dalam bekerja, belum tertanamnya jiwa pekerja keras didalam setiap pribadi para pegawai terlihat dari hasil kerja yang kurang dari harapan. dari kendala tersebut harusnya pegawai dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon (kota sumber) lebih bersemangat lagi dalam bekerja, tidak boleh malas dan bekerja asal-asalan karena harus mementingkan dari hasil kerjanya baik atau tidaknya. Sehingga hasil kerja daripada perilaku kerja yang baik akan menjadikan hasil kerja yang baik pula, wilayah yang kotor akan menjadi bersih dan nyaman.
3. Sifat pribadi pegawai di Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon (kota sumber) menurut wawancara dengan kasi Sub. Bidang kebersihan belum optimal. Terlihat para pegawai penyapu jalan dan petugas pengangkut sampah yang tidak

bersemangat dalam bekerja dan malas sehingga masih banyaknya sampah yang tidak disapu dan diangkut kedalam mobil terlihat dari hasil kerja mereka yang asal-asalan dalam mengangkut sampah yang ada didalam tong sampah saja yang di angkut kedalam mobil sedangkan sampah yang berserakan di sekitar tong sampah tidak diangkut. Dari masalah tersebut harusnya pegawai harus bisa mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaannya tersebut dan harus adanya pengawasan dan teguran yang berarti kepada setiap pegawai yang malas dan asal-asalan dalam bekerja, sehingga dalam diri pegawai yang tidak serius dalam bekerja akan ada perasaan takut karena akan ditegur dan dipecat oleh pimpinanya. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon akan mendapatkan hasil yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui hasil bahwa kinerja dalam penataan kualitas kebersihan di Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon (kota sumber) belum optimal, dilihat dari 3 Dimensi kinerja yaitu (1) Hasil kerja belum optimal; (2) perilaku kerja pegawai belum optimal; (3) sifat pribadi pegawai yang ada

hubungannya dengan pekerjaan belum optimal.

Pada hakikatnya semua kinerja pegawai akan membuahkan hasil yang maksimal jikalau dalam semua pencapaian tujuan tersebut di usahakan secara maksimal pula. Seperti di Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon kinerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon (kota sumber) sudah bagus dalam perencanaan penataanya namun dalam pencapaian tujuan tersebut kinerja pegawai belum tercipta secara maksimal sehingga belum terciptanya kualitas kebersihan yang baik di Kabupaten Cirebon.

4.2 Saran

Untuk mengatasi hambatan-hambatan atau masalah-masalah yang terjadi dalam proses kinerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan di Sub. Bidang kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon, Penulis mencoba memberikan saran-saran dengan harapan yang besar bisa menjadi masukan bagi Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Cirebon Khususnya di Sub. Bidang kebersihan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon khususnya kota sumber. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan antara lain:

1. Untuk meningkatkan hasil kerja, pegawai harus lebih disiplin dan bekerja secara profesional tidak bekerja asal cepat selesai tanpa memperhatikan hasil dari pekerjaannya tersebut, dan kasi harus selalu mengingatkan dan mengevaluasi memberikan instruksi dan motivasi kepada staf dan anak buahnya untuk bekerja secara cepat namun dengan hasil yang optimal benar-benar baik.
2. Upaya meningkatkan perilaku kerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan, pegawai agar tidak terburu-buru dalam bekerja meski bekerja sendiri-sendiri tersebar dengan teman yang lainnya tetap saja harus mengutamakan hasil kerjanya tersebut dan adanya pemantauan oleh kasi ketika pegawai sedang bekerja sehingga hasil kerja dari pegawai bisa terkontrol dan sesuai dengan yang diharapkan
3. Upaya untuk meningkatkan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, pegawai harus memiliki kepribadian yang berjiwa besar dan mempunyai sifat semangat kerja yang tinggi dan tidak malas, agar pegawai lebih mengutamakan hasil kerjanya dan kepentingan umum tidak terburu-buru dalam bekerja. Meski tidak terawasi dalam bekerja namun pegawai harus bisa bertanggungjawabkan hasil

kerjanya dan selalu diberikanya pengertian dan motivasi oleh kasi tentang bagaimana cara kerja yang baik kepada para pegawai.

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam penataan kualitas kebersihan, diperlukan meningkatkan disiplin kerja pegawai, serta evaluasi dan motivasi dari atasan untuk terus memantau serta mendukung para pegawai supaya dapat tercapai hasil yang baik. kinerja pegawai dalam penataan kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon (kota sumber) sudah bagus dalam perencanaan penataanya namun dalam pencapaian tujuan tersebut kinerja pegawai belum tercipta secara maksimal sehingga kualitas kebersihan di Kabupaten Cirebon belum tercipta secara maksimal pula.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Arikunto, Suharsimi., 1997. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Hadiri, Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis Kompetitif*, Gadjah Mada University Press. Jakarta, 2007.
- Hasibuan, SP Malayu., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Maleong. J. Lexy, 2010, *Metodologi Penelitian kualitatif*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Schermerhon R. Jr. Jhon 2000, *Manajemen buku 1* (edisi bahasa Indonesia), andi. Yogyakarta.

Sedarmayanti., 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Mandar Maju

Siagian, P Sondang., 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono., 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Tika Pabundu Muhamad. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Perusahaan, Bumi Aksara, Jakarta, 2010.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta, 2009.

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 atas Perubahan atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2008 tentang Pemerinah Daerah.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian.