

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1) Profil Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati merupakan salah satu elemen pelaksanaan teknis Pemerintah Daerah, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dasar hukum berdirinya Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (DISPERKIM) Kabupaten Pati dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 94 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman di Kabupaten Pati. Sebagaimana Perangkat Daerah lainnya, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam operasionalisasi organisasinya, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mengacu pada Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Berdasarkan Peraturan ini, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang perumahan dan kawasan permukiman. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati berlokasi di Jalan Panglima Sudirman Km. 3 Gebyaran, Sukoharjo, Kecamatan Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati berjumlah 48 orang yang terdiri dari 29 orang berstatus PNS dan 19 orang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL). Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati mempunyai 2 bidang kajian yaitu bidang perumahan dan bidang kawasan permukiman.

2) Visi dan Misi

Visi dan Misi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati yaitu sebagai berikut :

a. Visi

Visinya adalah “ Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.”

b. Misi

- 1) Meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal;
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan pendidikan dan kesehatan;
- 3) Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai upaya pengentasan kemiskinan;
- 4) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan mengutamakan pelayanan publik;
- 5) Meningkatkan pemberdayaan UMKM dan pengusaha, membuka peluang investasi, dan memperluas lapangan kerja;
- 6) Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri.
- 7) Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah.
- 8) Meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan

3) Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati yaitu sebagai berikut :

a. Tugas Pokok

Melaksanakan urusan Pemerintah bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

b. Fungsi

Fungsi dijabarkan seperti berikut :

- 1) Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman;
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Perumahan dan Kawasan Perumahan;

- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Perumahan dan Kawasan permukiman;
- 4) Pelaksanaan administrasi urusan pemerintahan bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait tugas dan fungsinya.

4) Logo Kabupaten Pati

Lambang atau logo Pemerintah daerah Kabupaten Pati yang disahkan dalam Peraturan Daerah No. 1 Tahun 1971 yaitu berupa “Keris Rambut Pinutung dan Kuluk Kanigara”. Berikut lambang Pemerintah Daerah Kabupaten Pati dalam gambar 1.1 di bawah ini :



Gambar 1. 1 Logo Pemerintah Daerah Kabupaten Pati

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Logo atau lambang Kabupaten Pati memiliki sejumlah arti, yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Bentuk lambang ataupun logo pemerintah daerah Kab. Pati berbentuk perisai, yang mempunyai pertahanan dan perlindungan.
- b. Sebuah bintang bersudut lima dan berwarna kuning, melambangkan hasrat dari masyarakat Kab. Pati untuk selalu mengamalkan Pancasila, serta taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- c. Rantai bulat dan persegi, melambangkan hasrat dari masyarakat daerah Kab. Pati dalam menghayati kehidupan sehari-harinya, yang selalu dilandasi atas rasa kemanusiaan yang adil dan beradab.
- d. Kayu jati memiliki makna bahwa daerah Kab. Pati adalah penghasil kayu jati.

- e. Pita merah putih mempunyai makna keberanian dan kesucian masyarakat Pati.
- f. Kuluk Kanigara dan Rambut Pinuntung adalah Pusaka Pati yang melambangkan kejayaan dan keutuhan daerah Pati.
- g. Pohon beringin mempunyai makna bahwa hasrat pengayoman dan kepemimpinan pemerintah daerah Kab. Pati terhadap rakyatnya, untuk selalu menggalang persaudaraan dan kesatuan.
- h. Gunung, laut, dan tanah daratan melambangkan kekayaan alam daerah Kab. Pati
- a. Rumah pencu menggambarkan ciri khas masyarakat daerah Kab. Pati dalam usaha mencapai cita-cita yang tinggi untuk mewujudkan kesejahteraan keluarga.
- b. Jumlah 21 buah genting krepus hias, melambangkan bahwa daerah Kab. Pati terdiri 21 kecamatan.
- i. Kapuk Randu menunjukkan bahwa Kab. Pati adalah daerah penghasil kapuk randu.
- j. Seuntai Padi dan Serangkai buah kapas, melambangkan kemakmuran sandang pangan (keadilan sosial).
- k. Seuntai padi berisi 17 butir, melambangkan tanggal proklamasi kemerdekaan RI.
- l. Bambu Runcing menggambarkan perjuangan dari masyarakat Kab. Pati pada saat merebut dan mempertahankan kemerdekaan RI.
- m. Bambu Runcing beruas 8, menunjukkan bulan proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia.
- n. Bambu Runcing beruas 4 dan serangkai buah kapas berisi 5 buah, melambangkan tahun proklamasi Kemerdekaan RI.
- o. Kepala Banteng mengandung makna bahwa pemerintahan daerah Kab. Pati dalam melaksanakan kewajiban selalu menjunjung tinggi azas kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan.
- p. Tanda pengenalan pati menunjukkan daerah Kabupaten Pati.

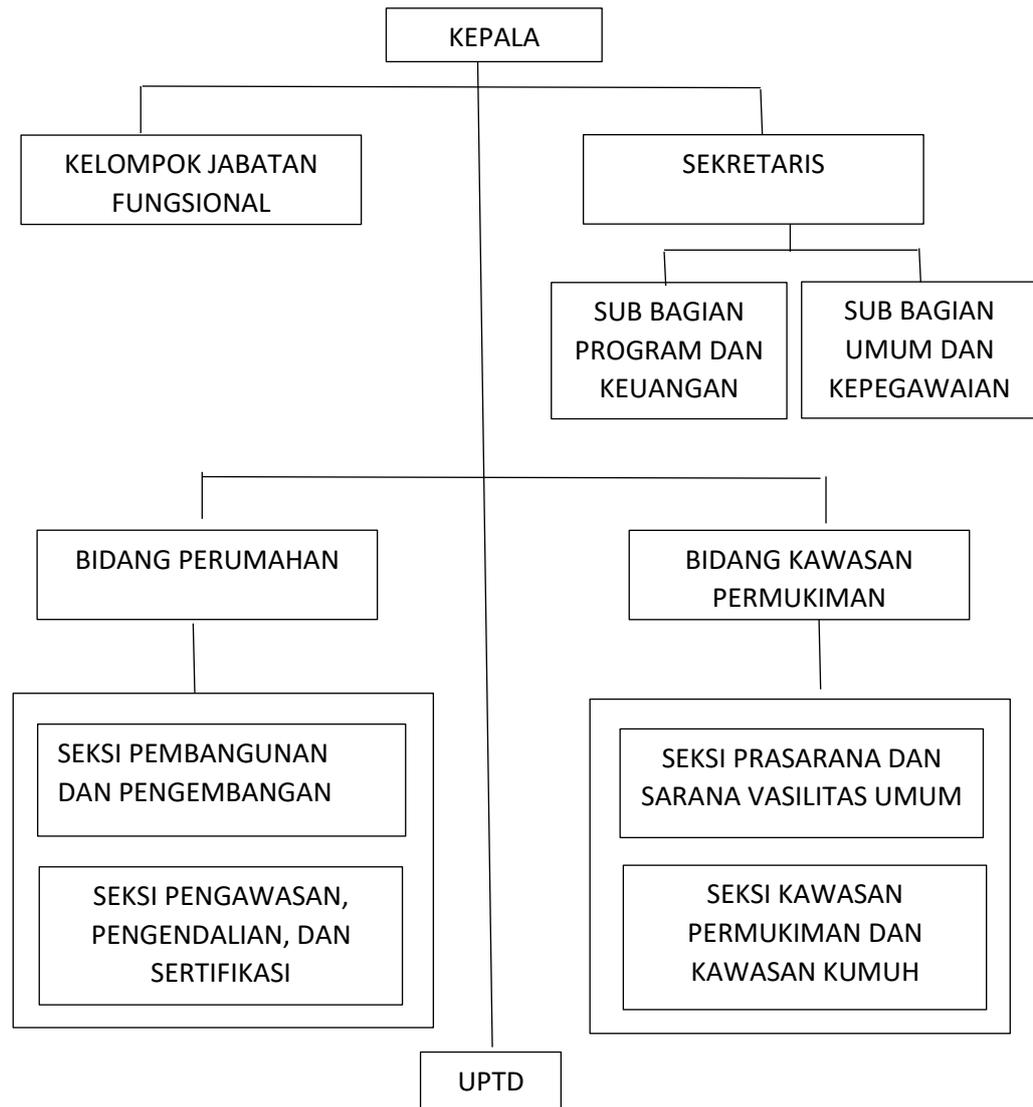
- q. Hiasan Ukiran di kanan kiri tanda pengenal Pati, melambangkan daya cipta dengan nilai-nilai budaya dan budi pekerti yang tinggi dari masyarakat Pati.

5) Struktur Organisasi

Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi tersebut, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati mempunyai kelembagaan dengan susunan organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, dengan 2 (dua) Subbag, yaitu Subbag Program dan Keuangan dan Umum dan Kepegawaian
- c. Bidang Perumahan, dengan 2 (dua) Seksi, yaitu Seksi Pembangunan dan Pengembangan serta Seksi Pengawasan, Pengendalian dan Sertifikasi
- d. Bidang Kawasan Permukiman, dengan 2 (dua) Seksi, yaitu: Seksi Prasarana dan Sarana Utilitas Umum serta Seksi Kawasan Permukiman dan Kawasan Kumuh
- e. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati membagi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Adapun struktur kelembagaannya sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati Pati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Berdasarkan struktur organisasi di atas, masing-masing unit kerja memiliki tugas dan fungsinya seperti yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

TABEL 1.1
TUGAS DAN FUNGSI SEKRETRARIAT DAN BIDANG PADA DINAS
PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN PATI

Tugas	Fungsi
Sekretariat	
Menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan program dan keuangan, umum dan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat, dan organisasi serta pengoordinasian perencanaan dan pelaporan bidang di lingkungan dinas	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan Sub bidang Umum dan Kepegawaian, serta Sub bidang Program dan Keuangan; b. Pengelolaan dan pelayanan program dan keuangan serta umum dan kepegawaian, serta hukum, hubungan masyarakat dan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas; c. Pengoordinasian pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan di lingkungan dinas; d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
Bidang Perumahan	
Menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan pembangunan dan pengembangan dan kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pembangunan dan

<p>pengawasan, pengendalian dan sertifikasi.</p>	<p>pengembangan, serta kegiatan pengawasan, pengendalian, dan sertifikasi ;</p> <p>b. Pengelolaan dan penyelenggaraan pembangunan dan pengembangan, serta kegiatan pengawasan, pengendalian dan sertifikasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;</p> <p>c. Pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pembangunan dan pengembangan, serta kegiatan pengawasan, pengendalian, dan sertifikasi;</p> <p>d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.</p>
<p>Bidang Kawasan Permukiman</p>	
<p>Menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan prasarana dan utilitas umum, serta kegiatan kawasan permukiman dan kawasan kumuh.</p>	<p>a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan prasarana dan sarana utilitas umum, serta kegiatan kawasan permukiman dan kawasan kumuh;</p> <p>b. Pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan prasarana dan sarana utilitas</p>

	<p>umum, serta kegiatan kawasan permukiman kumuh untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;</p> <p>c. Pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan prasarana dan sarana utilitas umum, serta kegiatan kawasan permukiman dan kawasan kumuh;</p> <p>d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala dinas.</p>
--	---

Sumber : Peraturan Bupati Pati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Perumahan dan Permukiman yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Setiap institusi pemerintahan/Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan indikator penting dalam pengelolaan daerah. Mereka dituntut untuk bisa mengoptimalkan kegiatan dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi, karena keberhasilan organisasi dinilai dari kemampuannya mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien termasuk SDM. Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang strategis dan sangat penting untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016:8) pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan yang

menyadari pentingnya faktor manusia sebagai potensi dan sumber daya yang sangat dominan di setiap organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses pengorganisasian, pengawasan, dan pengarahan kegiatan pengadaan untuk melatih, memilih, menempatkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, mengembangkan, memelihara, dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai individu maupun masyarakat terkait jenis tujuannya. Menurut Sinambela (2017:9), sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berharga sehingga perlu dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Orocomna et al (2018), menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan dalam organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Dari faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh organisasi maupun institusi mengingat sekarang ini sudah memasuki era teknologi dan industri 4.0, di mana iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin menunjukkan perbedaan. Hal tersebut memaksa organisasi maupun institusi untuk mampu bekerja secara efisien, efektif, dan produktif setiap harinya. Tingkat kompetisi yang tinggi menunjukkan bahwa persaingan tidak mungkin dihindari baik di dalam maupun di luar organisasi yang memacu tiap organisasi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan lebih memberikan fokus terhadap sumber daya manusianya.

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, pegawai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam organisasi, dengan kinerja pegawai yang baik sebuah organisasi akan dengan mudah berkembang mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:139), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka perusahaan akan mendapatkan banyak keuntungan, oleh sebab itu perusahaan perlu terus menjaga agar kinerja pegawainya dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Sumber Daya Manusia menjadi titik sentral pada setiap pelaksanaan strategi dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi dimana SDM menjadi pelaksana dari strategi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi prioritas agar organisasi mampu mencapai tujuannya. Aspek

penting dalam pengelolaan SDM di sebuah organisasi adalah bagaimana senantiasa meningkatkan kompetensi SDM melalui program pengembangan SDM. Terdapat beberapa upaya yang umum dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan menciptakan *worklife balance* dan disiplin kerja yang kuat kepada seluruh pegawainya. Alasan menerapkan *worklife balance* pada organisasi karena DISPERKIM meyakini *worklife balance* dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena diprediksi apakah pegawai dapat memisahkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya sehingga pegawai selalu fokus dalam mengerjakan tugasnya di dalam organisasi.

Selain faktor *worklife balance* juga terdapat faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Dapat diketahui bahwa kinerja pegawai memiliki peran penting di dalam kelangsungan sebuah perusahaan/organisasi maka perusahaan perlu banyak melakukan inovasi untuk menjaga produktivitas pegawainya dengan langkah pertama yaitu menerapkan kedisiplinan. Apabila pegawai memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati yang maksimal sangat diharapkan oleh instansi. Untuk mencapai kinerja maksimal, pegawai bisa membedakan *worklife balance* di dalam dirinya dan disiplin kerja yang akan membentuk kekuatan diri dan apabila situasi lingkungan kerja menunjang, maka pencapaian kinerja di dalam organisasi akan lebih mudah dalam pernyataan Mangkunegara (2017:68). Sehingga semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat jadi perusahaan dapat mencapai visinya. Seluruh pihak yang terkait di dalam Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati diwajibkan untuk senantiasa menaati tata tertib, yaitu salah satunya dalam bidang persentase kehadiran pegawainya yang diawasi langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pati, di dalam DISPERKIM Pati terdapat 48 pegawai, berikut adalah hasil data presensi pegawai DISPERKIM Pati.

TABEL 1. 2
PRESENSI PEGAWAI 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran (seharusnya)	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Presentase Ketidakhadiran	Presentase Kehadiran
Januari	25	48	1.200	0	0%	100%
Februari	25	48	1.200	0	0%	100%
Maret	25	48	1.200	0	0%	100%
April	22	48	1.056	0	0%	100%
Mei	20	48	960	1	1%	99%
Juni	25	48	1.200	0	0%	100%
Juli	26	48	1.248	1	1%	99%
Agustus	26	48	1.248	0	0%	100%
September	26	48	1.248	1	1%	99%
Oktober	25	48	1.200	1	1%	99%
November	23	48	1.104	1	1%	99%
Desember	24	48	1.152	1	1%	99%
Rata-rata Ketidakhadiran					2%	

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Menurut data presensi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati pada tahun 2020, dalam tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa presensi ketidakhadiran pada bulan Januari sampai dengan bulan April sebesar 0% dan mengalami kenaikan pada bulan Mei sebesar 1%, di bulan Juni sebesar 0% dan naik lagi di bulan Juli sebesar 1%. Pada bulan Agustus di 0% akan tetapi mulai bulan September mengalami kenaikan sebesar 1% sampai dengan bulan Desember.

Meskipun dari data absensi terlihat para pegawai sangat sedikit tidak hadir, namun pada kenyataannya ada banyak pegawai yang masih datang terlambat.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja para pegawai di DISPERKIM Kabupaten Pati terdapat kriteria penilaian kinerja pegawai beserta data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2018 sampai tahun 2020.

TABEL 1. 3
KRITERIA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan
< 50	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Buruk
51-60	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Kurang
61-75	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Cukup
76-90	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Baik
91-100	Penilaian Kinerja Pegawai dalam Kategori Sangat Baik

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Berdasarkan kriteria penilaian kinerja pegawai di atas, berikut ini merupakan data dan rekapitulasi indikator penilaian yang terdapat di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati periode 2019-2020, penilaian tersebut mencakup nilai sikap, komitmen, integritas, orientasi pelayanan, disiplin, dan kerja sama.

TABEL 1. 4
REKAPITULASI PENILAIAN PRESTASI KINERJA PEGAWAI PERIODE 2019-2020

Tahun	< 50	51-60	61-75	76-90	91-100
2018	0	0	3	45	0
2019	0	0	0	48	0
2020	0	0	7	41	0

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 rekapitulasi penilaian prestasi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati, bahwa tahun 2018 ada 3 pegawai yang berada di rentang nilai 61-75 dengan rata-rata nilai 75 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai pada kategori cukup dan 45 pegawai di rentang nilai 76-90 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai pada kategori baik. Lalu pada tahun 2019 semua pegawai mempunyai rentang nilai 76-90 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai termasuk pada kategori baik. Pada tahun 2020 mengalami penurunan di mana ada 7 pegawai yang berada di rentang nilai 61-75 dengan rata-rata nilai di 75 yang berarti berdasarkan penilaian kinerja pegawai berada pada kategori cukup dan 41 pegawai di rentang nilai 76-90 yang berarti berdasarkan kategori penilaian kinerja pegawai berada pada kategori baik. Dari periode 2018-2020 penilaian prestasi kinerja pegawai belum pernah ada yang menyentuh Kategori Sangat Baik (Rentang nilai 91-100) dan ini yang menjadikan tantangan tersendiri bagi pemimpin Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Dapat disimpulkan dengan melihat rekapitulasi penilaian prestasi kinerja pegawai yang belum pernah ada pegawai memiliki rentang nilai 91-100 yang dikategorikan sebagai kategori sangat baik sehingga dapat dilihat ada beberapa indikasi masalah kinerja pegawai, maka dari itu perlu adanya penelitian pra-kuesioner untuk mengetahui bagaimana *worklife balance* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati. Di sini peneliti melakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati sebanyak 48 orang pegawai. Penyebaran pra-kuesioner ini telah dibagi menjadi 3 bagian dengan masing-masing tabel dan penjelasannya. Hasil pra-kuesioner kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut :

TABEL 1.5
HASIL PRA KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah saya kerjakan	0%	0%	0%	60%	40%	100%
2.	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan	0%	0%	0%	72%	28%	100%
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0%	0%	0%	69%	31%	100%
	Presentase rata-rata	0%	0%	0%	67%	33%	100%

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 kinerja pegawai di atas menunjukkan presentase rata-rata pegawai menjawab sangat setuju sebesar 33%, setuju sebesar 67%, ragu-ragu sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%. Dapat disimpulkan dari hasil pra kuisisioner rata-rata presentase yang tertinggi responden menjawab setuju dan diakumulasi dengan sangat setuju sebesar 100% yang berarti kinerja pegawai sangat memuaskan.

TABEL 1. 6
HASIL PRA KUESIONER WORKLIFE BALANCE

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi	10%	44%	36%	10%	0%	100%
2.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalani pekerjaan	0%	0%	15%	59%	26%	100%
3.	Merasa puas dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sekarang dijalani	0%	0%	0%	77%	23%	100%
	Persentase rata-rata	3%	15%	17%	49%	16%	100%

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Berdasarkan hasil pra kuesioner tabel 1.6 *worklife balance* diatas dapat dilihat presentase rata-rata pegawai sangat setuju sebesar 16%, setuju sebesar 49%, ragu-ragu sebesar 17%, tidak setuju sebesar 15%, dan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 3%. Dari hasil pra kuisisioner *worklife balance* di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati telah berjalan dengan baik, namun *worklife balance* ini masih menjadi permasalahan di lingkungan DISPERKIM Kabupaten Pati. Di mana dapat dilihat pada pernyataan “namun waktu untuk bekerja membatasi saya menjalani kehidupan pribadi” yang menjawab setuju sebesar 10% yang berarti ada beberapa karyawan tidak puas dengan jam kerja yang ditetapkan, beberapa pegawai merasa jam kerja yang terlalu lama akibat sudah diberlakukan 5 hari kerja membuat mereka terlalu bosan dan menyebabkan mereka kekurangan waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Jam kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati awalnya adalah 6 hari kerja dimana jam kerja tersebut telah mereka jalani selama beberapa tahun hingga akhirnya diubah menjadi 5 hari kerja pada bulan Agustus 2022. Hal tersebut tentunya membuat pegawai mengalami kesulitan penyesuaian dengan kehidupan pribadi mereka yang dimana biasanya mereka memiliki waktu yang cukup setelah pulang bekerja namun sekarang hanya memiliki waktu pribadi yang singkat.

Pernyataan berikutnya adalah “aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalani pekerjaan” dengan persentase sebesar 15% yang menjawab ragu-ragu yang berarti kehidupan pribadi mereka kurang memotivasi untuk melakukan aktivitas pekerjaannya. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dalam *worklife balance* di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati agar dapat mendukung aktivitas bekerja sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja para pegawainya.

TABEL 1. 7
HASIL PRA KUESIONER DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1.	Saya diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0%	0%	0%	56%	44%	100%
2.	Saya selalu diberikan kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan	0%	0%	6%	40%	54%	100%
3	Pemimpin saya selalu memberikan hukuman secara adil bagi pegawai yang melanggar	0%	0%	6%	57%	37%	100%
	Persentase rata-rata	0%	0%	4%	51%	45%	100%

Sumber: Olahan Data Penulis (2022)

Berdasarkan hasil pra kuesioner pada tabel 1.7 disiplin kerja diatas dapat dilihat presentase rata-rata pegawai yang menjawab setuju 45%, setuju sebesar 51%, dan ragu-ragu sebesar 4%. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil presentase pra kuesioner rata-rata yang tertinggi responden menjawab setuju yang berarti sudah banyak pegawai yang nyaman dan tidak keberatan dengan peraturan resmi maupun tidak resmi yang sudah dilakukan di lingkungan DISPERKIM Kabupaten Pati selama ini. Presentase yang menjawab ragu-ragu sebesar 4% yang berarti masih ada pegawai yang kurang nyaman dengan disiplin kerja yang dibuat di lingkungan kerja DISPERKIM

Kabupaten Pati sehingga selanjutnya dapat dioptimalkan dan ditingkatkan dengan baik.

Dapat dilihat dari hasil pra kuesioner yang sudah dilakukan, kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati bisa dicapai pada kategori baik, maka hal lain yang harus diperhatikan adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya, apabila dua hal tersebut sudah mencapai keseimbangan maka kinerja pegawai dapat lebih optimal. Hal lain yang harus diperhatikan juga adalah disiplin kerja pegawai yang masih kurang karena masih ada yang terlambat dan menghiraukan pentingnya kedisiplinan. Untuk mengetahui kondisi kinerja secara langsung pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati, peneliti melakukan wawancara dengan Kabag umum dan kepegawaian, dan didapat data seperti berikut:

TABEL 1. 8
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Hasil
1.	Bagaimana <i>worklife balance</i> yaitu keseimbangan waktu yang diberikan antara waktu bekerja dan waktu bersama keluarga telah berjalan baik? Apakah ada pengaruhnya dengan kinerja pegawai?	Berdasarkan pengalaman yang sudah dijalani selama kurang lebih 5-10 tahun pegawai DISPERKIM Kabupaten Pati merasa tidak kurang waktu terbagi antara pekerjaan dengan keluarga, namun ada kalanya mereka jenuh dengan jam kerja yang di mana sekarang instansi pemerintah sudah kembali dengan 5 hari kerja. Hal tersebut membuat pegawai DISPERKIM merasa sedikit jenuh dengan jam kerja yang panjang.
2.	Bagaimana dengan disiplin kerja pegawai DISPERKIM Kabupaten Pati, apakah ada yang perlu dibenahi untuk	Berdasarkan data presensi yang sudah diberikan dapat dilihat masih ada pegawai yang datang terlambat, sehingga dapat terjadi pemotongan gaji pegawai. Jadi hal

	meningkatkan disiplin kerja agar kinerja pegawainya meningkat?	tersebut masih harus dibenahi agar kehadiran pegawai menjadi 100%.
3.	Bagaimana menurut bapak/ibu kinerja pegawai di DISPERKIM Kabupaten Pati, apakah sudah memuaskan, apakah ada yang perlu di perbaiki untuk meningkatkan kinerja pegawai dan instansi?	Kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan walaupun berdasarkan penilaian kinerja DISPERKIM dari tahun ke tahun cukup baik namun untuk menjaga penilaian baik perlu usaha untuk menjadi lebih baik lagi. Adapun kendala kinerja yang dialami seperti masih adanya pegawai yang belum menguasai teknologi yang digunakan instansi berdasarkan instruksi pemerintah karena pegawai tersebut sudah cukup berumur atau usia lanjut, maka lebih susah untuk mereka menguasai teknologi. Selain itu, perlu peningkatan hubungan antar pegawai sebagai salah satu cara untuk menjalin hubungan baik di dalam kantor. Berdasarkan data kinerja pegawai pada periode 2019-2020 belum pernah ada pegawai yang mendapatkan penilaian kinerja pada range 91-100 (kategori sangat baik).

Sumber: Hasil Wawancara Penulis (2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kabag umum dan kepegawaian berdasarkan tabel 1.9 dapat diketahui bahwa kinerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati sudah baik, akan tetapi masih perlu peningkatan terlebih lagi pada peningkatan SDM yang menguasai teknologi di nilai masih sangat kurang, hubungan antara sesama rekan kerja juga sudah terjalin baik, disiplin kerja masih perlu peningkatan untuk pegawai yang masih terlambat, keseimbangan waktu bekerja dengan keluarga masih perlu peninjauan karena adanya perubahan jam kerja yang awalnya 6 hari kerja menjadi 5 hari kerja. Pegawai perlu penyesuaian untuk membagi waktu mereka antara waktu bekerja dengan waktu pribadi. Berdasarkan latar belakang

yang telah diuraikan, penulis mengambil penelitian mengenai *worklife balance*, disiplin kerja, kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh *Worklife Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati.”**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, perumusan masalah yang di dapat penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana *worklife balance* di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati?
- b. Bagaimana disiplin kerja di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati?
- c. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati?
- d. Bagaimana pengaruh *worklife balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati baik secara parsial maupun simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji:

- a. *Worklife Balance* di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati
- b. Disiplin Kerja di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati
- c. Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati
- d. Pengaruh *Worklife Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati baik secara parsial maupun simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat kepada berbagai pihak yang bersangkutan baik secara teoritis maupun praktis:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Dengan penelitian ini dibuat diharapkan pihak yang membutuhkan kajian tentang penelitian ini dapat membantu dan dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya menyangkut *worklife balance*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan penelitian ini dibuat pihak yang membutuhkan sumber informasi tambahan bisa menjadikan penelitian ini sebagai rujukan dalam menjalankan dan menerapkan *worklife balance* dan disiplin kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik di dalam perusahaan atau instansi.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dilaksanakan pada:

- Nama Perusahaan : Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati
- Alamat : Jalan Panglima Sudirman Km.3 Gebyaran, Sukoharjo, Kec. Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59163
- Objek Penelitian : Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pati
- Waktu Penelitian : Oktober sampai dengan Desember 2022

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi penelitian skripsi, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dapat diketahui uraian dari sebuah objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi kajian kepustakaan yang berkaitan dengan topik pembahasan dan variabel penelitian yang digunakan sebagai dasar untuk menyusun kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi rangkuman teori *worklife balance*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dapat diketahui uraian dari sebuah jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan secara kronologis dan sistematis tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil analisis, saran bagi objek penelitian dan sara untuk penelitian selanjutnya.