

ANALISIS KINERJA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN REMBANG

Sintiya Nurjanah¹, Tri Yuniningsih²

Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269 Telepon
(024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman: www.fisip.undip.ac.id Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

This research was motivated by the problem of performance achievement in DPUTARU Rembang Regency which experienced an increase and decrease in performance achievement insignificantly in 2021-2023. Performance is the result of work that is assessed based on skill, experience, and time. Meanwhile, an organization is a group of people who have the same interests and goals. So, organizational performance is the result of carrying out tasks in an organization that are assessed based on ability, experience, and motivation. The purpose of the study was to analyze the performance of the Public Works and Spatial Planning Office of Rembang Regency, and identify the factors that support and inhibit the performance of the Public Works and Spatial Planning Office of Rembang Regency using the theory of measuring organizational performance according to Dwiyanto which includes productivity, service quality, responsiveness, responsibility, accountability, and the theory of factors supporting and inhibiting performance using the theory of Armstrong and Baron, namely personal factors, leadership factors, team factors, system factors, and contextual/situational factors. This research uses qualitative methods by using data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that the performance of the Public Works and Spatial Planning Office of Rembang Regency has been running optimally, although there are symptoms that are not optimal, namely productivity and for factors inhibiting the performance of the Public Works and Spatial Planning Office of Rembang Regency, namely personal factors and system factors.

Keywords: *Organizational Performance, SIWASTEK, TURBINLAK*

PENDAHULUAN

Pemerintahan suatu negara pada tingkat nasional terdiri dari berbagai satuan kerja yang memiliki beragam nomenklatur, seperti kementerian, departemen, direktorat jenderal, badan, dan biro. Sebagian dari satuan kerja tersebut memiliki unit yang tersebar di seluruh wilayah negara. Selain

itu, terdapat aparatur pemerintahan daerah dengan struktur yang mencakup provinsi, kabupaten, kecamatan, kelurahan, dan desa. Seluruh struktur pemerintahan ini membentuk suatu sistem birokrasi pemerintahan yang disebut *civil service*.

Pemerintah beserta seluruh jajarannya berperan sebagai sumber inovasi

dan gagasan baru. Seiring dengan perkembangan kondisi masyarakat, kebutuhan serta tuntutan terhadap layanan publik terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menuntut aparaturnya pemerintah untuk menjalankan peran strategis dalam tata kelola pemerintahan. Prinsip efisiensi dan efektivitas harus senantiasa dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas rutin maupun dalam penyelenggaraan pembangunan nasional. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan yang dihadapi pemerintah, seperti dana, sumber daya, sarana, prasarana, tenaga ahli, keterampilan, serta waktu yang tersedia (Lijan Poltak Sinambela, dkk., 2010:66).

Indonesia berkomitmen untuk mewujudkan tujuan pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals-SDGs*) yang mencakup aspek pembangunan ekonomi, inklusi sosial, dan perlindungan lingkungan. Untuk itu, penataan ruang yang baik merupakan kunci untuk mencapai keseimbangan antara pembangunan ekonomi dan pelestarian lingkungan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran krusial dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang di suatu wilayah. Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sangat mempengaruhi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat

karena terkait langsung dengan pembangunan fisik dan estetika lingkungan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi pembangunan infrastruktur, termasuk jalan, jembatan, irigasi, dan berbagai fasilitas umum lainnya.

Di era reformasi birokrasi, tuntutan terhadap akuntabilitas dan transparansi kinerja dinas semakin tinggi. Masyarakat dan pemangku kepentingan menuntut agar kinerja dinas diukur dan dievaluasi secara objektif untuk memastikan penggunaan dana publik yang efisien dan efektif. Untuk mencapai kinerja optimal Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi pegawai. Upaya ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang selaras dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUTARU) Kabupaten Rembang telah mengimplementasikan sistem kinerja yang berpedoman pada Indikator Kinerja Utama (IKU). Hal ini didasarkan pada Keputusan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Nomor 900/016/2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama

(IKU) DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026. IKU digunakan sebagai dasar dalam perencanaan kinerja dan anggaran, penyusunan dokumen penentuan kinerja, penyusunan laporan akuntabilitas

kinerja, serta evaluasi pencapaian kinerja yang selaras dengan dokumen rencana strategis. Selain itu, IKU mengacu pada indikator kinerja strategis Kabupaten Rembang dan *core bisnis* perangkat.

Tabel 1 Indikator Kinerja Utama DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026

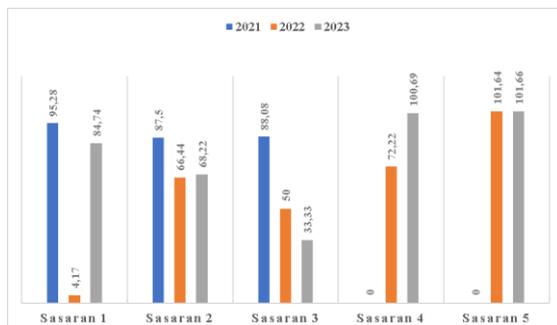
No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Penjelasan / Formulasi Perhitungan	Sumber Data	Penanggung Jawab
1.	Meningkatkan pemerataan dan kualitas pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan	Indeks aksesibilitas jalan	Panjang jalan kabupaten yang terawat dengan baik dibagi oleh luas keseluruhan wilayah administrasi	Bidang Bina Marga	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
2.	Meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengakses layanan dasar	Indeks aksesibilitas layanan dasar	Rumah tangga yang mendapatkan akses air minum ditambah akses sanitasi bagi dua x 100%	Bidang Sanitasi dan Air Minum	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
3.	Meningkatkan kinerja pengelolaan sumber daya air	% ketersediaan air baku	Jumlah ketersediaan air baku dibagi kebutuhan air baku x 100%	Bidang Sumber Daya Air	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
4.	Meningkatkan perwujudan rencana tata ruang daerah	Capaian perwujudan program rencana tata ruang	Jumlah pemanfaatan ruang bagi jumlah luas rencana tata ruang x 100%	Bidang Tata Ruang	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
5.	Meningkatkan kualitas hasil penyelenggaraan bangunan gedung dan lingkungannya serta layanan jasa konstruksi	% pertumbuhan bantuan teknis bangunan gedung dan jasa konstruksi	Tahun t dikurangi tahun t-1 dibagi Tahun t-1 dikali 100%	Bidang Penataan Bangunan dan Bina Jasa Konstruksi	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
6.	Meningkatkan kualitas dokumen perencanaan, ketepatan capaian target kinerja, ketepatan pelaporan, pelaksanaan program kegiatan, dan meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas layanan publik	Nilai SAKIP OPD	Hasil penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdasarkan kriteria Kementerian PAN dan RB	Sekretariat	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

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

Tabel 1.1 di atas menjelaskan mengenai Indikator Kinerja Utama (IKU) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 dengan pokok utama pembahasan IKU yaitu mengenai aksesibilitas

infrastruktur pembangunan jalan, aksesibilitas layanan dasar berupa air minum rumah tangga, ketersediaan air baku untuk meningkatkan kinerja pengelolaan sumber daya air, meningkatkan perwujudan program rencana tata ruang, meningkatkan kualitas penyelenggaraan pertumbuhan bantuan teknis bangunan gedung dan jasa konstruksi, meningkatkan kualitas nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) dan kualitas pelayanan publik.



Gambar 1 Capaian Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang Tahun 2021-2023

Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai sumber data

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa capaian indikator kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan variasi dengan adanya kenaikan dan penurunan. Sasaran 1 peningkatan kesetaraan dan kualitas dalam pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan pada tahun 2021 memperoleh capaian sebesar 95.28 dan mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan nilai

capaian sebesar 4,17. Namun, pada tahun 2023 mengalami peningkatan yang signifikan dengan capaian 84,74.

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

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

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

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

Menghadapi berbagai permasalahan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan Ruang Kabupaten Rembang sangat penting meningkatkan kinerja untuk memastikan pelayanan yang baik dan berkualitas. Untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan efektif, perhatian dan bantuan yang memadai dari pemerintah daerah, diharapkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dapat ditingkatkan sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang belum optimal, dikarenakan terdapat beberapa Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tidak tercapai antara capaian dan realisasinya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang masalah adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

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

kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang diamati oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara menyeluruh dengan deskripsi yang disajikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam konteks ilmiah tertentu, serta menggunakan berbagai metode ilmiah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mengumpulkan fakta mengenai fenomena yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan informan secara *purposive*, yaitu strategi pemilihan individu atau peristiwa tertentu yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dan tidak dapat

diperoleh melalui metode pemilihan lainnya (Maxwell, 2012). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik *snowball sampling*, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014) yang merupakan teknik penentuan sampel yang dimulai

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Organisasi

1. Produktivitas

Menurut Dwiyanto (2017), konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Penilaian produktivitas dapat dilihat dari sejauh mana pelayanan publik dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang menilai produktivitas kinerja melalui dua aspek. Pertama, efektivitas kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Kedua, efisiensi kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang belum optimal dalam melaksanakan program dan kegiatan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Dwiyanto (2017). Meskipun efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan sudah optimal dengan adanya analisis kebutuhan masyarakat, pengawasan, dan evaluasi.

dengan jumlah sampel yang kecil dan kemudian berkembang. Pada penelitian mengenai kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang, terdapat tujuh informan yang berfungsi sebagai sumber data penelitian.

Namun, pada pelaksanaan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan masih belum optimal dan memiliki kendala. Kendala yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang adalah seringkali menerima anggaran yang tidak sesuai dengan usulan yang diajukan, sehingga banyak program dan kegiatan yang telah disusun berdasarkan analisis kebutuhan masyarakat tidak dapat dilaksanakan akibat ketidaktersediaan anggaran untuk pelaksanaannya.

2. Kualitas Layanan

Kualitas layanan adalah proses evaluasi kinerja organisasi pelayanan publik, karena ketidakpuasan masyarakat sering mengarah pada pandangan negatif. Dalam pelaksanaan kualitas layanan dinilai dua gejala. Pertama, kualitas pelayanan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang. Kedua, produk dan jasa yang dihasilkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang

sudah optimal dalam memberikan pelayanan serta menghasilkan produk dan jasa. Hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam menyesuaikan layanan dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat. Selain itu, hal tersebut juga tercermin dari tanggung jawab yang diemban oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang terhadap produk dan jasa yang disampaikan kepada masyarakat. Meskipun, masih terdapat bidang yang tidak menghasilkan produk melainkan hanya jasa tetapi tidak mengurangi hasil kinerja yang optimal dari dinas dalam melayani masyarakat.



Gambar 2 Produk dan Jasa Bidang Sumber Daya Air dalam Program Rehab Aset Irigasi

Sumber : Instagram DPUTARU Kabupaten Rembang

3. Responsivitas

Responsivitas adalah salah satu fenomena pelayanan yang menggambarkan

sejauh mana aparaturnya siap merespons kebutuhan masyarakat yang memerlukan layanan. Menurut Dwiyanto (2017), responsivitas merujuk pada kapasitas suatu organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat dengan merumuskan agenda, menetapkan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan aspirasi masyarakat. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang mengukur responsivitas melalui tingkat tanggapan terhadap laporan pengaduan serta kemampuannya dalam mengenali kebutuhan masyarakat.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam menerapkan fenomena responsivitas belum optimal dalam menanggapi kebutuhan dan permasalahan masyarakat, sebagaimana yang dijelaskan oleh Dwiyanto (2017), menyatakan bahwa responsivitas suatu organisasi dapat diukur melalui kemampuannya dalam menjalankan misi dan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini dikarenakan respons terhadap keluhan masyarakat sangat bergantung pada ketersediaan anggaran dan Data Pelaksanaan Anggaran (DPA). Apabila anggaran tersedia, tindak lanjut dapat segera dilakukan, namun jika tidak, permasalahan akan diusulkan untuk

dianggarkan pada tahun berikutnya.

4. Responsibilitas

Berdasarkan pendapat Dwiyanto (2017), responsibilitas merujuk pada pelaksanaan kegiatan organisasi yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, penerapan responsibilitas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dinilai berdasarkan tingkat kedisiplinan serta upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam pelaksanaan program dan kegiatan..

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang sudah optimal dalam menerapkan prinsip responsibilitas sebagaimana diungkapkan oleh Dwiyanto (2017), yaitu dengan melaksanakan kegiatan atau program sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hal ini terlihat dari tingkat kedisiplinan yang telah dilakukan dengan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku. Kedisiplinan dianggap sebagai prioritas utama dalam menjalankan program, sehingga setiap tindakan selalu berlandaskan aturan yang ada untuk menghindari potensi pelanggaran hukum. Kemudian, upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan telah dilakukan melalui evaluasi kinerja pegawai serta pengawasan rutin oleh inspektorat. Selain itu, terdapat *monitoring* dan evaluasi

(monev) dari pihak swadaya yang menerima hibah menunjukkan adanya mekanisme kontrol terhadap kualitas program serta penggunaan anggaran.

5. Akuntabilitas

Pelaksanaan akuntabilitas dalam program dan kegiatan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang bertujuan untuk menilai sejauh mana kebijakan serta kegiatan organisasi publik dilaksanakan secara konsisten. Sebagaimana dijelaskan oleh Dwiyanto (2017), konsep akuntabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi antara kebijakan dan kegiatan organisasi publik dengan aspirasi dan kepentingan masyarakat secara keseluruhan.

Menilai akuntabilitas di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang peneliti melihat dan menganalisis melalui pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan, serta transparansi anggaran. Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh peneliti di lapangan, akuntabilitas pada pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sudah optimal, hal ini dilihat dari pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan dilakukan melalui melalui berbagai sistem, seperti Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang disusun setiap akhir tahun, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diisi setiap bulan, serta e-kinerja yang harus dilaporkan secara harian

dan bulanan. Selain itu, terdapat *monitoring* dari kasubbag umum kepegawaian dan kasubbag program di akhir tahun. Kemudian, transparansi anggaran telah dilakukan melalui situs web dinas, keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan melalui komisi irigasi dan sidang komisi, serta pemeriksaan berkala oleh inspektorat setiap semester dan di akhir tahun.



Gambar 3 Transparansi Sidang Komisi Irigasi

Sumber : Instagram DPUTARU Kabupaten Rembang

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Temuan Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang

No	Fenomena	Gejala	Hasil
1.	Produktivitas	a. Efektivitas dalam pelaksanaan program dan kegiatan Keterangan: (+)	Efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan sudah optimal dengan berorientasi pada kebutuhan masyarakat, kesesuaian pelaksanaan dengan rencana yang telah ditetapkan, serta penerapan <i>monitoring</i> untuk mengawasi perkembangan program. .
		b. Efisiensi dalam pelaksanaan program dan kegiatan Keterangan: (-)	Efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan belum optimal karena anggaran yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diusulkan sehingga program dan kegiatan tidak dapat dilaksanakan akibat ketidakterersediaan anggaran untuk pelaksanaannya.
2.	Kualitas Layanan	a. Kualitas pelayanan yang diberikan Keterangan: (+)	Kualitas layanan yang diberikan sudah optimal dilihat dari berbagai bidang yang berupaya untuk menyesuaikan layanan dengan kebutuhan serta permasalahan yang dirasakan oleh masyarakat.
		b. Produk dan jasa yang dihasilkan Keterangan: (+)	Produk dan jasa yang dihasilkan sudah optimal karena setiap bidang memiliki tanggung jawab terhadap produk dan jasa yang diberikan kepada masyarakat.
3.	Responsivitas	a. Daya tanggap terhadap laporan pengaduan masyarakat Keterangan: (-)	Daya tanggap terhadap laporan pengaduan dari masyarakat belum optimal karena laporan pengaduan yang dilakukan masyarakat tidak langsung ditangani melainkan hanya akan ditampung terlebih dahulu sampai ketersediaan anggaran telah memadai.
		b. Kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat Keterangan: (+)	Kemampuan mengenali kebutuhan masyarakat sudah optimal dengan melalui musrenbang kecamatan dan kabupaten.

No	Fenomena	Gejala	Hasil
4.	Responsibilitas	a. Kedisiplinan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Keterangan: (+)	Kedisiplinan dalam pelaksanaan program dan kegiatan sudah optimal dilihat dari tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku.
		b. Upaya peningkatan kedisiplinan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Keterangan: (+)	Upaya peningkatan kedisiplinan sudah optimal dilihat dari bentuk evaluasi kinerja pegawai serta pengawasan rutin oleh inspektorat, <i>monitoring</i> dan evaluasi (monev) dari pihak swadaya yang menerima hibah.
5.	Akuntabilitas	a. Pertanggungjawaban kerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Keterangan: (+)	Pertanggungjawaban kerja sudah optimal melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) yang disusun setiap akhir tahun, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diisi setiap bulan, serta e-kinerja yang harus dilaporkan secara harian dan bulanan.
		b. Transparansi anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan Keterangan: (+)	Transparansi anggaran sudah optimal melalui situs web dinas, keterlibatan masyarakat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan melalui komisi irigasi dan sidang komisi, serta pemeriksaan berkala oleh inspektorat.

B. Faktor Pendukung

1. Faktor Kepemimpinan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang menilai faktor kepemimpinan sudah optimal. Hal tersebut dilihat dari dalam memberikan dorongan, bimbingan, dan dukungan dengan menyetujui perencanaan program, memberikan instruksi, serta meningkatkan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan menjalankan program dan kegiatan dengan hasil yang baik sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selain itu, dapat dilihat dari peran pemimpin dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kebijakan bupati dan peraturan dinas sehingga dapat meminimalisir terjadinya penyimpangan dalam keberjalanan program dan kegiatan.

2. Faktor Tim

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang menjalankan kerja tim sudah optimal. Hal tersebut dilihat dari pelaksanaan koordinasi antar bidang yang dilakukan melalui rapat evaluasi kinerja, pertemuan, serta sidang bersama untuk membahas program yang akan dilaksanakan serta mengevaluasi program sebelumnya. Selain itu, dapat dilihat dari *reward* (penghargaan) yang telah diraih oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang dalam berbagai ajang kejuaraan.

C. Faktor Penghambat

1. Faktor Personal

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang belum optimal dalam faktor personal

karena pada kompetensi masih belum optimal dan memiliki kendala. Kendala yang dialami oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang adalah masih banyak staf yang memiliki pendidikan di bawah kemampuannya, dengan hal ini dapat mengindikasikan keterbatasan keahlian dan kapasitas teknis sehingga dalam pelaksanaan program dan kegiatan hasilnya kurang optimal. Tetapi, pada gejala sertifikasi sudah optimal karena sudah adanya sertifikasi yang dimiliki oleh anggota dibidang-bidang terkait.

2. Faktor Sistem

Faktor sistem di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang masih belum optimal, karena masih menghadapi permasalahan meliputi keterbatasan sarana, seperti jumlah mobil dinas yang masih kurang serta banyaknya komputer yang tidak layak pakai atau mengalami kerusakan, sehingga staf harus menggunakan laptop pribadi. Selain itu, dari segi prasarana masih terdapat bidang yang menggunakan bangunan lama, bahkan bekas rumah dinas dengan kapasitas ruangan yang terbatas. Meskipun demikian, penerapan standar kualitas telah sesuai dengan SOP dan regulasi Permen PUPR,

serta adanya *monitoring* langsung ke lapangan untuk memastikan bahwa penerima manfaat memperoleh layanan sesuai dengan program.

3. Faktor Konstektstual/Situasional

Faktor kontekstual/situasional di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang belum optimal. Hal ini disebabkan dari adanya tekanan terkait keterbatasan anggaran, hal ini sering mempengaruhi pengambilan keputusan dan menyebabkan beberapa program yang diajukan tidak disetujui, karena anggaran yang terbatas. Selain itu, tekanan dari masyarakat terkait dengan percepatan penyelesaian tata ruang juga turut memengaruhi keberjalanan kegiatan. Meskipun permintaan masyarakat untuk mempercepat langkah-langkah yang telah direncanakan menunjukkan adanya urgensi, namun hal ini tidak selalu dapat diakomodasi, mengingat keterbatasan anggaran dan sumber daya yang ada. Sementara itu, Selain itu, tidak adanya tekanan dari sesama rekan kerja turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, di mana hubungan yang harmonis antar rekan kerja mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan profesional.

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Temuan Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja DPUTARU Kabupaten Rembang

No	Fenomena	Gejala	Hasil
Faktor Pendukung			
1.	Faktor Kepemimpinan	a. Peran pemimpin	Pemimpin berperan signifikan, terutama dalam menyetujui perencanaan program, memberikan

No	Fenomena	Gejala	Hasil
		dalam memberikan dorongan, bimbingan, dan dukungan Keterangan: (+)	instruksi, serta meningkatkan motivasi. Selain itu, mempercepat pengesahan dan pencairan anggaran.
		b. Peran pemimpin dalam pengambilan keputusan Keterangan: (+)	Pengambilan keputusan dilakukan sesuai dengan kebijakan bupati dan peraturan dinas, serta memiliki wewenang untuk menyetujui atau merevisi keputusan yang diajukan oleh kepala bidang.
2.	Faktor Tim	a. Koordinasi Keterangan: (+)	Koordinasi antar bidang dilakukan melalui rapat evaluasi kinerja, meeting, dan sidang bersama untuk membahas program yang akan dijalankan serta mengevaluasi program sebelumnya.
		b. <i>Reward</i> (penghargaan) dan <i>punishment</i> (hukuman) yang diberikan Keterangan: (+)	Sudah ada reward berupa kejuaran dan piagam untuk mendorong kinerja. Namun, belum ada punishment untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang ada.
Faktor Penghambat			
1.	Faktor Personal	a. Kompetensi Keterangan: (-)	Terdapat keterbatasan pada beberapa bidang yang memerlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.
		b. Sertifikasi Keterangan: (+)	Sudah ada sertifikasi yang telah dimiliki oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang di semua bidang.
2.	Faktor Sistem	a. SOP kerja Keterangan: (+)	Penerapan standar kualitas sesuai SOP dan regulasi Permen PUPR, serta adanya <i>monitoring</i> langsung ke lapangan untuk memastikan penerima manfaat mendapatkan layanan sesuai program.
		b. Sarana dan prasarana Keterangan: (-)	Sarana masih kurang. Selain itu, untuk prasarannya masih ada yang menggunakan bangunan dari rumah dinas dengan kapasitas yang sempit.
3.	Faktor Kontekstual/Situasional	a. Tekanan dari luar (lingkungan) Keterangan: (+)	Tidak ada tekanan dari luar (lingkungan) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang yang berdampak buruk pada peningkatan kinerja.
		b. Tekanan dari sesama rekan kerja Keterangan: (+)	Tidak ada tekanan dari sesama rekan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang yang berdampak buruk pada peningkatan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang terdapat fenomena kinerja yang belum

optimal dan sudah optimal. Fenomena kinerja yang penerapannya belum optimal, yaitu pertama, produktivitas dilihat dari gejala efisiensi yang ditandai dengan adanya ketidaksesuaian antara anggaran

yang diterima dan anggaran yang diusulkan. Kedua, responsivitas dilihat dari gejala daya tanggap terhadap laporan pengaduan masyarakat yang disebabkan oleh respons terhadap keluhan masyarakat yang bergantung pada ketersediaan anggaran dan Data Pelaksanaan Anggaran (DPA). Sementara itu, indikator kinerja yang pelaksanaannya sudah optimal yaitu kualitas layanan, responsibilitas, akuntabilitas. Selain itu, terdapat dua faktor pendukung kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang. Faktor-faktor tersebut antara lain, faktor kepemimpinan, faktor tim. Sementara itu, terdapat tiga faktor penghambat kinerja yaitu pertama, faktor personal dilihat dari gejala kompetensi karena masih adanya staf dengan tingkat pendidikan yang belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya yang mengindikasikan keterbatasan dalam keahlian serta kapasitas teknis. Kedua, faktor sistem dilihat dari sarana yang masih terbatas seperti jumlah mobil dinas yang masih belum mencukupi serta banyaknya komputer yang tidak layak pakai atau mengalami kerusakan, sehingga staf harus menggunakan laptop pribadi dan prasarana masih terdapat bidang yang menggunakan bangunan lama. Ketiga, faktor kontekstual/situasional dilihat dari adanya tekanan dari lingkungan luar terkait keterbatasan anggaran yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan dan

menyebabkan beberapa program yang diajukan tidak disetujui.

SARAN

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Peningkatan perencanaan anggaran yang lebih efektif, dengan melakukan rencana anggaran yang realistis dan terperinci berdasarkan prioritas program yang benar-benar mendesak. Untuk memperoleh wawasan lebih luas, penelitian dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap Mal Pelayanan Publik di Kabupaten Rembang dengan daerah lain yang memiliki sistem pelayanan lebih unggul. Dengan demikian, dapat diidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan di Kabupaten Rembang.
2. Peningkatan kapasitas tim penanganan aduan, dengan membentuk tim khusus penanganan aduan untuk menindaklanjuti setiap aduan yang masuk.
3. Adanya faktor personal yang masih menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja organisasi maka perlu dilakukan pengadaan program pelatihan, sertifikasi, serta pendidikan lanjutan bagi staf yang kompetensinya

masih kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

4. Adanya faktor sistem yang masih menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja organisasi maka perlu dilakukan penguatan infrastruktur sarana dan prasarana dengan cara mengajukan anggaran khusus untuk pengadaan kendaraan dinas dan perangkat teknologi yang memadai, serta melakukan revitalisasi bangunan kantor yang masih menggunakan fasilitas lama atau tidak layak.
5. Adanya faktor kontekstual/situasional yang masih menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja organisasi maka perlu dilakukan penyusunan rencana kerja yang disesuaikan dengan perubahan anggaran atau situasi eksternal.
6. Mengupayakan pengembangan sistem monev berbasis teknologi untuk mengembangkan dan memperbarui sistem informasi manajemen yang memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja secara *real-time*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto. (2014). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Agus Dwiyanto. (2021). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Ugm

Press. Basuki, J. (2018). *Administrasi Publik: Telaah Teoretis dan Empiris*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

- Akhmad, Z., & Akhmad, A. (2022). Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 2(2), 71-79.
- Ardani, D., & Thamrin, M. H. (2024). Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara dalam Pemeliharaan Jalan Di Kecamatan Medan Marelan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 3535-3547.
- Desky, H. (2023). The Effect of Compensation and Motivation on Performance Employees at Public Works and Spatial Planning Service of North Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 495-504.
- Hery, H. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Hinelo, R., Asi, L. L., & Arsjad, A. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 543-550.
- Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026
- Iswanto, Y, & Yusuf, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2021
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pekerjaan Umum

- dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang 2022
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2023
- Permen PANRB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Rakhmat. (2018). *Administrasi Publik dan Akuntabilitas Publik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rencana Strategis Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026
- Rencana Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rembang Tahun 2024
- Rifaid, R., Rachman, M. T., & Suhartono, Y. (2023). Performance Analysis of the Public Works and Spatial Planning Agency in Infrastructure Development in West Nusa Tenggara, Indonesia. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 143-154.
- Rusdil, R., Yuliasri, Y., & Zuripal, Z. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 72-84.
- Sembiring, M. (2012). *Budaya Kinerja Organisasi*. Bandung: FOKUSMEDIA
- Seran, L. J. P. (2019, September). Pengaruh Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Terhadap Kualitas Layanan Pada Masyarakat Kabupaten Belu, Nusa Tenggara Timur. In *Prosiding Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi* (Vol. 2, pp. 211-214).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Sinambela, L. P., dkk. (2010). *Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1178-1192.
- Yulianto, A. T., Istiatin, I., & Mursito, B. (2023). Competence, Discipline, And Work Environment On The Employee Performance Of Department Of Public Works And Spatial Planning Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(1).