

**PENGARUH KUALITAS SUMBERDAYA  
MANUSIA DAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN  
DINAS PUPR TERHADAP PEMBENTUKAN POLA  
RUANG DI KECAMATAN BISSAPPU  
KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

**OLEH:**

**TITIN SUPRIYATIN**

**NIM 4617102006**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM STUDI PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**Agustus 2021**

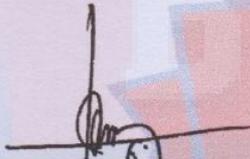
## HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Dan Implementasi Kebijakan Dinas Pupr Terhadap Pembentukan Pola Ruang Di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng
2. Nama Mahasiswa : Titin Supriyatn
3. NIM : 4617102006
4. Program Studi : Perencanaan Wilayah dan Kota

Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Ir. Syafri, M.Si.

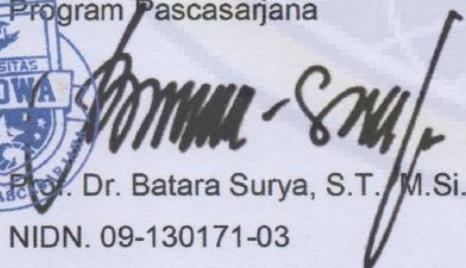


Dr. Ir. Budi Latief, M.Si.,

Mengetahui:

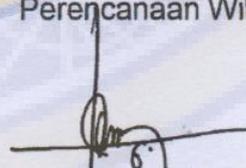
Direktur  
Program Pascasarjana

Ketua Program Studi  
Perencanaan Wilayah dan Kota



Dr. Batara Surya, S.T., M.Si.

NIDN. 09-130171-03



Dr. Ir. Syafri, M.Si.

NIDN. 09-050768-04

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari/Tanggal : Sabtu, 21 Agustus 2021  
Tesis Atas Nama : Titin Supriyatin  
NIM : 4617102006

Telah Diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister Pada Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota.

### PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Syafri, S.T., M.Si. (Pembimbing 1)  
Sekertaris : Dr. Ir. Rudi Latief, M.Si. (Pembimbing 2)  
Anggota Penguji : 1. Dr. Ir. Roland A. Barkey, DEA.  
2. Dr. Ir. Drs. Syahriar Tato, M.S.

Makassar, 14 September 2019

Direktur,



Prof. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si.

NIDN. 09-130171-03

## PERNYATAAN ORISINALIS TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : TITIN SUPRIYATIN

NIM : 4617102006

Program Studi : Perencanaan Wilayah dan Kota

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 21 Agustus 2021

Yang Menyatakan,



TITIN SUPRIYATIN

4617102006

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala, Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Dan Implementasi Kebijakan Dinas PUPR Terhadap Pembentukan Pola Ruang Di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng”** dengan baik dan lancar. Adapun maksud penulisan tesis ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Magister Perencana Wilayah Dan Kota, Universitas Bosowa Makassar.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik dalam pencarian data ataupun penyusunannya. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng.** selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak **Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si.** selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar, yang telah memberikan masukan, arahan dan motivasi yang berguna dalam penyempurnaan tesis ini.
3. Bapak **Dr. Syamsul Bahri, S.Sos., M.Si.** selaku Asisten Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar, yang telah memberikan masukan, arahan dan motivasi yang berguna dalam penyempurnaan tesis ini.
4. Bapak **Dr. Ir. Syafri, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Magister Perencanaan Wilayah dan Kota Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar, yang telah memberikan masukan, arahan dan motivasi yang berguna dalam penyempurnaan tesis ini.
5. Bapak **Dr. Ir. Syafri, M. Si dan Dr. Ir. Rudi Latief, M.Si.,** selaku Komisi Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan saran yang berguna dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Bapak **Dr. Ir. Roland A. Barkey.** dan Ibu **Dr. Ir. Syahriar Tato, M.S.** Selaku Dosen Penguji I dan Penguji II yang penuh dengan kearifan, ketulusan dan kesabaran dalam memberikan petunjuk dari awal sampai akhir selesainya

tesis ini.

7. Kepada Suami dan Anak-Anak Tercinta, dan Keluarga yang terus berdoa dan memberikan dorongan hingga Tesis ini selesai.
8. Para Dosen Program Studi Magister Perencana Wilayah Dan Kota, Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Perencana Wilayah Dan Kota, Universitas Bosowa Makassar angkatan 2017 yang selalu memberi dorongan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang layak dari Allah Subhanahu Wata'ala. Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan.

Makassar, Agustus 2021

Penulis,

Tititn Supriyatn

## ABSTRAK

**TITIN SUPRIYATIN.** *Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia Dan Implementasi Kebijakan Dinas PUPR Terhadap Pembentukan Pola Ruang Di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.* (Dibimbing oleh Syafri dan Rudi Latief).

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan implementasi kebijakan Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng secara bersama-sama terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian data-data yang diperoleh berdasarkan data times series atau waktu ke waktu berdasarkan data yang dikumpulkan selama interval waktu lima (5) tahun. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan model korelasi. Korelasi yang digunakan antara lain metode korelasi liner sederhana kemudian untuk dilakukan pengujian korelasi berganda. Korelasi berganda yaitu metode statistika yang digunakan untuk mengetahui pola umum hubungan yang mempengaruhi antara variabel. yang diterima kemudian dianalisis manual sesuai prosedur analisis dalam penelitian. Dimana dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen. Melihat dari hasil perhitungan diatas maka pengaruh Sumberdaya manusia (X1) terhadap pembentukan pola ruang (Y) mempunyai hasil korelasi sedang yaitu 0,421 dimana  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,878$  pada taraf signifikansi alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia (pegawai) tidak memiliki keterhubungan yang berarti terhadap pembentukan pola ruang.

Hasil analisis perhitungan korelasi menunjukkan bahwa implementasi kebijakan (X2) memiliki keterhubungan yang sangat kuat terhadap pembentukan pola ruang (Y). Keberhasilan penerapan implementasi kebijakan pelayanan IMB maka semakin kuat pengaruhnya terhadap pembentukan pola ruang dimana  $r_{hitung} = 0,9805$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,878$  pada taraf signifikansi 5 % dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil pengujian dan perhitungan analisis korelasi terhadap Variabel peningkatan Kualitas sumberdaya manusia (pegawai) (X1) dan Implementasi Kebijakan (X2) secara bersama-sama memiliki keterhubungan sangat kuat terhadap Pembentukan Pola ruang sebesar 0.9801. Dimana jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,878, pada taraf signifikansi alpha adalah 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

*Kata Kunci:* Kualitas SumberDaya Manusia; Implementasi Kebijakan; Pembentukan Pola Ruang

## **ABSTRACT**

**TITIN SUPRIYATIN.** *The Influence of the Quality of Human Resources and the Implementation of PUPR Service Policies on the Formation of Spatial Patterns in Bissappu District, Bantaeng Regency. (Supervised by Syafri and Rudi Latief).*

*This study aims to identify and analyze how the influence of the quality of human resources and the implementation of the policies of the PUPR Office of Bantaeng Regency together on the formation of spatial patterns in Bissappu District, Bantaeng Regency. The analytical method used in this study is testing the data obtained based on times series data or time to time based on data collected over a five (5) year time interval. Tests in this study were conducted with the correlation model. The correlation used includes a simple linear correlation method and then multiple correlation tests are carried out. Multiple correlation is a statistical method used to determine the general pattern of relationships that affect between variables. received are then analyzed manually according to the analytical procedures in the study. Where in this study has more than one independent variable. Seeing the results of the calculations above, the influence of human resources (X1) on the formation of spatial patterns (Y) has a moderate correlation result, namely 0.421 where  $r_{count} < r_{table} = 0.878$  at an alpha significance level of 0.05 then  $H_0$  is accepted and  $H_1$  is rejected. This proves that improving the quality of human resources does not have a significant relationship with the formation of spatial patterns.*

*The results of the analysis show that the implementation of the policy (X2) has a very strong relationship to the formation of the spatial pattern (Y). The success of the implementation of the IMB service policy, the stronger the influence on the formation of spatial patterns where  $r_{count} = 0.9805$  is greater than  $r_{table} = 0.878$  at a significance level of 5% where  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. The results of testing and correlation analysis on the variables of improving the quality of human resources (employees) (X1) and Policy Implementation (X2) together have a very strong relationship to the formation of spatial patterns of 0.9801. Where if  $R_{count}$  is greater than  $R_{table}$  of 0.878, at the alpha significance level is 0.05, then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted.*

**Keywords:** *Quality of Human Resources; Policy Implementation; Spatial Pattern Formation*

## DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PENERIMAAN .....	iii
LEMBAR KEORISINILAN .....	iv
PRAKATA .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTARCT .....	iv
DAFTAR ISI.....	iii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Lingkup Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan .....	7
<b>II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL</b>	
A. Deskripsi Teori.....	10
1. Pengertian Sumberdaya Manusia dan Kualitas Sumberdaya manusia .....	10
2. Implementasi Kebijakan.....	14
3. Rencana Pola Ruang .....	23
4. Izin Mendirikan Bangunan.....	33
5. Permukiman .....	34
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Konseptual.....	39
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	40
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	40
C. Sumber Data.....	41
D. Jenis dan Sumber Data .....	42

E. Teknik Analisis Data .....	45
F. Defenisi Operasional .....	47
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Dinas PUPR .....	54
B. Hasil Penelitian .....	59
1. Pengaruh Sumberdaya manusia ( $X_1$ ) terhadap Pembentukan Pola Ruang(Y) .....	69
2. Pengaruh Implementasi Kebijakan( $X_2$ ) terhadap Pembentukan Pola Ruang(Y) .....	72
3. Pengaruh Sumberdaya Manusia( $X_1$ ) dan Implementasi Kebijakan( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Pembentukan pola ruang(Y) .....	74
4. Analisis pengaruh peningkatan sumber daya manusia pada Dinas PU dan Penataan Ruang terhadap pembentukan pola ruang .....	75
5. Analisis Implementasi kebijakan Dinas PUPR terhadap pembentukan Pola Ruang.....	75
6. Analisis Pengaruh antara peningkatan sumberdaya manusia dan Implementasi Kebijakan Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng secara bersama-sama terhadap pembentukan pola ruang.....	76
<b>V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang besar baik dalam suatu organisasi, perusahaan dan institusi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam suatu organisasi pemerintahan, diperlukan sumberdaya manusia yang mempunyai potensi, kemampuan sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar bahkan dapat mencapai suatu keberhasilan.

Perkembangan teknologi diberbagai sektor menuntut manusia untuk lebih mengembangkan kompetensi diri dengan mengikuti berbagai pelatihan, diklat maupun bimbingan teknis sehingga dapat memanfaatkan program-program aplikasi baik pada dunia usaha maupun dalam organisasi pemerintahan. Selain itu perlunya peran pimpinan dalam melihat potensi karyawan maupun pegawai dalam perusahaan atau organisasi pemerintahan untuk dapat lebih memberikan peluang kepada karyawan maupun pegawai untuk mengikuti pelatihan dan diklat demi kebutuhan perusahaan/organisasi pemerintahan. Pelatihan dan diklat ini sangatlah diperlukan pada pegawai yang bekerja pada bidang pelayanan masyarakat pada berbagai sektor pelayanan. Salah satu diantaranya adalah pelayanan perizinan dalam mendirikan bangunan.

Izin mendirikan bangunan dalam suatu daerah atau wilayah yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah merupakan suatu dasar hukum dalam mendirikan suatu bangunan. Dengan berpedoman pada Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten/Kota, pemerintah membantu masyarakat dalam hal penetapan peruntukan ruang lokasi yang akan dibangun. Oleh karena itu menjadi kewajiban setiap orang atau Badan Usaha yang akan melakukan pembangunan untuk

mengajukan permohonan kepada Dinas terkait yaitu Dinas Perizinan yang terdapat dalam suatu wilayah. Disisi lain, suatu bangunan sangat diperlukan oleh manusia sebagai tempat untuk melakukan kegiatan, usaha dan sebagai tempat perlindungan setelah beraktivitas dilapangan. Pembangunan rumah tinggal, Ruko, Rukan, industri dan perdagangan jasa setiap tahun mengalami pertambahan di setiap wilayah pada suatu daerah hal ini dikarenakan adanya perkembangan pusat kota dalam daerah tersebut, yang membutuhkan bangunan sebagai fasilitas untuk melaksanakan kegiatan ataupun sebagai rumah tinggal. Sementara Kapasitas lahan sangat terbatas sehingga banyak terjadi alih fungsi lahan dari lahan pertanian menjadi lahan non pertanian. Kebutuhan akan lahan akan terus meningkat sejalan dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk, pertumbuhan ekonomi dan pengembangan wilayah yang merupakan bentuk aktivitas penduduk dalam pembangunan seperti dikatakan oleh (Maurinus Roy A C, Omo Rusdiana , In Ichwandi Jurnal:2017).

Pemanfaatan lahan yang semula berfungsi untuk sawah, berangsur-angsur berubah menjadi multifungsi pemanfaatan. Implikasi alih fungsi lahan pertanian yang tidak terkendali dapat mengancam kapasitas penyediaan pangan, dan bahkan dalam jangka panjang dapat menimbulkan kerugian sosial (Muhammad Iqbal dan Sumaryanto : 2007). Rencana tata ruang yang dibuat pemerintah Indonesia harus sesuai dan searah dengan satu sama lain. Struktur sistem perencanaan tata ruang mengalokasikan sejumlah besar otoritas pengambilan keputusan kepada pemerintah baik tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota untuk melaksanakan fungsi perencanaan tata ruang di daerahnya, termasuk otorisasi tingkat kabupaten/kota untuk mengalokasikan izin untuk kegiatan pemanfaatan lahan. Di Kota makassar pemanfaatan lahan pertanian berangsur-angsur berkurang akibat

alihfungsi lahan yang tak dapat di hindarkan lagi. Alihfungsi lahan dari lahan pertanian menjadi non pertanian seperti pembangunan Ruko, Rumah tinggal, Perumahan, Rukan, bahkan industri. Hal ini dikarenakan tuntutan perkembangan kota yang membutuhkan fasilitas untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemerintah Propinsi berupaya dalam pelaksanaan pembangunan mengacu pada rencana tata ruang agar sesuai dengan peruntukan dalam rencana pola ruang. Namun masih banyak dijumpai adalah pembangunan yang tidak sesuai dengan peruntukan alokasi ruang. Pembentukan pola ruang yang dilakukan masyarakat dalam pembangunan mengikuti luas lahan yang mereka miliki tanpa memperhatikan adanya pemberlakuan rencana pola ruang yang perlu dipedomani dalam melakukan pembangunan terutama pada pembangunan rumah tinggal.

Di Kabupaten Bantaeng masih banyak di jumpai pembangunan rumah yang tidak sesuai dengan peruntukan ruang. Pembangunan rumah tinggal setiap tahun menjadi suatu kebutuhan utama dikarenakan kebutuhan untuk hidup dan penghidupan. Lahan pertanian basah yaitu sawah di kabupaten Bantaeng umumnya berada di wilayah perkotaan Bantaeng yaitu sebahagian di Kecamatan Bantaeng, sebahagian di Kecamatan Bissappu dan sebahagian di Kecamatan Pa'jukukang. Hal ini yang sering menimbulkan permasalahan pada perizinan dikarenakan lahan pertanian dialihfungsikan menjadi rumah tinggal, Ruko, Perhotelan, Restoran, Warung makan dan kafe. Permasalahan sering terjadi pada saat pengurusan izin mendirikan bangunan dikarenakan oleh perubahan peruntukan lahan sehingga beberapa persyaratan teknis yang harus di penuhi sebagai persyaratan peruntukan ruang yang ditetapkan dalam Rencana Pola Ruang RTRW Kabupaten Bantaeng. Sementara Rencana Tata Ruang Wilayah dengan skala 1:50.000 hanya mampu dalam penetapan Peruntukan Kawasan dalam suatu

wilayah Kecamatan pada suatu rencana pembangunan dalam suatu wilayah. Selain itu permasalahan didalam birokrasi pemerintahan sendiri dalam hal perizinan adalah pengurusan Izin Mendirikan Bangunan yang panjang dan lama pada Dinas Perizinan yaitu Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bantaeng. Disisi lain efektifitas waktu yang ditetapkan tidak berbanding dengan implementasi penyelesaian rekomendasi Izin. Hal ini dikarenakan belum didukung oleh Sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi di bidang penataan ruang, yang memahami perencanaan ruang sehingga dapat memberikan pemahaman kepada setiap orang, badan usaha dan organisasi dalam pengurusan Izin terutama pengurusan Izin mendirikan bangunan. Proses administrasi yang berjalan masih melibatkan organisasi perangkat daerah teknis terutama Dinas PU dan Penataan Ruang dimana salah satu bidang urusan yang mengurus pelayanan pembangunan yaitu bidang Penataan ruang. Selain itu Sistem aplikasi yang di gunakan Online Single Submission (OSS) belum berjalan efektif yang dapat membantu penyelesaian proses permohonan perizinan di Kabupaten Bantaeng karena belum di lengkapi dengan regulasi yang lebih detail yaitu RDTR sehingga menyebabkan proses birokrasi yang panjang maka kebanyakan masyarakat lebih memilih membangun tanpa melakukan permohonan izin. Dinas PMPTSP melakukan kerjasama dengan beberapa organisasi perangkat daerah lainnya dalam penyelesaian proses perizinan. Diantaranya adalah Dinas PU dan Penataan ruang Kabupaten Bantaeng. Dinas PU dan Penataan Ruang merupakan salah satu Dinas yang melakukan teknis pelayanan perizinan mendirikan bangunan. Dinas PU dan Penataan ruang khususnya bidang penataan ruang dimana sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi penguasaan aplikasi Argis masih minim dalam hal kemampuannya

melakukan pelayanan teknis kepada masyarakat yang berbasis ArGis dalam mengeluarkan rekomendasi. Hal ini yang menyebabkan sering terjadi perlambatan dalam mengeluarkan rekomendasi sebagai bentuk implementasi Dari dinas PU dan Penataan ruang. Disamping itu pula Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Tata ruang wilayah Kabupaten Bantaeng belum dapat menentukan secara jelas peruntukan kawasan permukiman secara detail. Hal ini disebabkan oleh Skala 1:50.000 sehingga hanya mampu dalam penetapan suatu Kecamatan. Selain itu belum adanya Rencana Detail yang mampu menjawab dalam penentuan lokasi suatu kegiatan pembangunan. Kualitas sumberdaya manusia yang minim di Dinas PU dan Penataan Ruang minim pada kemampuan pengetahuan tentang pemetaan melalui aplikasi Ar-Gis. Implementasi Kebijakan Dinas PU dan Penataan Ruang dalam memberikan perhatian kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja melalui pelatihan sesuai dengan bidangnya sampai saat ini belum dilakukan, pengembangan sumberdaya manusia masih minim yang mengikuti pendidikan dan pelatihan sedangkan sebagaimana di ketahui bahwa peningkatan Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin meningkat kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Untuk mencapai suatu kualitas kerja yang baik maka perlunya perhatian Pimpinan Unit kerja sebagai bentuk implementasi Kebijakan Dinas PU dan Penataan ruang dalam melihat akan hal ini. Menurut Hasibuan (2010: 10), mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat”.

Kurangnya sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi aplikasi berbasis Ar-Gis dalam pelayanan di Dinas PUPR sehingga sisi pengendalian kurang terkontrol dengan baik, banyak penyimpangan–penyimpangan yang terjadi dimasyarakat dalam melakukan pembangunan terutama rumah tinggal. Penyimpangan di lapangan terlihat pembangunan tidak sesuai dengan peruntukan ruang, tidak sesuai dengan pembentukan pola ruang sebagaimana yang termuat dalam rencana pola ruang terhadap bangunan yang akan di bangun. Penerapan implementasi kebijakan belum sepenuhnya berjalan sesuai arahan rencana tata ruang mengakibatkan Pelanggaran terhadap garis sempadan jalan, sempadan sungai menyebabkan pengendalian pemanfaatan ruang tidak sesuai peruntukannya. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan permasalahan perizinan yang sesuai dengan Rencana pola ruang.

Melihat Permasalahan diatas maka peneliti perlu untuk meneliti pengaruh peningkatan kualitas sumber daya manusia dan Implementasi kebijakan Dinas PUPR terhadap pembentukan pola ruang agar sesuai dengan rencana pola ruang yang telah ditetapkan dalam RTRW Kabupaten Bantaeng sehingga penyelesaian permasalahan perizinan bangunan menjadi efektif dan terarah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan yang diambil antara lain :

1. Apakah ada pengaruh kualitas sumber daya manusia pada Dinas PU dan Penataan Ruang terhadap pembentukan pola ruang?
2. Apakah ada pengaruh implementasi kebijakan Dinas PUPR terhadap pembentukan pola ruang?

3. Apakah ada pengaruh antara peningkatan sumberdaya manusia dan Implementasi Kebijakan Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng secara bersama-sama terhadap pembentukan pola ruang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kualitas SDM Dinas PUPR terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh implementasi kebijakan pada Dinas PUPR dalam mengeluarkan rekomendasi Izin mendirikan Bangunan terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk Mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan implementasi kebijakan Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng secara bersama-sama terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, antara lain adalah Sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Bantaeng :

1. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang terkait pengaruh kualitas sumber daya manusia dan Implementasi Kebijakan Dinas PUPR terhadap pembentukan pola ruang bagi pemukiman di Kabupaten Bantaeng.
2. Memberikan masukan dan arahan khususnya pada Dinas PUPR selaku OPD Teknis dan Pemerintah Kabupaten Bantaeng pada umumnya akan pengaruh

peningkatan kualitas SDM dalam mengimplementasikan kebijakan terhadap pembentukan pola ruang berpedoman pada Rencana pola ruang RTRW terutama dalam pelayanan perizinan di Kabupaten Bantaeng.

3. Memberikan Masukan dan arahan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih detail dalam meneliti pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan implementasi kebijakan Dinas PUPR terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan lingkup sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dilakukan pada Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng.
- b. Penelitian ini difokuskan untuk membuktikan bahwa:
  1. Apakah ada pengaruh kualitas SDM Dinas PU dan Penataan Ruang terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
  2. Apakah ada pengaruh Implementasi kebijakan pada Dinas PUPR dalam mengeluarkan Izin terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng
  3. Apakah ada pengaruh peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan implementasi kebijakan Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini antara lain :

- Bab I            Membahas Latar Belakang, rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian dan Sistematika Pembahasan
- Bab II            Membahas Kajian Pustaka membahas Landasan Teori Sumberdaya manusia dan kualitas sumberdaya manusia, Implementasi, Kebijakan dan implementasi kebijakan serta Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi, Rencana Pola Ruang, Pembentukan Pola ruang, Izin Mendirikan Bangunan, Pemukiman ,Rumah Tinggal, Penelitian Terdahulu yang Relevan dan Kerangka Pemikiran.
- Bab III           Metode Penelitian membahas Jenis Penelitian, Pada bab ini berisikan tentang Jenis dan Pendekatan Penelitian, Sumber data, tempat dan waktu penelitian, Variabel penelitian dan definisi operasional variable, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, dan rancangan analisis data.
- Bab IV           Pembahasan, Pada bab ini berisikan tentang Gambaran umum dinas PU dan Penataan ruang, tugas dan fungsinya, hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang merupakan data tanggapan berdasarkan time series untuk menganalisis pengaruh kualitas Sumberdaya manusia dan Implementasi Kebijakan Dinas PUPR terhadap Pembentukan Pola ruang.
- Bab V            Penutup Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan Saran hasil penelitian dan Keterbatasan Penelitian.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Pengertian Sumberdaya Manusia dan Kualitas Sumberdaya manusia**

Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Edy Sutrisno, 2011). Selanjutnya menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:244) dikatakan pengertian sumber daya manusia adalah: “Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.”.

pengertian tentang sumber daya manusia adalah Menurut Wirawan (2015:18) menjelaskan bahwa: “Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi”. Kita harus memahami bahwa sumber daya manusia sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari orang-orang yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Secara makro pengertian Sumberdaya manusia adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh lapangan pekerjaan. Sumberdaya manusia penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Secara mikro sumberdaya manusia adalah orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain. (Hadari Nawawi, 37 : 2008) mengemukakan bahwa

Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).

pengertian dari kualitas yaitu menurut Imam Mulyana (2010 : 96) kualitas adalah: “Sebagai kesesuaian dengan standar diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan”. Kemudian dipaparkan oleh M. Dawam Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”.

Indikator dari kualitas sumber daya manusia Menurut M. Dawan Rahardjo (2010:18) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:

- a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
- b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.

2. Pendidikan

- a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012) dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia“ beliau mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah

menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan. Selanjutnya dikemukakan pula oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan 2 dimensi yang dilihat dari pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan Kualitas sumber daya manusia Menurut Danim (1996:44) bahwa adalah sumberdaya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual(pengetahuan dan ketrampilan) dan kualitas kemampuan spiritual (kejuangan).

Menurut Danim (1996) dalam bukunya Transformasi Sumberdaya Manusia, beliau mengatakan indikator dari kualitas sumberdaya manusia adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Fisik dan Kesehatan meliputi :
  - a. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
  - b. Memiliki tingkat kehidupan yang matang
2. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi:
  - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
  - b. Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia ditingkat lokal, nasional maupun internasional.
  - c. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
3. Kualitas Spritual (Kejuangan) meliputi:
  - a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama

- b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun masyarakat
- c. Jujur yang ditandai kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggungjawab dipikulnya.
- d. Lebih mementingkan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban dari pada hak sebagai warga negara.
- e. Memiliki sikap adaptif terhadap pengaruh negatif nilai-nilai budaya asing
- f. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
- g. Memiliki semangat kompetensi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan negara.
- h. Berjiwa besar dan berfikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.
- i. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggungjawab bagi kepentingan bangsa.
- j. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.

Menurut Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008:62) yaitu :

1. Pengetahuan
2. Kemampuan

3. Semangat kerja
4. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, yang diambil dalam penelitian ini adalah Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012) pengertian kualitas sumber daya manusia sebagai berikut : “kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan”

Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) dapat diukur yaitu : 1. Pendidikan, 2. Pelatihan. Teori ini akan digunakan untuk melihat adakah pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap pembentukan pola ruang.

## **2. Implementasi Kebijakan**

### **a. Implementasi**

Menurut Mulyadi (2015:12), implementasi mengacu pada tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu keputusan. Tindakan ini berusaha untuk mengubah keputusan-keputusan tersebut menjadi pola-pola operasional serta berusaha mencapai perubahan-perubahan besar atau kecil sebagaimana yang telah diputuskan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Grindle (Mulyadi, 2015:47), dalam Apandi (2017)“menyatakan implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu”. Sedangkan Horn (Tahir, 2014:55),dalam apriandi “mengartikan implementasi sebagai

tindakan-tindakan yang dilakukan oleh baik individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam kebijakan”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Implementasi adalah tindakan yang dilakukan baik oleh individu,pejabat pemerintah atau swasta untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam keputusan.

#### **b. Kebijakan**

Pembuatan kebijakan adalah merupakan semua tahapan dalam siklus kehidupan manusia. Siklus hidup atau tahap-tahap dari suatu kebijakan pada dasarnya yaitu dimulai dari perumusan masalah, identifikasi alternatif, implementasi kebijakan dan kembali pada perumusan masalah. Menurut Budi Winarno ( dalam Miftah Thoha 2002:15-17 ), dimana beliau mengutip pendapat beberapa pakar antara lain :

1. Thomas R. Dye (1975) memberikan pengertian, bahwa kebijakan adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan.
2. Robert Eyestone (1971) memberikan definisi yang lebih luas lagi, bahwa kebijakan publik adalah hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya.
3. Richard Rose (1969) berpendapat lain tentang kebijakan dimana serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan, bukan keputusan yang berdiri sendiri-sendiri.
4. Carl Friedrich (1963) melihat, bahwa kebijakan adalah arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu

lingkungan tertentu, yang memberikan hambatan-hambatan atau kesempatan-kesempatan dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu.

Selanjutnya dalam Pembangunan di Indonesia, kita yang hidup dan berkembang harus berusaha untuk meningkatkan baik keterampilan ataupun tindakan untuk dapat mewujudkan pembangunan, oleh karena itu maka hal tersebut perlu dilakukan untuk mencari solusi pemecahan masalah. Maka selalu dibutuhkan Pemecahan masalah yang dapat mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat dengan langkah dalam melakukan sebuah tindakan atau kebijakan.

Proses dalam memecahkan masalah-masalah publik menurut Dunn (sebagaimana di kemukakan dalam Dydiet Hardjito,2013:18) yaitu penetapan agenda kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan dan evaluasi kebijakan.

Menurut Van Meter dan Van Horn, (dalam Dydiet Hardjito,2013:20 ) bahwa definisi implementasi kebijakan adalah sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah maupun swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Jadi kebijakan adalah merupakan tindakan dan keputusan pemerintah yang mempunyai maksud dan tujuan untuk mengatasi suatu masalah.

Secara umum kebijakan merupakan petunjuk yang menjadi arah tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan, maka sangat penting bagi pengolahan dalam sebuah organisasi

dalam mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Dengan demikian kebijakan akan menjadi suatu sarana dalam pemecahan masalah atas tindakan yang terjadi. Suatu Kebebasan tergantung pada kebijakan dan sebaliknya pula akan mereflesikan posisi dan kekuasaan dalam suatu organisasi. Kebijakan dapat pula sebagai pernyataan atau pemahaman atau pengertian yang mengarahkan pikiran dalam membuat keputusan. Tidak semua kebijakan merupakan pernyataan, tetapi sering diimplikasikan dari tindakan menejer. Keputusan memerlukan tindakan tetapi dimaksudkan untuk menuntut manager dalam memutuskan komitmen yang akan diputuskan. Kebijakan yang dibuat dapat pula meliputi ruang lingkup yang sempit maupun luas. Selanjutnya Muhadjir Darwin ( 2006) mengatakan bahwa kebijakan dapat dibedakan menjadi dua yaitu kebijakan substantif dan kebijakan implementatif. Kebijakan substantif adalah keputusan yang dapat diambil berupa memilih alternatif yang dianggap benar untuk mengatasi masalah. Tindak lanjut dari kebijakan substantif adalah kebijakan implementatif yaitu keputusan-keputusan yang berupa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk melaksanakan kebijakan substantif.

kebijakan dikatakan secara empiris berupa undang-undang, petunjuk, dan program, dalam sebuah Negara kebijakan dianggap sebagai rangkaian tindakan yang dikembangkan oleh badan atau pemerintah yang mempunyai tujuan tertentu, diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok pelaku untuk memecahkan masalah tertentu.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa kebijakan adalah konsep yang dimulai dari masalah yang menjadi rencana dalam

pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak dalam memecahkan masalah dalam usaha mencapai sasaran atau tujuan.

### **3. Implementasi Kebijakan**

Implementasi Kebijakan adalah suatu tahap dimana kebijakan yang telah dilegitimasi dilaksanakan oleh unit-unit administrasi tertentu dengan memobilisasikan sumber dana dan sumber daya lainnya. Implementasi kebijakan tidak terbatas pada suatu tindakan atau perilaku badan alternatif atau birokrasi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan program hingga dapat menimbulkan kepatuhan, namun lebih jauh dari itu juga berlanjut dengan jaringan kekuatan politik sosial ekonomi yang berpengaruh pada perilaku semua pihak yang terlibat dan pada akhirnya terdapat dampak yang diharapkan maupun tidak. Van Meter dan Van Horn sebagaimana dikutip oleh Budi Winarno, 2008, : 146-147 mendefinisikan implementasi kebijakan publik adalah sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan yang dimaksud mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan adalah suatu tahap dimana kebijakan yang telah dilegitimasi dan dilaksanakan oleh unit usaha dengan memobilisasi sumber dana dan sumber daya.

## **Faktor penghambat dan keberhasilan Implementasi Kebijakan**

Faktor Penghambat Proses Implementasi Kebijakan dan Keberhasilan implementasi kebijakan akan ditentukan oleh banyak variabel. Masing-masing variabel tersebut akan saling berhubungan satu sama lain. Dari sekian banyak Banyak dari para ahli yang menjelaskan tentang faktor-faktor implementasi kebijakan beberapa diantara pendapat para ahli diambil untuk mengetahui pengaruh keberhasilan dan kegagalan implementasi kebijakan diantaranya adalah ;

1. Teori George C.edwards III implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi.
2. Teori Daniel A.Mazmanian dan Paul A. Sabatier ada tiga variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu: karakteristik dari masalah, karakteristik kebijakan dan variabel lingkungan
3. Teori Donald S. Van Meter dan carl E. Van Horn ada lima variable, yaitu: standard dan sasaran kebijakan, sumberdaya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik.

Implementasi Kebijakan adalah hal yang paling berat, karena disini masalah-masalah yang tidak dijumpai dalam konsep, muncul dilapangan. Dibawah ini adalah model dan faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan (Donald S. Van Meter dann carl E. Van Horn, 1997:146-147).

(1) Standard dan sasaran kebijakan.

Setiap kebijakan publik harus memiliki standard dan suatu sasaran kebijakan jelas dan terukur dengan ketentuan tersebut tujuannya dapat terwujud dalam standard dan sasaran kebijakan tidak jelas, sehingga tidak bisa terjadi multi interpretasi dan mudah menimbulkan kesalahpahaman dan konflik diantara para agen implementasi.

(2) Sumberdaya.

Dalam suatu implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya, baik sumberdaya manusia (human resources) maupun sumberdaya materi (material resources) dan sumberdaya metoda (method resources). Dari ketiga sumberdaya manusia tersebut, yang paling penting adalah sumberdaya manusia, karena disamping sebagai subjek Implementasi Kebijakan juga termasuk obyek kebijakan publik.

(3) Hubungan antar organisasi.

Dalam banyak program Implementasi Kebijakan, sebagai realitas arti program kebijakan perlu hubungan yang baik antar instansi terkait, yaitu dukungan komunikasi dan koordinasi, karena kedua hal itu merupakan salah satu urat nadi dari sebuah organisasi agar program-programnya tersebut dapat direalisasikan dengan tujuan serta sasarannya.

(4) Karakteristik agen pelaksana.

Dalam suatu Implementasi Kebijakan agar mencapai keberhasilan maksimal harus di identifikasikan dan diketahui karakteristik agen pelaksana yang mencakup stuktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, semua itu akan mempengaruhi Implementasi suatu program kebijakan yang telah ditentukan.

(5) Disposisi implementor.

Dalam Implementasi Kebijakan sikap atau disposisi implementor dibedakan menjadi tiga hal, yaitu;

(a) respon implementor atau kebijakan, yang terkait dengan kemauan implementor untuk melaksanakan kebijakan publik;

(b) kondisi, yakni pemahaman pada kebijakan yang telah ditetapkan; dan

(c) intens disposisi implementor, yakni preferensi nilai yang dimiliki tersebut.

(6) Kondisi lingkungan sosial, politik dan ekonomi.

Variabel ini mencakup sumberdaya ekonomi lingkungan yang dapat mendukung keberhasilan implementasi Kebijakan, sejauhmana kelompok-kelompok kepentingan memberikan dukungan bagi implementasi kebijakan; karakteristik para partisipan, yakni mendukung atau menolak; bagaimana sifat opini publik yang ada dilingkungan dan apakah elite politik mendukung implementasi kebijakan.

Menurut Edwards, sebagaimana dideskripsikan oleh (Budi Winarno, 2008) sumber-sumber yang penting meliputi, staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menerjemahkan usul-usul di atas kertas guna melaksanakan pelayanan-pelayanan publik. Struktur Birokrasi menurut Edwards, terdapat dua karakteristik utama, yakni Standard Operating Procedures (SOP) dan Fragmentasi. SOP atau prosedur-prosedur kerja ukuran-ukuran dasar berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana serta keinginan untuk

keseragaman dalam bekerjanya organisasi-organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Sedangkan fragmentasi berasal dari tekanan-tekanan diluar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislatif, kelompok-kelompok kepentingan pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi pemerintah.

Model implementasi menurut Edwards Model pelaksanaan yang dikemukakan oleh George C. Edwards di dalam buku Budi Winarno (2007:174-202), implementasi kebijakan adalah krusial bagi publik administration dan publik policy. Implementasi kebijakan adalah salah satu tahap kebijakan publik, antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang di pengaruhi. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun, walaupun kebijakan itu diimplementasikan dengan sangat baik. Suatu kebijakan yang telah direncanakan dengan sangat baik, mungkin juga akan mengalami kegagalan, jika kebijakan tersebut kurang diimplementasikan dengan baik oleh pelaksana kebijakan tersebut. Dalam pendekatan model implementasi ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan yaitu :

1. Komunikasi Secara umum Edwards membahas tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan. Implementasi kebijakan yang efektif adalah bahwa mereka yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Seperti keputusan-keputusan kebijakan dan perintah-perintah harus diteruskan kepada personil yang tepat sebelum keputusan dan perintah-perintah itu dapat diikuti. Komunikasi-komunikasi harus akurat dan harus

dimengerti dengan cermat oleh pelaksana agar mereka memahaminya.

Terdapat 3 indikator yang dapat dipakai dalam mengukur

dapat 3 indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variable komunikasi yaitu :

- a. Transmisi Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah salah pengertian (miscommunication)
- b. Kejelasan Komunikasi yang diterima oleh pelaksana harus jelas dan tidak membingungkan, akan tetapi ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi.
- c. Konsistensi Perintah yang diberikan dalam melaksanakan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan dan dijalankan. Jika perintah diberikan sering berubah-ubah, maka akan menimbulkan kebingungan bagi pelaksana dilapangan.

## 2. Sumber Daya

Perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi tersebut cenderung tidak efektif. Dengan demikian, sumber-sumber dapat merupakan faktor yang penting untuk melaksanakan kebijakan. Sumber-sumber yang menunjang untuk pelaksanaan implementasi yaitu:

### a. Staf

Hal yang penting di dalam melaksanakan sumber-sumber kebijakan adalah staf. Banyaknya jumlah staf tidak selalu mempunyai efek positif bagi implementasi kebijakan karena staf tidak mencukupi ataupun tidak

memadai bidang yang mereka laksanakan. Tetapi yang harus diperlukan ialah staf yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan kebijakan ataupun tugas yang di tanggungnya.

b. Informasi

Informasi mempunyai dua bentuk. Pertama, informasi mengenai bagaimana melaksanakan suatu kebijakan dan yang kedua, tentang ketaatan personil-personil terhadap peraturan pemerintah.

c. Wewenang

Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Tetapi dalam konteks lain, ketika wewenang formal tersebut ada, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektifitas kewenangan.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan sumber-sumber penting dalam implementasi. Mempunyai seorang staf yang memadai, memahami apa yang harus dilakukan, dan mempunyai wewenang untuk menjalankan tugasnya. tetapi tanpa bangunan kantor untuk melakukan koordinasi, tanpa perlengkapan dan tanpa perbekalan, kemungkinan implementasi yang direncanakan tidak akan berhasil.

3. Disposisi/Sikap Pelaksana

jika pelaksana ini bersikap baik terhadap suatu kebijakan tersebut, dan adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan demikian pula sebaliknya.

Ada variable yang harus di cermati yaitu :

a. Pangkatan birokrat

Hal ini menjadi persoalan yang menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan karena itu pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang bisa bertanggung jawab pada kebijakan yang telah ditetapkan.

b. Insentif

Mengatasi masalah ini dengan cara memanipulasi insentif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah biaya dan kepentingan tertentu untuk mendorong para pelaksana untuk melaksanakan perintah dengan baik.

4. Struktur Birokrasi merupakan salah satu badan yang sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan. Untuk membentuk organisasi secara sadar ataupun tidak sadar untuk memecahkan masalah-masalah di dalam implementasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang.

Teori tentang implementasi kebijakan cukup banyak, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III sebagaimana dideskripsikan oleh A.G. Subarsono' 2011 dalam bukunya Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 90-92) berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

1. Komunikasi. Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi

tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.

2. Sumberdaya. Meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya manusia untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
3. Disposisi. Disposisi adalah watak dan karakteristik sumber daya manusia yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
4. Struktur Birokrasi. Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

## **2. Rencana Pola ruang**

Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang di jelaskan pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 dijelaskan beberapa pengertian antara lain ruang

adalah wadah yang meliputi ruang darat, ruang laut dan ruang udara, termasuk ruang didalam bumi sebagai satu kesatuan wilayah, tempat manusia dan makhluk hidup, melakukan kegiatan dan memelihara kelangsungan hidupnya, selanjutnya Pola ruang adalah distribusi peruntukan ruang dalam suatu wilayah yang meliputi peruntukan ruang untuk fungsi lindung dan fungsi budidaya. Dalam rencana tata ruang khususnya wilayah kabupaten mengatur arahan rencana struktur ruang dan rencana pola ruang. Pada Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bantaeng pada Rencana pola ruang wilayah pasal 27 ayat (1) Rencana pola ruang wilayah Kabupaten Bantaeng meliputi rencana kawasan lindung dan kawasan budidaya. selanjutnya di jelaskan pada ayat (2) rencana pola ruang wilayah Kabupaten Bantaeng di gambarkan dalam peta dengan tingkat ketelitian 1 : 50.000 sebagaimana tercantum dalam lampiran I.1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan daerah ini. Selanjutnya pada pasal 36 Kawasan Peruntukan Pertanian ayat (2) Kawasan Peruntukan pertanian tanaman pangan, ditetapkan disebagian wilayah Kecamatan Bissappu, Sebahagian Kecamatan Bantaeng, sebahagian wilayah Kecamatan Eremerasa, sebahagian wilayah Kecamatan Pa'jukukang dan sebahagian wilayah kecamatan Gantarangkeke dengan luas 33.500 ha. Pada Pasal 41 Kawasan Peruntukan Permukiman pada ayat (3) Kawasan peruntukan permukiman perkotaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan disebagian wilayah Kecamatan Bantaeng, sebahagian wilayah kecamatan Eremerasa, sebagian wilayah kecamatan Bissappu, dan sebagian wilayah Kecamatan pa'jukukang. Kebijakan yang di tetapkan oleh pemerintah dalam regulasi yang menyebabkan pada keadaan tertentu masyarakat diperhadapkan pada problema yaitu pada saat membangun rumah tinggal dimana penggunaan lahan eksisting

adalah sebagai lahan pertanian basah yaitu sawah. Hal ini berdampak pada perubahan pola ruang akibat perubahan fungsi lahan menjadi rumah tinggal.

Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang di jelaskan pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 dijelaskan beberapa pengertian antara lain ruang adalah wadah yang meliputi ruang darat, ruang laut dan ruang udara, termasuk ruang didalam bumi sebagai satu kesatuan wilayah, tempat manusia dan makhluk hidup, melakukan kegiatan dan memelihara kelangsungan hidupnya, selanjutnya Pola ruang adalah distribusi peruntukan ruang dalam suatu wilayah yang meliputi peruntukan ruang untuk fungsi lindung dan fungsi budidaya. Dalam rencana tata ruang khususnya wilayah kabupaten mengatur arahan rencana struktur ruang dan rencana pola ruang. Pada Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bantaeng pada Rencana pola ruang wilayah pasal 27 ayat (1) Rencana pola ruang wilayah Kabupaten Bantaeng meliputi rencana kawasan lindung dan kawasan budidaya. selanjutnya di jelaskan pada ayat (2) rencana pola ruang wilayah Kabupaten Bantaeng di gambarkan dalam peta dengan tingkat ketelitian 1 : 50.000 sebagaimana tercantum dalam lampiran I.1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan daerah ini. Selanjutnya pada pasal 36 Kawasan Peruntukan Pertanian ayat (2) Kawasan Peruntukan pertanian tanaman pangan, ditetapkan disebagian wilayah Kecamatan Bissappu, Sebahagian Kecamatan Bantaeng, sebahagian wilayah Kecamatan Eremerasa, sebahagian wilayah Kecamatan Pa'jukukang dan bahagian wilayah kecamatan Gantarangeke dengan luas 33.500 ha. Pada Pasal 41 Kawasan Peruntukan Permukiman pada ayat (3) Kawasan peruntukan permukiman perkotaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan disebagian wilayah Kecamatan Bantaeng, sebahagian wilayah kecamatan Eremerasa, sebahagian wilayah kecamatan Bissappu, dan sebahagian wilayah

Kecamatan pa'jukukang. Kebijakan yang di tetapkan oleh pemerintah dalam regulasi yang menyebabkan pada keadaan tertentu masyarakat diperhadapkan pada problema yaitu pada saat membangun rumah tinggal dimana penggunaan lahan eksisting adalah sebagai lahan pertanian basah yaitu sawah. Hal ini berdampak pada perubahan pola ruang akibat perubahan fungsi lahan menjadi rumah tinggal. Oleh karean itu pembentukan pola ruang pada setiap kecamatan diharapkan kiranya dapat menyesuaikan dengan rencana pola ruang yang telah ditetapkan oleh pemerintah Daerah.

Sebagaimana telah di uraikan diatas rencana pola yang terdiri dari kawasan Lindung dan kawasan budidaya.

### **3. Pembentukan Pola ruang**

#### **1) Pembentukan Pola Ruang**

Kata “Pembentukan” dalam kamus Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu proses, cara, perbuatan membentuk (KBBI,2007:136). Sedangkan menurut istilah kata Pembentukan diartikan sebagai usaha luar yang terarah kepada tujuan tertentu guna membimbing faktor-faktor pembawaan hingga terwujud dalam suatu aktifitas rohani atau jasmani.

#### **2) Pola ruang**

Dalam Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 telah mendefinisikan beberapa pengertian diantaranya :

**Ruang** adalah wadah yang meliputi ruang darat, ruang laut, dan ruang udara, termasuk ruang di dalam bumi sebagai satu kesatuan wilayah, tempat manusia dan makhluk lain hidup, melakukan kegiatan, dan memelihara kelangsungan hidupnya.

**Tata ruang** adalah wujud struktur ruang dan pola ruang.

**Struktur ruang** adalah susunan pusat-pusat permukiman dan sistem jaringan prasarana dan sarana yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan sosial ekonomi masyarakat yang secara hierarkis memiliki hubungan fungsional.

**Pola ruang** adalah distribusi peruntukan ruang dalam suatu wilayah yang meliputi peruntukan ruang untuk fungsi lindung dan peruntukan ruang untuk fungsi budidaya.

**Penataan ruang** adalah suatu sistem proses perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang, dan pengendalian pemanfaatan ruang.

**Penyelenggaraan penataan ruang** adalah kegiatan yang meliputi pengaturan, pembinaan, pelaksanaan, dan pengawasan penataan ruang.

**Pemanfaatan ruang** adalah upaya untuk mewujudkan struktur ruang dan pola ruang sesuai dengan rencana tata ruang melalui penyusunan dan pelaksanaan program beserta pembiayaannya.

**Kawasan** adalah wilayah yang memiliki yang memiliki fungsi lindung atau budidaya.

**Kawasan lindung** adalah wilayah yang ditetapkan dengan fungsi utama melindungi kelestarian lingkungan hidup yang mencakup sumber daya alam dan sumber daya buatan.

**Kawasan budi daya** adalah wilayah yang ditetapkan dengan fungsi utama untuk dibudidayakan atas dasar kondisi dan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya buatan.

Pembentukan pola ruang adalah berbagai usaha yang terarah kepada tujuan tertentu sehingga ruang dapat terpenuhi pada kegiatan yang ditetapkan dengan

fungsi untuk dibudidayakan atas dasar kondisi dan potensi sumberdaya alam, sumberdaya manusia dan sumberdaya buatan.

Selain itu teori yang digunakan dalam arsitektur tentang pola ruang adalah diantaranya pola pemukiman yang terbentuk secara alami yang dapat digambarkan dalam beberapa bentuk salah satu diantaranya adalah permukiman Menurut Rob Krier dalam Aditama (2002) bentuk Urban Space diklasifikasikan menjadi dua yaitu :

1. Berbentuk linier, yaitu ruang terbuka umumnya hanya mempunyai batas di sisi-sisinya, misalnya berbatasan dengan pedestrian, bangunan dan sebagainya;
2. Berbentuk cluster, yaitu ruang terbuka yang mempunyai batas batas di sekelilingnya, misalnya plaza, square dan sebagainya.

Dalam Ketataruangan secara konseptual menekankan pada proses yang saling bergantung antara lain :

- a. Proses yang mengkhususkan aktivitas pada suatu kawasan sesuai dengan hubungan fungsional tersebut;
- b. Proses pengadaan ketersediaan fisik yang menjawab kebutuhan akan ruang bagi aktivitas seperti bentuk tempat kerja, tempat tinggal, transportasi dan komunikasi; dan
- c. Proses pengadaan dan penggabungan tatanan ruang ini antara berbagai bagian-bagian permukaan bumi di atas, yang mana ditempatkan berbagai aktivitas dengan bagian atas ruang angkasa, serta kebagian dalam yang mengandung berbagai sumber daya sehingga perlu dilihat dalam wawasan yang integratif.

Menurut Jayadinata (1992) bahwa pola ruang pada permukiman terbagi menjadi:

1. Permukiman memusat, yakni rumahnya mengelompok (agglomerated rural settlement),
2. Permukiman terpecah, yang rumahnya terpecah menyendiri (disseminated rural settlement) terdapat di negara Eropa Barat, Amerika Serikat, Canada, Australia, dan sebagainya.

Keterangan :

- a. Permukiman memusat di pemukiman jalan
- b. Permukiman memusat di sepanjang jalan
- c. Permukiman memusat bujur sangkar
- d. Permukiman memusat belokan jalan
- e. Pengembangan permukiman memusat

Selain itu Bentuk pola permukiman yang lain dijelaskan oleh Sri Narni dalam Mulyati (1995) antara lain:

- a) Pola permukiman memanjang (linier satu sisi) di sepanjang jalan baik di sisi kiri maupun sisi kanan saja;
- b) Pola permukiman sejajar (linier dua sisi) merupakan permukiman yang memanjang di sepanjang jalan;
- c) Pola permukiman curvalinier merupakan permukiman yang tumbuh di daerah sebelah kiri dan kanan jalan yang membentuk kurva;
- d) Pola permukiman cul de sac merupakan permukiman yang tumbuh di tengah-tengah jalur melingkar;
- e) Pola permukiman kantong merupakan permukiman yang tumbuh di daerah seperti kantong yang dibentuk oleh jalan yang memagarnya;

- f) Pola permukiman melingkar merupakan permukiman yang tumbuh mengelilingi ruang terbuka kota.

Di Kecamatan Bissappu pola ruang pada pemukiman terbentuk kebanyakan mengikuti jalur jalan sepanjang jalur jalan, sebahagian yang dekat dengan pusat perkotaan Bantaeng, pola pemukiman adalah memusat. Pada umumnya adalah pola pemukiman mengikuti sepanjang jalan dimana sebagian besar pola ruang di Kecamatan bissappu adalah peruntukan lahan pertanian yaitu Persawahan.

## **5. Izin Mendirikan Bangunan**

Izin Mendirikan Bangunan merupakan amanah dari pemerintah melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2010, tentang Pedoman Pemberian Izin Medirikan Bangunan, yang menyatakan bahwa Izin Mendirikan Bangunan adalah perizinan yang diberikan oleh pemerintah daerah kepada pemohon untuk membangun baru, rehabilitasi/renovasi, dan/atau memugar dalam rangka melestarikan bangunan sesuai dengan persyaratan administratif dan persyaratan teknis yang berlaku.(Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 32 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pemberian IMB).

Dwi (2008:11) menyatakan bahwa izin mendirikan bangunan atau yang lebih sering dikenal IMB adalah izin yang diberikan untuk melakukan kegiatan mambangun yang dapat diterbitkan apabila rencana bangunan dinilai telah sesuai dengan ketentuan yang meliputi aspek pertanahan, aspek planologis (perencanaan) aspek teknis, aspek kesehatan, aspek kenyamanan, dan aspek lingkungan.

## 6. Permukiman

Dalam undang-undang Nomor 1 tahun 2011 tentang perumahan dan kawasan permukiman, yaitu permukiman adalah bagian dari lingkungan hunian yang terdiri atas lebih dari satu satuan perumahan yang mempunyai prasarana, sarana, utilitas umum, serta mempunyai penunjang kegiatan fungsi lain di kawasan perkotaan atau kawasan perdesaan.

Menurut UU No. 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Permukiman, rumah adalah bangunan yang berfungsi sebagai tempat tinggal atau hunian dan sarana pembinaan keluarga. Menurut John F.C Turner, 1972, dalam bukunya *Freedom To Build* mengatakan, “Rumah adalah bagian yang utuh dari permukiman, dan bukan hasil fisik sekali jadi semata, melainkan merupakan suatu proses yang terus berkembang dan terkait dengan mobilitas sosial ekonomi penghuninya dalam suatu kurun waktu. Menurut Siswono Yudohusodo (Rumah Untuk Seluruh Rakyat, 1991: 432), rumah adalah bangunan yang berfungsi sebagai tempat tinggal atau hunian dan sarana pembinaan keluarga. Jadi, selain berfungsi sebagai tempat tinggal atau hunian yang digunakan untuk berlindung dari gangguan iklim dan makhluk hidup lainnya, rumah merupakan tempat awal pengembangan kehidupan. Rumah adalah tempat untuk melepaskan lelah, tempat bergaul, dan membina rasa kekeluargaan diantara anggota keluarga, tempat berlindung keluarga dan menyimpan barang berharga, dan rumah juga sebagai status lambang sosial (Azwar, 1996; Mukono, 2000).

Rumah sebagai bangunan merupakan bagian dari suatu permukiman yang utuh, dan tidak semata-mata merupakan tempat bernaung untuk melindungi diri dari segala bahaya, gangguan, dan pengaruh fisik belaka, melainkan juga merupakan

tempat tinggal, tempat beristirahat setelah menjalani perjuangan hidup sehari-hari. (C. Djemabut Blaang, Perumahan dan Permukiman, 1986: 28). Dikutip dalam (Rumah, Perumahan, dan Permukiman (disarikan dari berbagai sumber (arjuna wiwaha; andidibyawidadi)) Bidang Perumahan dan Permukiman.

Permukiman Menurut Hadi Sabari Yunus (1987) dalam Wesnawa (2015:2) dapat diartikan sebagai bentukan baik buatan manusia ataupun alami dengan segala kelengkapannya yang digunakan manusia sebagai individu maupun kelompok untuk bertempat tinggal baik sementara maupun menetap dalam rangka menyelenggarakan kehidupannya.

#### 4. Penelitian Terdahulu

**Tabel. II.1. Penelitian Terdahulu :**

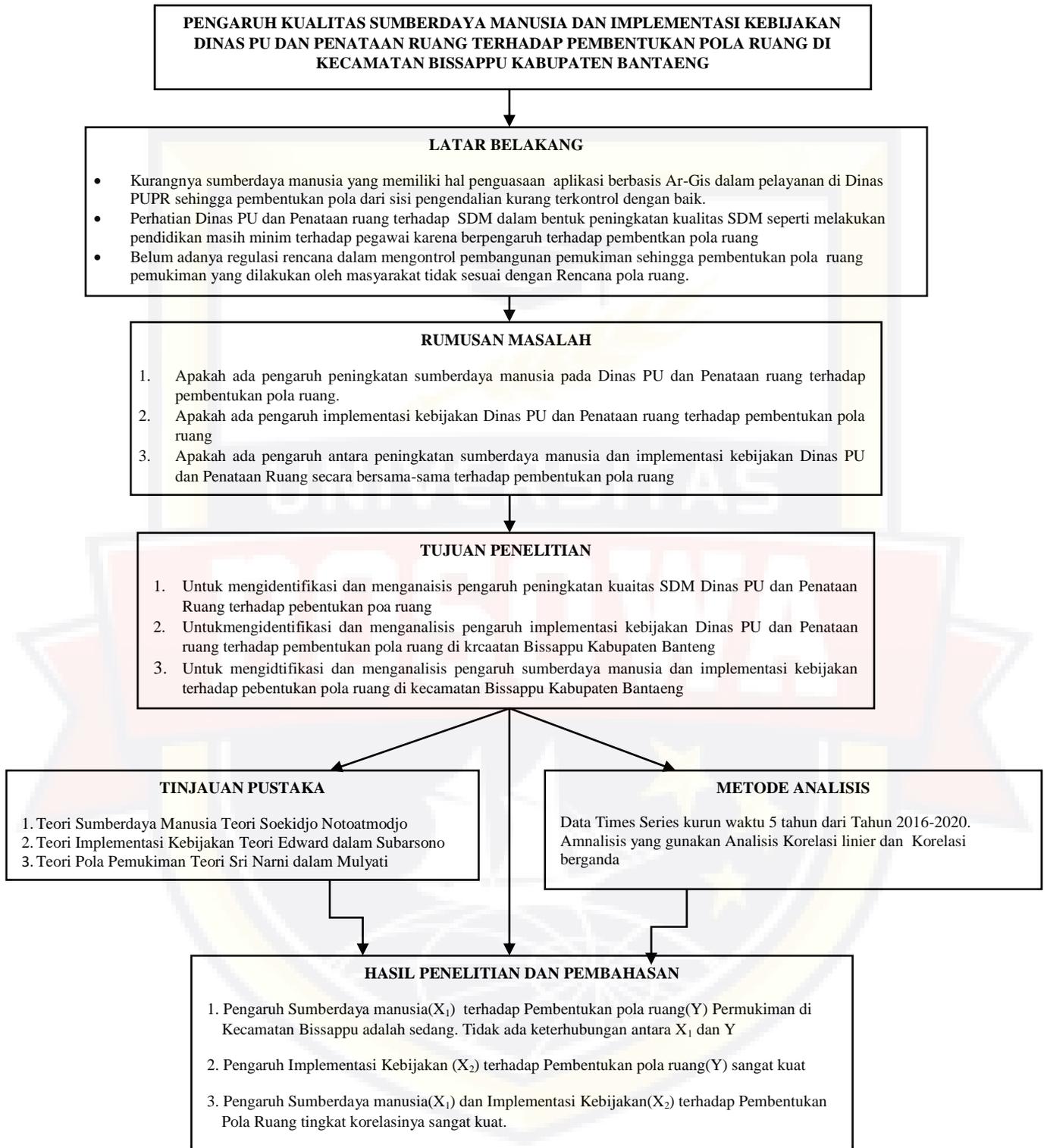
No	Nama, Tahun, Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Prasetyaningsih, Universitas Diponegoro Semarang 2009 "Pengaruh Struktur Organisasi, Kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas pelayanan pensertifikatan hak atas tanah.	untuk mengetahui pendapat tentang pengaruh struktur organisasi, kepemimpinan dan kemampuan sumber daya manusia terhadap efektivitas pelayanan pensertifikatan hak atas tanah.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menguji hipotesis tentang hubungan dan sebab akibat antar variabel yang akan diteliti dengan mengacu pada hipotesis yang telah ditentukan, dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat menekankan pada pengujian teoriteori melalui pengukuran variabel-variabel	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas struktur organisasi, kepemimpinan, dan kemampuan SDM terhadap efektivitas pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal. Rekapitulasi variabel menunjukkan variabel efektivitas pelayanan (Y) sebanyak 22 (44%) responden mengatakan efektif, variabel struktur organisasi (X1) sebanyak 34 (68%)	Peneliti menggunakan dua variabel

			<p>dengan adanya angka dan melakukan analisis dengan perhitungan statistik. Instrumen penelitian adalah penelitian sendiri dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi sebagai instrumen pengumpulan data. Sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik non parametris dan agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan akurat pada saat melakukan analisis korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (Statistical Package for Sosial Sciences) setelah diperoleh data kedua variabel tersebut.</p>	<p>responden mengatakan sangat baik, variabel kepemimpinan (X2) sebanyak 42 (84%) mengatakan baik, dan variabel kemampuan SDM (X3) sebanyak 31 (62%) mengatakan mampu. Kesimpulan dari hasil analisa di atas, bahwa pelayanan pensertifikatan hak atas tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal cenderung optimal. Hasil tersebut dapat dijadikan rujukan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan agar kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pensertifikatan hak atas tanah pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kendal dapat meningkat.</p>	
2	<p><b>IRSAN</b>, Tinjauan Yuridis Atas Izin Mendirikan Bangunan dalam Penataan Ruang di Kabupaten Jayapura., tahun 2013</p>	<p>Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menjelaskan bagaimana pelaksanaan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dalam penataan ruang di Kabupaten Jayapura dan pelaksanaan pengawasan Izin Mendirikan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan dengan teknik analisis data kualitatif.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian Izin Mendirikan Bangunan kurang efektif dan tidak maksimal yang pertama pemberian Izin Mendirikan bangunan (IMB) memakan waktu yang lama, sehingga pemohon membangun tanpa Izin Mendirikan Bangunan (IMB)</p>	<p>Peneliti menggunakan Metode penelitian Kuantitatif</p>

		Bangunan (IMB) untuk menunjang tata ruang Kabupaten Jayapura.		ataupun membangun sambil mengurus IMB. Kedua, penerapan sanksi yang kurang tegas serta minimnya sosialisasi kepada masyarakat	
3	<b>Rakhmat Hidayat,</b> Penyelenggaraan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) Dalam Rangka Pengendalian Pemanfaatan Tata Ruang Kota (Studi Di Kabupaten Sampang) Universitas Muhammadiyah Malang di Tahun 2004	Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran bagaimana IMB dapat menunjang upaya pengendalian pemanfaatan ruang kota serta faktor-faktor apa saja yang menghambat penyelenggaraan IMB di Kabupaten Sampang.	Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini yaitu metode yuridis sosiologis. Lokasi penelitian di Kabupaten Sampang. Kemudian dianalisis dengan menggunakan metode diskriptif kualitatif.	hasil penelitian dapat diketahui bahwa penyelenggaraan IMB di Kabupaten Sampang dilaksanakan oleh Dinas Pemukiman Wilayah Kabupaten Sampang. Apabila dikaitkan dengan pengendalian pemanfaatan ruang kota, IMB memegang peran yang cukup penting karena setiap permohonan IMB akan diteliti dan dilihat kesesuaiannya dengan peruntukan wilayah dalam rencana tata ruang dan tata bangunan.	Peneliti menggunakan Metode penelitian Kuantitatif
4	<b>Ade Irma Suryani,</b> Implementasi Penerbitan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) dalam Perspektif Azas-azas Umum Pemerintahan yang Baik di Kabupaten Sukamara, Universitas Diponegoro, 2008	implementasi fungsi pemerintahan adalah merupakan hal kunci penting dalam pembangunan khususnya dalam penerbitan IMB di Kabupaten Sukamara	Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris. Metode yang menggunakan pendekatan pada kenyataan melalui sumber data primer dan sumber data sekunder yang diperoleh.	Hasil dari analisis yang dilakukan yaitu penyelenggaraan fungsi pelayanan pemerintah dalam pemberian IMB telah berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan azas-azas umum pemerintahan yang baik agar tercapai kesejahteraan masyarakat. Kendala implementasi pemberian IMB disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor penyebab implementasi pemberian IMB belum efektif adalah faktor peraturan perundang-undangan yaitu	Peneliti menggunakan Metode penelitian Kuantitatif

				lemahnya aspek sosiologis dalam peraturan daerah tentang IMB. Upaya-upaya dilakukan untuk mengoptimalkan implementasi pemberian IMB adalah dengan peningkatan pengawasan sebagai instrumen kendali disiplin aparat pelayanan permohonan IMB, penerapan pola pembinaan dan berdaya guna dengan pendisiplinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.	
5	<b>Junjuna Maulana Yusuf,</b> Implementasi kebijakan pengendalian pemanfaatan ruang di sub wilayah kota cibeunying di kota bandung, 2017	Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Penataan Ruang sebagai implementor kebijakan pengendalian pemanfaatan ruang diselenggarakan melalui kegiatan peraturan zonasi, perizinan, pengendalian, pengawasan dan penertiban dan pemberian insentif dan disinsentif, agar pemanfaatan ruang sesuai rencana yang telah ditetapkan.	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. yang meliputi observasi dan wawancara mendalam	kebijakan pengendalian pemanfaatan ruang di sub wilayah kota cibeunying di Kota Bandung sudah berjalan namun belum efektif dilakukan karena belum menjalankan standar dan tujuan kebijakan secara optimal, kekurangan sumber daya pada pelaksanaan kebijakan, komunikasi yang dilakukan belum sesuai yang diharapkan, tidak konsisten menjaga komitmen dalam bekerja	Peneliti menggunakan Metode penelitian Kuantitatif

## 5. Kerangka Pemikiran



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. JENIS PENELITIAN**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian Kuantitatif dimana pada dasarnya menghasilkan hasil analisis dengan numerik (angka) yang akan diolah dengan metode statistik, yang selanjutnya akan menghasilkan signifikansi perbedaan dari hubungan antara variabel yang akan diteliti.

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan pendekatannya penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistik korelasi linier dikarenakan bahwa terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat untuk bisa mendapatkan hasil pada korelasi berganda. Korelasi berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumberdaya manusia dan terhadap Pembentukan pola ruang, implementasi kebijakan Dinas PUPR terhadap Pembentukan Pola Ruang dan secara simultan antara Peningkatan Kualitas Sumberdaya manusia dan implementasi kebijakan Dinas PUPR terhadap Pembentukan Pola Ruang Di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

#### **B. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Lokasi ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena mempermudah peneliti melakukan objek dan tujuannya. Peneliti menetapkan lokasinya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang(PUPR) Kabupaten Bantaeng di mana peneliti bertugas.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu bulan Maret – Bulan Mei tahun 2021, penelitian digunakan untuk melakukan pengumpulan data dan analisis data sampai dengan penyajian hasil penelitian.

### **C. SUMBER DATA**

Peneliti melakukan pengambilan data yang bersumber dari data sekunder Dinas PU dan Penataan ruang yaitu data komposisi SDM berdasarkan tingkat pendidikan untuk mengukur sejauh mana pemahaman SDM(Pegawai) dalam memahami kebijakan Dinas PUPR dalam pelayanan pemberian rekomendasi terhadap pembentukan pola ruang permukiman di kecamatan Bissappu.

Data yang akan di ambil dalam penelitian antara lain :

1. Data Pegawai Peningkatan kualitas SDM pada Dinas PUPR dari tingkat pendidikan pada Dinas PU dan Penataan Ruang mulai tahun 2016-2020.
2. Data Rekomendasi bangunan Izin mendirikan bangunan yang telah dikeluarkan oleh Dinas PUPR selama 5 Tahun yaitu dimulai dari tahun 2016-2020 di Kecamatan Bissappu.
3. Data Pemberian rekomendasi Izin mendirikan rumah tinggal pada Pembentukan Pola Ruang dimana pola pembangunan pemukiman masyarakat(rumah tinggal) yang pada umumnya mengikuti jalur jalan yang ada di Kecamatan Bissappu Tahun 2016-2020.
4. Pada penelitian ini data yang digunakan adalah data sekunder berupa Data Time Series dengan jangka waktu tahun 2016-2020 selama 5 Tahun. Data ini diambil melihat dasar perencanaan tata ruang yaitu RTRW dapat di Revisi Minimal Sekali Dalam 5 Tahun.

Tabel 3.1. Komposisi SDM Dinas PUPR Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Jumlah SDM Dinas PUPR (Orang)	Jumlah menurut tingkat pendidikan						
			S2	S1	D3	SMA sederajat	Paket C	SMP	SD
1	2016	89	7	42	2	19	8	6	5
2	2017	82	6	35	3	20	8	5	5
3	2018	78	4	37	4	18	8	4	4
4	2019	72	4	37	4	17	5	2	3
5	2020	62	11	26	4	15	3	2	1

Sumber: Hasil olahan dari Data DUK Dinas PUPR 2016-2020 pada tahun 2021 (Lihat lampiran perhitungan Jumlah SDM berdasarkan Pendidikan pada sertiap bidang).

Tabel 3.2. Rekapitan SDM Dinas PUPR berdasarkan Bidang Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Bidang								Jumlah (Orang)
		Sekretariat, Keuangan dan Program	Jalan dan Jembatan	SDA	Cipta karya	Penataan ruang	Jasa Konstruksi	UPTD IPAL	UPTD Rusunawa	
1	2016	15	20	31	10	11	-	1	1	89
2	2017	13	16	26	9	12	5	1	-	82
3	2018	13	16	24	10	9	4	2	-	78
4	2019	13	15	16	11	9	6	2	-	72
5	2020	12	13	12	9	8	6	2	-	62

Sumber : Data yang diolah dari Data DUK Dinas PUPR Tahun 2021(Lihat lampiran perhitungan Jumlah SDM berdasarkan Pendidikan pada sertiap bidang).

## D. POPULASI DAN SAMPEL

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut sugiono(2017:117). Populasi dalam

penelitian ini yaitu jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan yang bertugas dalam melaksanakan pelayanan permohonan izin mendirikan bangunan di kecamatan pegawai yang di yang berdasarkan Data Time Series yaitu itu 5 Tahun populasi yang akan diteliti.

## 2. Sampel

Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, diperoleh jumlah sampel (n) dari data Time Series setiap Tahun  $n = 5$  selama periode tahun 2016 – tahun 2020, berdasarkan populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, maka pada teknik pengambilan sampel ini peneliti mengambil sampel sebagian atau yang mewakili pegawai secara keseluruhan yang dianggap dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Diasumsikan bahwa setiap bidang mewakili 1-3 orang bertugas dalam melaksanakan pelayanan permohonan izin mendirikan bangunan di kecamatan Bissappu dan khususnya pada bidang penataan ruang peneliti mengambil sampel keseluruhan pegawai jumlah pegawai dimana bidang tersebut mempunyai tugas pokok dalam pelayanan perizinan dengan berdasarkan Data Time Series yaitu itu 5 Tahun yang akan diteliti. Sehingga dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Teknik Pengambilan Sampel SDM yang bertugas dalam pelayanan Teknis dan Administrasi pelayanan dinas PUPR Tahun 2021

No.	Tahun SDM/Bidang	2016	2017	2018	2019	2020	Keterangan
1	Sekretariat, Keuangan dan program	2	2	2	2	2	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas)

2	Jalan dan Jembatan	1	1	1	2	2	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Bidang dan kepala seksi)
3	Sumber Daya Air (SDA)	2	2	3	3	2	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Bidang dan Kepala Seksi)
4	Ciptakarya	3	3	3	3	3	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Bidang dan Kepala seksi dan staf operator aplikasi SLF)
5	Penataan Ruang	11	12	9	9	8	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Bidang dan Kepala seksi dan staf operator Administrasi Retribusi)
6	Jasa Konstruksi	-	-	-	-	-	
7	UPTD IPAL	1	1	1	1	1	Pendidikan S1 (Kepala UPTD)
8	UPTD Rusunawa	-	-	-	-	-	
	Jumlah	20	21	19	20	18	

Sumber : Hasil olah data pengambilan sampel keterwakilan pegawai Dinas PUPR Tahun 2021.

#### **E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulan(Sugiyono; 2013:38).

## 1. Variabel Independen

Variabel independen/Variabel bebas sering disebut variabel stimulus, predictor, antecedent adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (sugiyono:2013:63).

### a. Sumberdaya Manusia ( $X_1$ )

Variabel independen atau variabel bebas yang dimaksudkan adalah Sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia ( $X_1$ ) dimaksudkan adalah dilihat antara lain :

#### 1. Pendidikan

yang dimaksudkan adalah Sumberdaya manusia yaitu Pegawai yang bekerja pada Dinas PUPR memiliki latarbelakang pendidikan yang berbeda beda mulai dari tingkat Pendidikan Dasar yaitu Sekolah Dasar sampai Pendidikan tingkat S2 Pasca Sarjana. Dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tentunya yang menjadi fokus SDM yang di teliti adalah SDM yang paham tentang RTRW sehingga dapat memberikan pertimbangan sebelum dikeluarkannya kebijakan Rekomendasi dari Dinas PUPR tentang Izin mendirikan Bangunan yang selanjutnya akan di proses ke Dinas PMPTSP untuk d terbitkan Sertifikat IMB(Izin Mendirikan Bangunan).

#### 2. Pelatihan

Dimaksudkan bahwa Setiap pegawai di Dinas PUPR senantiasa diharapkan dapat mengembangkan/meningkatkan kualitas SDMnya melalui berbagai pelatihan, bimbingan Teknis,dan Ketrampilan seperti pelatihan/bimbingan teknis tentang Aplikasi berbasis IT atau aplikasi

Peta Berbasis GIS, ketrampilan yaitu trampil dan menguasai alat baik untuk pengukuran dan GPS sebagai sarana dan prasarana sehingga dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan dengan cepat.

b. Implementasi Kebijakan (X2)

Pada variabel kedua yaitu Implementasi kebijakan dimaksudkan implementasi kebijakan sangat penting dalam penyelesaian suatu kegiatan atau pelayanan. Keberhasilan dan kegagalan dalam mengimplementasikan dan mengeluarkan rekomendasi kebijakan yaitu pemberian rekomendasi Izin mendirikan bangunan pada setiap bangunan didukung oleh beberapa hal antara lain :

- 1) Komunikasi, dimana komunikasi sangat diperlukan dalam pekerjaan baik terhadap Pimpinan, maupun sesama rekan kerja, atau bawahan dan lingkungan, antara lain : Dalam hal ini peneliti kecenderungan melihat :
  - a. ada kejelasan dalam komunikasi dengan pimpinan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai arahan dan petunjuk pimpinan khususnya pelayanan.
  - b. Ada kejujuran dalam komunikasi antara (Pegawai) dengan pimpinan maupun rekan kerja karena dalam bekerja untuk mendapatkan informasi. Sehingga ada kepercayaan baik dari pimpinan maupun rekan kerja.

2) Sumberdaya

Sumberdaya adalah manusia yaitu pegawai dan sarana dan prasarana pendukung dalam pekerjaan. Hal ini dikarenakan bahwa pegawai sebagai penggerak dalam bekerja dan perangkat merupakan alat pendukung dalam bekerja sebagai alat media informasi yang dapat menghubungkan komunikasi baik antar bidang maupun di luar antar Organisasi perangkat

daerah lainnya. Peralatan dalam bekerja seperti fasilitas Internet, sebagai sarana teknologi dan informasi untuk membantu dalam bekerja selain itu peralatan perangkat komputer meja dan kursi untuk memberikan rasa nyaman dan tenang dalam bekerja.

### 3) Disposisi

Disposisi dimaksudkan adalah penyampaian secara singkat yang ditujukan kepada pegawai yang akan ditugaskan pada suatu pekerjaan atau kegiatan. Disposisi yang dikeluarkan oleh kepala Dinas PUPR. Disposisi yang dikeluarkan kepada pegawai yang dituju dengan maksud dan tujuan pegawai tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggungjawab. Sehingga hasil yang diterima oleh kepala dinas adalah berupa rekomendasi yang siap untuk di keluarkan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah rekomendasi izin mendirikan bangunan.

### 4) Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi dimaksudkan bahwa memiliki Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya SOP maka pimpinan dalam memberikan disposisi kepada pegawai terarah kepada tugas pokok pegawai terutama dalam pelayanan pengurusan rekomendasi perizinan. Dan masing- masing bidang dalam yang terkait dalam perijinan mempunyai keterwakilan pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Variabel Dependen(Terikat)

Variabel Dependen/variabel terikat sering disebut output, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

variabel bebas(Sugiyono :2013 :63). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pembentukan Pola Ruang (Y).

Pembentukan Pola ruang yang dimaksudkan adalah bentukan pola permukiman masyarakat (rumah tinggal) di Kecamatan Bissappu pada umumnya secara alami mengikuti sepanjang kiri dan kanan jalur jalan. oleh karenanya diharapkan dalam pembangunannya dengan tetap memperhatikan sempadan bangunan dan jalan sesuai arahan Rencana Pola ruang. Permukiman yang terdapat di Kecamatan Bissappu pada umumnya berada pada Lahan Pertanian basah (sawah). Sebagian bentukan pola permukiman masyarakat yang juga berpusat yang menuju area perkotaan Bantaeng.

### **C. METODE ANALISIS DATA**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian data-data yang diperoleh berdasarkan data times series atau waktu ke waktu berdasarkan data yang dikumpulkan selama interval waktu lima (5) tahun.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan model korelasi. Korelasi yang digunakan antara lain metode korelasi liner sederhana kemudian untuk dilakukan pengujian korelasi berganda. Korelasi berganda yaitu metode statistika yang digunakan untuk mengetahui pola umum hubungan yang mempengaruhi antara variabel. yang diterima kemudian dianalisis manual sesuai prosedur analisis dalam penelitian. Dimana dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen.

#### **1. Metode analisis Korelasi Linier Sederhana (parsial)**

Analisis Korelasi Parsial ini secara manual, korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel

lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment (Sugiyono, 2013:216). Selanjutnya dikatakan Sugiono(2013:248) bahwa Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_iY} = \frac{n\sum X_i Y - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)} \cdot \sqrt{(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{X_iY}$  = Koefisien korelasi pearson

$X_i$  = Variabel independen

$Y$  = Variabel dependen

$n$  = Banyak sampel Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan Variabel Y.

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel Y, maka untuk digunakan rumus diatas untuk menghitung antara  $X_1Y$  dan  $X_2Y$  serta  $X_1X_2$  terhadap variabel Y dimana :

Keterangan :

$X_1$  = Sumberdaya Manusia

$X_2$  = Implementasi Kebijakan

$Y$  = Pola Ruang

n = Banyak Sampel berdasarkan data selama 5 Tahun dari Tahun 2016-2020.

$r_{X_1Y}$  = Pengaruh Sumberdaya manusia terhadap Pembentukan Pola ruang

$r_{X_2Y}$  = Pengaruh implementasi Kebijakan terhadap Pembentukan pola

$r_{X_1 X_2}$  = Pengaruh Sumberdaya manusia dan implementasi Kebijakan

Di mana hasil  $r_{hitung}$  akan di bandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana dengan berdasar pada taraf signifikansi 0.05 atau 5%

$$db = N - P$$

$$N = 5 \text{ (Tahun)}$$

$$P = \text{Pemberlakuan } X_1 \text{ dan } X_2 = 2$$

$$\alpha = 0,05$$

### Hipotesis

➤ Jika pengujian korelasi kualitas Sumberdaya manusia memiliki keterhubungan dengan Pembentukan pola ruang pada taraf alpha  $\alpha$  0.05 atau 5% maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

$$r_{hitung} < r_{tabel} \text{ maka } H_0 \text{ ditolak } H_1 \text{ diterima}$$

➤ Jika Pengujian korelasi kualitas sumberdaya manusia tidak memiliki keterhubungan dengan pembentukan pola ruang pada taraf alpha  $\alpha$  0.05 atau 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

$$r_{hitung} > r_{tabel} \text{ maka } H_0 \text{ diterima } H_1 \text{ ditolak}$$

➤ Jika Pengujian Korelasi Implementasi Kebijakan memiliki keterhubungan dengan Pembentukan pola ruang pada taraf alpha  $\alpha$  0.05 atau 5% maka H0 ditolak dan H1 diterima.

➤  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka H0 ditolak H1 diterima

➤ Jika Pengujian Korelasi Implementasi kebijakan tidak memiliki keterhubungan dengan pembentukan pola ruang pada taraf alpha  $\alpha$  0.05 atau 5% maka H0 di terima dan H1 di tolak

➤  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka H0 diterima H1 ditolak

Tabel 3.4. Pedoman Koefisien Korelasi Interval skala Likert

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono (2013:250)

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui besarnya atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Menurut Sugiyono (2013:256) koefisien korelasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan:

$R_{X_1X_2Y}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$R_{X_1Y}$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$

$R_{X_2Y}$  = Korelasi t antara  $X_2$  dengan  $Y$

$R_{X_1X_2}$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

Skala Likert

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Interval

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono (2013:250)

## Hipotesis

- Jika pengujian korelasi antara peningkatan kualitas SDM dan Implementasi Kebijakan memiliki keterhubungan dengan pembentukam pola ruang pada taraf alpha  $\alpha$  0.05 atau 5% maka H0 di tolak dan H1 diterima

$R_{hitung} < R_{tabel}$  berarti H0 ditolak H1 diterima

- Jika pengujian korelasi antara peningkatan kualitas SDM dan Implementasi Kebijakan tidak memiliki keterhubungan dengan pembentukam pola ruang pada taraf alpha  $\alpha$  0.05 atau 5% maka H0 di terima dan H1 tolak

$R_{hitung} < R_{tabel}$  berarti H0 diterima H1 ditolak

**BOSUWA**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Dinas PUPR**

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 15 Tahun 2021 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang yang dipimpin oleh Kepala Dinas berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Selain itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai Tugas pokok dan Fungsi sebagai berikut :

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dipimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas merumuskan konsep, sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya berdasarkan ketentuan yang berlaku.
- 2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala Dinas mempunyai fungsi :
  - a. Perumusan kebijaksanaan Teknis Dinas;
  - b. Penyusunan Rencana Teknis dinas;
  - c. Penyelenggaraan Pelayanan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum dibidang Pekerjaan Umum dan Penataan ruang;

- d. Pembinaan, Pengkoordinasian, Pengendalian, pengawasan program dan kegiatan dinas;
- e. Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan dinas;
- f. Pelaksanaan Tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan visi misi daerah;
- g. Pengkoordinasian perumusan dan penyusunan program kerja dinas sesuai bidang tugasnya.

Dari tugas dan fungsi tersebut, tersirat bahwa secara garis besar Dinas ini harus dapat atau mampu memberikan pelayanan umum kepada masyarakat dalam bidang-bidang pekerjaan umum, penataan ruang. Hanya saja sampai dengan saat ini pelayanan tersebut baru dapat dilaksanakan dalam batas yang minimal.

## **B. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini peneliti akan menguraikan secara singkat kondisi dari masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  antara lain :

### **4.1 Uraian Kondisi variabel**

#### **4.1.1 Sumberdaya Manusia (Variabel $X_1$ )**

Dinas PU dan Penataan Ruang pada tahun 2016 memiliki SDM pegawai berjumlah 89 orang. Dari 89 orang ini dimana memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Mulai dari tingkat SD, SMP/SLTP, Paket C, SMA, STM, SMEA dan SMK, Diploma III, Tingkat Pendidikan S1 dengan berbagai jurusan keilmuan dan pendidikan Tingkat Pasca Sarjana (S2) juga dari berbagai jurusan keilmuan. Pada umumnya adalah berlatar belakang pendidikan Sarjana Teknik dari beberapa jurusan. Secara struktur organisasi Dinas PUPR terdiri dari Sekretariat, Bagian Keuangan, dan Program, Bidang

binamarga, Pengairan, Perumahan dan Permukiman perkotaan dan perdesaan, bidang tata ruang, dan dua upkd ipal dan rusunawa. Pegawai tersebut tersebar pada bidang di beberapa bidang pekerjaan. Selama lima tahun terakhir tahun 2016- 2020, disamping terjadi mutasi, masa pensiun dan perpindahan pegawai sehingga jumlah pegawai sampai pada tahun 2020 berkurang menjadi 62 orang secara keseluruhan. Dari jumlah pegawai yang setiap tahun mengalami penurunan diakibatkan perpindahan dan mutasi serta pensiun namun Kepala Dinas tetap selalu berusaha untuk memberikan edukasi kepada pegawai agar tidak tertinggal informasi dan teknologi yang semakin hari membuat setiap pegawai untuk belajar sehingga tidak tertinggal informasi, baik informasi teknis maupun informasi tentang pelayanan kepada masyarakat. Walaupun terjadi penurunan jumlah pegawai namun dari sisi pelayanan ada keterwakilan yang bekerja untuk melayani masyarakat khususnya dalam pelayanan permohonan izin mendirikan bangunan(IMB) atau saat ini lebih dikenal dengan persetujuan bangunan gedung(PBG). Dimana pelayanan permohonan mulai tahun 2021 menggunakan sarana aplikasi SIMBG(sistem Informasi Memdirikan Bangunan Gedung) sehingga pelayanan diharapkan dapat lebih cepat. Diantara pilihan SDM dari bidang maka khusus untuk bidang penataan ruang adalah keseluruhan pegawai bidang tata ruang karena merupakan tugas pokok dalam pelayanan perizinan. Keterbatasan jumlah pegawai dengan latarbelakang pendidikan maka dalam pelayanan teknis masih berbasis manual walaupun sistem sudah dilaksanakan. Keterbatasan beberapa pegawai yang belum dapat memahami akan aplikasi sehingga terjadi perlambatan pelayanan. Secara umum tidak ada formasi untuk penerimaan pegawai khususnya bidang perencanaan wilayah dan kota walaupun usulan Dinas selalu dilakukan.

Sehingga untuk pekerjaan yang berbasis aplikasi Gis menggunakan tenaga honorer yang masih baru jurusan PWK untuk membantu penyelesaian pekerjaan pelayanan teknis perizinan. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1. dan tabel 3.2. dan tabel 3.3 pada bab 3 dan pada lampiran.

Peneliti menguraikan isi tabel 3.3. dimana bahwa setiap tahun dari tahun 2016-2020 ketewakilan dan bidang yang bekerjasama dalam proses pelayanan perizinan secara bersama-sama walaupun setiap bidang berbeda beda tingkat pemahaman mereka tentang keberadaan aturan RTRW. Dimana RTRW masih menjadi acuan dasar dalam mengeluarkan rekomendasi perizinan membangun Di Dinas PUPR. mulai dari UPTD IPAL keterwakilan 1 orang yaitu kepala UPTD, dimana juga selaku perwakilan dalam pengambilam pertimbangan tentang perlunya keberadaan IPAL pada pemukiman masyarakat, selanjutnya bidang penataan ruang dimana sudah menjadi tugas pokok sehingga mulai dari staf sampai kepala bidang melakukan pekerjaan pelayanan baik teknis maupun administrasi yaitu retribusi pembayaran IMB. Namun mulai dari tahun 2016 sampai 2020 terjadi penurunan pegawai, ada yang berpindah tugas keluar daerah, dan mutasi. Namun pelayanan proses rekomendasi tetap berjalan dengan baik, Selanjutnya pada bidang ciptakarya, keterwakilan berjumlah 3 orang, mulai dari kepala bidang, kepala seksi bangunan gedung dan staf operator yang dapat mengoperasikan sistem aplikasi keluarnya Sertifikat Laik fungsi yang merupakan persyaratan bangunan gedung. Dari tahun 2016-2020 sempat mengalami mutasi tetapi kembali lagi bertugas pada bidang ciptakarya sehingga pelayanan perizinan SLF berjalan kembali dengan baik. Selanjutnya bidang Pengairan atau Sumber daya air dimana keterwakilan 2-3 orang, mulai dari Kepala bidang, dan kepala seksi. Terjadi mutasi tempat

bekerja sehingga pada tahun 2020 berkurang menjadi 2 orang sampai sekarang yang menangani perizinan dari sisi pertimbangan persyaratan pada zona sempadan sungai. Bidang binamarga atau bidang Jalan dan jembatan dimana keterwakilan 1-2 orang yaitu kepala Bidang dan kepala seksi. Inipun terjadi mutasi namun berganti pegawai dalam penempatan jadi tetap keterwakilan 2 orang yaitu kepala bidang dan kepala seksi yang paham dalam mengeluarkan pertimbangan zona sempadan jalan yang searah dengan arahan RTRW Kabupaten Bantaeng dan yang terakhir selaku pengambil kebijakan sebelum dikeluarkannya rekomendasi IMB diperiksa dan di paraf oleh sekretaris Dinas sebelum ditandatangani oleh Kepala Dinas. Keterwakilan pegawai ini yang peneliti jadikan dalam perhitungan statistik korelasi untuk melihat apakah ada pengaruh SDM terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu.

#### **4.1.2 Implementasi Kebijakan Variabel X2)**

Implementasi kebijakan berupa rekomendasi perizinan mendirikan bangunan uang di keluarkan Dinas PU dan Penatan ruang adalah berdasarkan dari beberapa indikator yang di jalankan atau dilaksanakan selama ini di Dinas PU dan Penataan ruang. Ketika berkas telah di periksa dari bidang lain maka Bidang penataan ruang memeriksa kembali secara administrasi kelengkapan kemudian melanjutkan sesuai SOP yaitu ke sekretaris dinas untuk di periksa kembali dan di paraf dan selanjutnya kepala Dinas menandatangani rekomendasi izin mendirikan bangunan untuk dilanjutkan ke dinas perizinan yaitu dinas PMPTSP sebagai Dinas yang mengeluarkan Sertifikat izin mendirikan bangunan atau persetujuan bangunan gedung yang diterima oleh

pemohon pada Dinas PMPTSP (Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu). Pada penelitian ini peneliti fokus pada pemukiman rumah tinggal. Implementasi Kebijakan Rekomendasi Dinas PU dan Penataan ruang ada bangunan rumah tinggal di Kecamatan Bissappu yang keluar sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Rekapitulasi Jumlah Bangunan yang Ber-IMB di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Tahun 2016-2020

No	Tahun	Bangunan rumah tinggal Ber-IMB (Unit)
1	2016	107
2	2017	59
3	2018	61
4	2019	45
5	2020	32
	Jumlah	304

Sumber : Hasil olah Data rekapitulasi Bangunan Rumah tinggal Ber-IMB Bidang Penataan ruang Dinas PUPR Tahun 2021

Pada tabel diatas dari tahun 2016 -2020 adalah jumlah bangunan di Kecamatan Bissappu yang telah mendapat rekomendasi IMB dan telah terbit Sertifikat IMB pada Dinas PMPTSP. Jumlah bangunan tersebut diantaranya adalah bangunan, rumah tinggal. Uraian rincian data tersebut kami sajikan

dalam lampiran. Melihat tabel tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya masyarakat yang berkeinginan untuk mengurus perizinan pada Dinas PMPTSP. Masih banyak yang membangun tanpa ada mengurus. Dinas PUPR sering melakukan teguran baik lisan maupun tertulis namun masih banyak masyarakat yang belum sadar akan pentingnya aturan dalam membangun. Tabel ini yang dijadikan peneliti untuk menghitung secara statistik pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu.

#### **4.1.3 Pembentukan Pola Ruang**

Pembentukan pola pemukiman masyarakat di Kecamatan Bissappu umumnya adalah mengikuti sepanjang kiri dan kanan jalan. Dimana pada perkotaan Kecamatan Bissappu merupakan Lahan pertanian sawah yang subur sehingga perubahan peruntukan lahan pertanian menjadi rumah tinggal selalu menjadi persoalan untuk mendapatkan kesesuaian ruang karena harus melalui pertimbangan teknis Dinas Pertanian bahwa lahan pertanian tersebut dapat di alihfungsikan menjadi rumah tinggal ataukah tidak. Ada pula pola pemukiman yang memusat berada pada pusat kegiatan ekonomi, sehingga banyak pemukiman masyarakat berada di sekitar pusat kegiatan perekonomian tersebut.

Peneliti dalam hal ini mengambil data khususnya Rekapitulasi data bangunan rumah tinggal yang telah berizin mendirikan bangunan di Kecamatan Bissappu Dari Tahun 2016-2020. Maksudnya selain pola ruangnya mengikuti jalur jalan namun tetap memperhatikan arahan zonasi dalam RTRW Kabupaten Bantaeng. Adapun data tersebut disajikan dalam Tabel berikut ;

Tabel. 4.2 Rekapitulasi Jumlah Bangunan Rumah Tinggal yang Ber-IMB di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Tahun 2016-2020

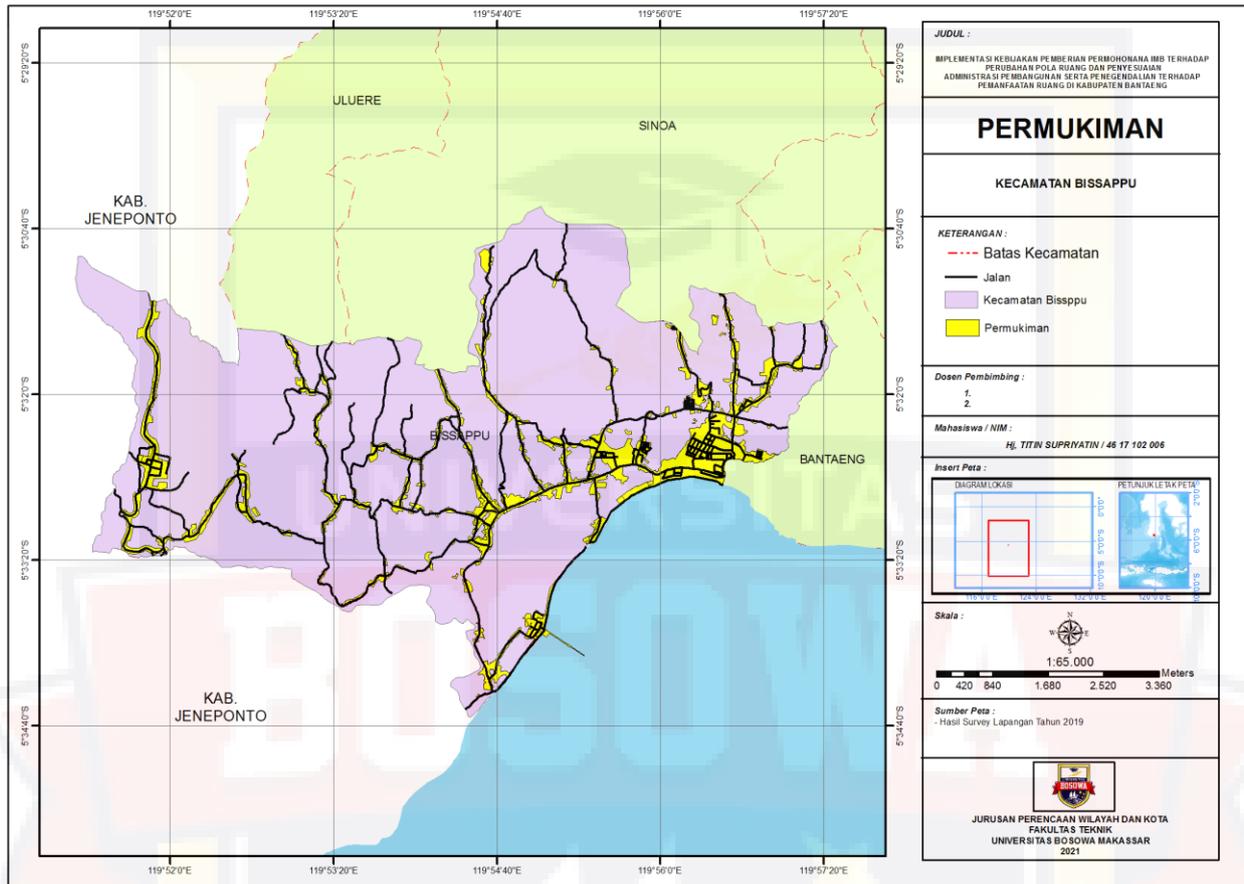
No	Tahun	Bangunan rumah Tinggal Ber-IMB (Unit)
1	2016	45
2	2017	20
3	2018	15
4	2019	9
5	2020	7
	Jumlah	96

Sumber : Hasil olah Data Bangunan Rumah Ber-IMB Bidang Penataan ruang Dinas PUPR Tahun 2021

Melihat hasil data tersebut jumlah bangunan rumah tinggal dari tahun 2016 - 2020 menunjukkan bahwa masih minimnya masyarakat yang mengajukan permohonan izin mendirikan bangunan, apalagi pada masa pandemi awal tahun 2020 lalu mengalami penurunan dari tahun 2019 dari jumlah bangunan rumah tinggal sebesar 9 unit bangunan, berkurang pada menjadi 7 unit di tahun 2020. Selain itu kelemahan penyajian data dalam bentuk peta adalah karena selama ini pada pengurusan IMB petugas dilapangan tidak dilengkapi dengan alat GPS untuk pengambilan koordinat setiap bangunan, selain itu pegawai pada bidang penataan ruang belum ada yang menguasai aplikasi Peta

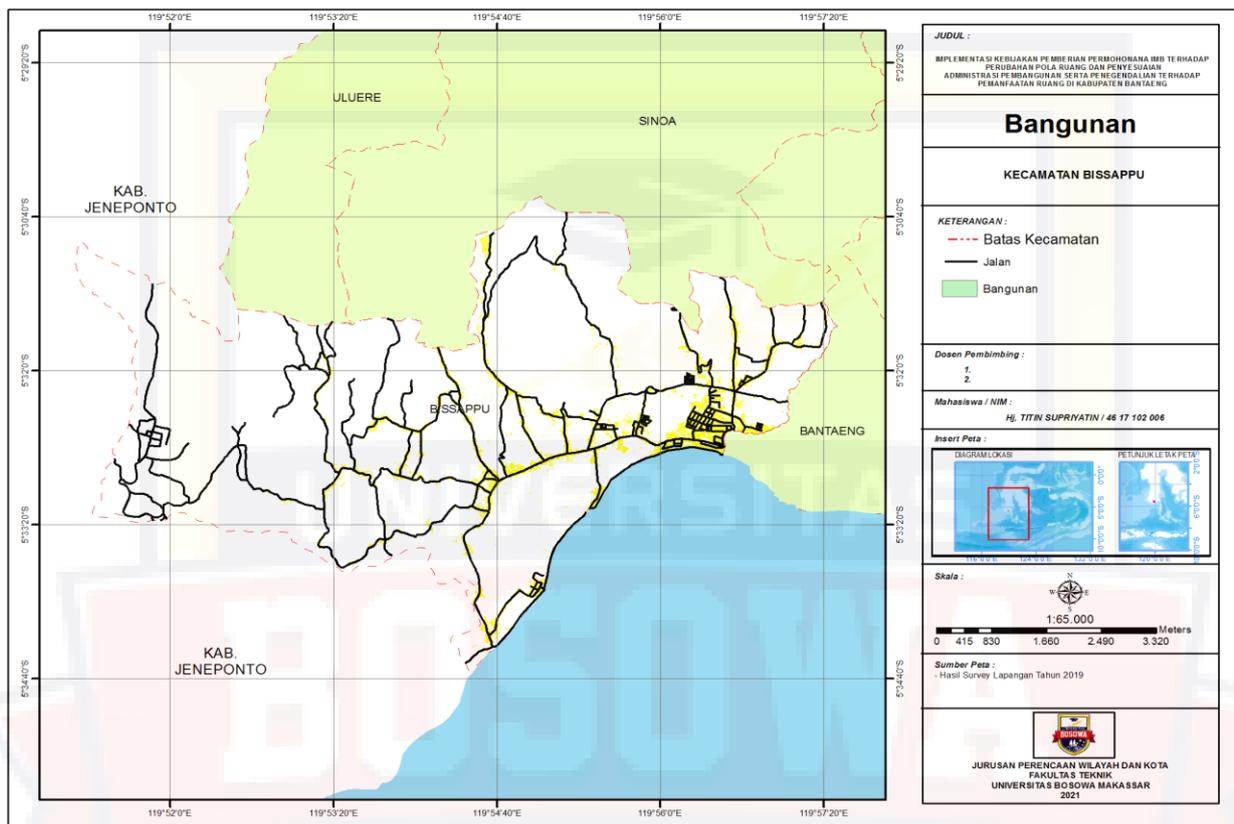
berbasis Ar-gis. Sehingga kesulitan dalam penyajian data. Berikut ini akan disajikan peta permukiman di Kecamatan Bissappu.

Peta 4.1. Peta Pemukiman diKecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Tahun 2019



Sumber Peta: Peta survey Permukiman Tahun 2019 berdasarkan Peta RDTR Kawasan Perkotaan Bissappu Tahun 2015-2016

Peta. 4.2. Peta Bangunan di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Tahun 2019



Sumber Peta: Peta survey Bangunan Tahun 2019 berdasarkan Peta RDTR Kawasan Perkotaan Bissappu Tahun 2015-2016

Dari uraian masing-masing variabel diatas maka peneliti akan menganalisis secara kuantitatif secara statistik dengan menggunakan metode analisis korelasi secara manual untuk melihat pengaruh variabel sumberdaya manusia ( $X_1$ ) terhadap variabel Pembentukan pola ruang ( $Y$ ) implementasi Kebijakan ( $X_2$ ), terhadap Pembentukan Pola ruang ( $Y$ ) dan pengaruh sumberdaya manusia ( $X_1$ ) dan implementasi Kebijakan ( $X_2$ ) secara bersama sama terhadap Pembentukan Pola ruang ( $Y$ ).

Pengujian perhitungan secara manual menggunakan Excel dan dituangkan hasilnya dalam bentuk tabel. Berikut data masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel.4.3 Data Variabel sumberdaya manusia (X1), Implementasi Kebijakan (X2) Pembentukan Pola ruang (Y).

Tahun	Sumberdaya manusia (X1)dalam (Orang)	Implementasi Kebijakan (X2)dalam (Unit)	Pembentukan Pola ruang (Y).(bangunan rumah tinggal) dalam Unit
2016	20	107	45
2017	21	59	20
2018	19	61	15
2019	20	45	9
2020	18	32	7
Jumlah	98	304	96

Sumber : rekapan data tabel 3.3, Tabel 4.1 dan Tabel 4.2.

Hasil perhitungan excel yang di tuangkan kedalam format word dibawah ini dalam tabel berikut ;

Tabel 4.4. Hasil perhitungan X1, X2 terhadap Y

Tahun (n)	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>
2016	20	107	45	400	11449	2025	900	4815	2140
2017	21	59	20	441	3481	400	420	1180	1239
2018	19	61	15	361	3721	225	285	915	1159
2019	20	45	9	400	2025	81	180	405	900
2020	18	32	7	324	1024	49	126	224	544
Σ	98	304	96	1891	21700	2780	1911	7539	6014

**Keterangan :**

$$\sum X_1 = 98$$

$$\sum X_2 = 304$$

$$\sum Y = 96$$

$$\sum X_1^2 = 1926$$

$$\sum X_2^2 = 21700$$

$$\sum Y^2 = 2780$$

$$\sum X_1 Y = 1911$$

$$\sum X_2 Y = 7539$$

$$\sum X_1 X_2 = 6014$$

$$(\sum X_1)^2 = 9604$$

$$(\sum X_2)^2 = 92416$$

$$(\sum Y)^2 = 9216$$

**4.2 Pengujian Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Variabel  $Y$  menggunakan korelasi linier sederhana**

**4.2.1 Pengujian Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel sumberdaya manusia ( $X_1$ ) terhadap Pembentukan Pola ruang ( $Y$ )

$$r_{X_1 Y} = \frac{n \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)} \cdot \sqrt{(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Ket :

$x_1$  = Sumberdaya manusia

$x_2$  = Implementasi Kebijakan

$y$  = Pembentukan Pola

$$r_{X_1Y} = \frac{5 \times 1911 - (98)(96)}{\sqrt{(5 \times 1926 - 9604)} \cdot \sqrt{(5 \times 2780 - 9216)}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{147}{\sqrt{26} \times \sqrt{4684}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{147}{348,97}$$

$$r_{X_1Y} = 0,421$$

Dimana bahwa :

$$r_{hitung} = 0,421$$

$$r_{tabel} =$$

$$db = N - P$$

Keterangan :

$$N = 5 \text{ tahun}$$

$$P = \text{Pemberlakuan } X_1 \text{ dan } X_2 = 2$$

$$db = 5 - 2$$

$$db = 3$$

$$\alpha = 0,05$$

$$r_{tabel} = 0,878$$

(Lihat Tabel dilampiran)

Yang berarti bahwa Jika  $r_{hitung} = 0,421 < r_{tabel} = 0,878$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  di tolak.

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa dalam perkembangan peningkatan kualitas sumberdaya manusia(pegawai) tidak memiliki keterhubungan dengan pembentukan pola ruang. Dimana berdasarkan skala likert tingkat keterhubungan kualitas sumberdaya manusia terhadap Pembentukan Pola ruang Pemukiman di Kecamatan Bissappu adalah sedang.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rendahnya bobot pendidikan sumberdaya manusia(pegawai) pada Dinas PU dan Penataan Ruang tidak memberikan keterhubungan yang berarti terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu. Dan ternyata bahwa bisa saja pembentukan pola ruang di pengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.2.2 Pengujian variabel $X_2$ terhadap $Y$

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2) \cdot (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{5 \times 7539 - (304)(96)}{\sqrt{(5 \times 21700 - 92416) \cdot (5 \times 2780 - 9216)}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{8511}{\sqrt{16.084} \times \sqrt{4684}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{8511}{8679,715}$$

$$r_{X_2Y} = 0.9805$$

Dimana bahwa :

$$r_{hitung} = 0,9805$$

$$r_{tabel} =$$

$$db = N - P$$

Keterangan :

N = 5 tahun

P = Pemberlakuan  $X_1$  dan  $X_2 = 2$

$$db = 5 - 2$$

$$db = 3$$

$$\alpha = 0,05$$

$$r_{tabel} = 0,878$$

Yang berarti bahwa Jika  $r_{hitung} = 0,9805 > r_{tabel} = 0,878$   
maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa dalam perkembangan Implementasi Kebijakan Dinas PU dan Penataan ruang memiliki keterhubungan dengan pembentukan pola ruang. Dimana berdasarkan skala likert tingkat keterhubungan implementasi Kebijakan Dinas PU dan Penataan Ruang terhadap Pembentukan Pola ruang Pemukiman di Kecamatan Bissappu adalah sangat kuat.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Implementasi Kebijakan Dinas dalam pelayanan pemberian rekomendasi Izin mendirikan bangunan pada Dinas PU dan Penataan Ruang memberikan keterhubungan yang berarti terhadap pembentukan pola ruang pemukiman rumah tinggal di Kecamatan Bissappu.

#### 4.2.3 Pengujian Variabel X1 dan X2

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{(n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2)} \cdot \sqrt{(n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2)}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{5 \times 6014 - (98)(304)}{\sqrt{(5 \times 1926 - 9406)} \cdot \sqrt{(5 \times 21700 - 92416)}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{278}{\sqrt{26} \times \sqrt{16084}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{278}{646,65}$$

$$r_{x_1x_2} = 0.429$$

Dimana bahwa :

$$r_{hitung} = 0,429$$

$$r_{tabel} =$$

$$db = N - P$$

Keterangan :

$$N = 5 \text{ tahun}$$

$$P = \text{Pemberlakuan } X_1 \text{ dan } X_2 = 2$$

$$db = 5 - 2$$

$$db = 3$$

$$\alpha = 0,05$$

$$r_{tabel} = 0,878$$

(Lihat Tabel dilampiran)

Yang berarti bahwa Jika  $r_{hitung} = 0,429 < r_{tabel} = 0,878$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  di tolak

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa dalam perkembangan peningkatan kualitas sumberdaya manusia tidak memiliki keterhubungan dengan Implementasi Kebijakan. Dimana berdasarkan skala likert tingkat

keterhubungan peningkatan kualitas sumberdaya manusia terhadap Implementasi Kebijakan Dinas PUPR adalah sedang.

Hal ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan sumberdaya manusia(pegawai) pada Dinas PU dan Penataan Ruang tidak memberikan keterhubungan yang berarti terhadap implementasi Kebijakan pelayanan yang diteloh diterapkan di Dinas PUPR.

#### 4.1.4. Pengujian $R_{X_1X_2Y}$ menggunakan korelasi berganda

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2r_{x_1y} \cdot r_{x_2y} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

$R_{X_1X_2Y}$  = Korelasi antara variabel sumberdaya manusia ( $X_1$ ) dan Implementasi Kebijakan( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel Pembentukan Pola ruang (  $Y$  )

$R_{X_1Y}$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$

$R_{X_2Y}$  = Korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$

$R_{X_1X_2}$  = Korelasi antara  $X_1$  dengan  $X_2$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,421)^2 + (0,98)^2 - 2(0,421) \cdot (0,98) \cdot (429)}{1 - (0,429)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,7838}{0,8160}}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,9801$$

Dimana bahwa :

$$r_{hitung} = 0,9801$$

$$r_{tabel} =$$

$$db = N - P$$

Keterangan :

$$N = 5 \text{ tahun}$$

$$P = \text{Pemberlakuan } X_1 \text{ dan } X_2 = 2$$

$$db = 5 - 2$$

$$db = 3$$

$$\alpha = 0,05$$

$$r_{tabel} = 0,878$$

Yang berarti bahwa Jika  $r_{hitung} = 0,9801 > r_{tabel} = 0,878$   
maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa dalam Peningkatan kualitas sumberdaya manusia(pegawai) dan perkembangan Implementasi Kebijakan Dinas PU dan Penataan secara bersama-sama memiliki keterhubungan terhadap pembentukan pola ruang di Kecamatan Bissappu. Tingkat

keterhubungan kualitas sumberdaya manusia dan implementasi Kebijakan Dinas PU dan Penataan Ruang terhadap Pembentukan Pola ruang Pemukiman di Kecamatan Bissappu adalah sangat kuat.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Implementasi Kebijakan Dinas dalam pelayanan pemberian rekomendasi Izin mendirikan bangunan pada Dinas PU dan Penataan Ruang memberikan keterhubungan yang berarti terhadap pembentukan pola ruang pemukiman rumah tinggal di Kecamatan Bissappu.

### **C. Pembahasan**

#### **4.1. Pengaruh Sumberdaya manusia ( $X_1$ ) terhadap Pembentukan Pola Ruang(Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik analisis korelasi linier dan berganda maka dapat dilihat bahwa Sumberdaya manusia( $X_1$ ) pegawai dalam pelayanan memberikan pengaruh sedang yaitu 0,421, terhadap pembentukan pola ruang(Y) pemukiman rumah tinggal di kecamatan Bissappu. Hal ini membuktikan bahwa perkembangan sumberdaya manusia (pegawai) tidak memiliki keterhubungan terhadap pembentukan pola ruang. Semakin tinggi rendahnya tingkat pendidikan Sumberdaya manusia(SDM) pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap pembentukan pola ruang, tidak ada keterhubungan yang berarti. Ternyata pola ruang bisa saja terbentuk dari pengaruh variabel lain yang bukan sumberdaya manusia (pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa Teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoadmojo tidak berlaku/ tidak dapat digunakan pada lokasi penelitian yang kami teliti.

#### **4.2. Pengaruh Implementasi Kebijakan( $X_2$ ) terhadap Pembentukan Pola Ruang( $Y$ )**

Berdasarkan pada hasil perhitungan menggunakan analisis korelasi liner bahwa implementasi kebijakan( $X_2$ ) berpengaruh sangat kuat terhadap pembentukan pola ruang( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Implementasi kebijakan Dinas PU dan Penataan ruang didukung oleh beberapa indikator yaitu komunikasi pimpinan dan bawahan (pelaksana), kemudian kesiapan sumberdaya baik sumberdaya manusia maupun sarana dan prasarana penunjang, disposisi yang terarah dan struktur birokrasi yang cepat dalam melaksanakan tugas pelayanan maka akan meningkatkan jumlah bangunan rumah tinggal di kecamatan Bissappu, bentukan pola ruang pemukiman rumah tinggal semakin meningkat serta masyarakat yang membangun dan mengikuti arahan dalam rencana tata ruang.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan Dinas PU dan Penataan Ruang yang didukung oleh beberapa indikator yang sangat mempengaruhi pembentukan pola ruang, Implementasi Kebijakan memiliki keterhubungan yang sangat kuat terhadap pembentukan pola ruang. Sehingga teori yang di kemukakan oleh George C. Edward III sebagaimana dideskripsikan oleh A.G. Subarsono' 2011 dapat di gunakan/berlaku pada lokasi penelitian yang kami teliti.

#### **4.3. Pengaruh Sumberdaya Manusia( $X_1$ ) dan Implementasi Kebijakan( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Pembentukan pola ruang( $Y$ )**

Dari hasil perhitungan analisis korelasi berganda dapat membuktikan bahwa pengaruh sumber daya manusia( $X_1$ ) dan implementasi kebijakan( $X_2$ ) secara bersama-sama maka akan memiliki keterhubungan yang sangat kuat terhadap pembentukan pola ruang( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ternyata faktor yang paling berpengaruh terhadap pembentukan pola ruang adalah implementasi kebijakan. ini menunjukkan bahwa teori yang di kemukakan oleh George C. Edward III sebagaimana dideskripsikan oleh A.G. Subarsono' 2011. Dapat digunakan/ berlaku pada lokasi penelitian yang kami teliti.

#### **4.4 Analisis pengaruh peningkatan sumber daya manusia pada Dinas PU dan Penataan Ruang terhadap pembentukan pola ruang**

Melihat dari hasil perhitungan diatas maka pengaruh Sumberdaya manusia ( $X_1$ ) terhadap pembentukan pola ruang ( $Y$ ) mempunyai hasil korelasi sedang yaitu 0,421 dimana  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,878$  pada taraf signifikansi alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia (pegawai) tidak memiliki keterhubungan yang berarti terhadap pembentukan pola ruang. Berarti Teori yang dikemukakan oleh Sikidjo notoatmodjo tidak dapat di gunakan pada lokasi penelitan yang kami teliti.

#### **4.5 Analisis Implementasi kebijakan Dinas PUPR terhadap pembentukan Pola Ruang**

Hasil analisis perhitungan korelasi diatas menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ( $X_2$ ) memiliki keterhubungan yang sangat kuat terhadap pembentukan pola ruang( $Y$ ). Keberhasilan penerapan implementasi kebijakan

pelayanan IMB maka semakin kuat pengaruhnya terhadap pembentukan pola ruang dimana  $r_{hitung} = 0,9805$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0.878$  pada taraf signifikansi 5 % dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti Teori yang dikemukakan Goerge Edward dalam subarsono dapat digunakan pada lokasi penelitian.

#### **4.6. Analisis Pengaruh antara peningkatan sumberdaya manusia dan Implementasi Kebijakan Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng secara bersama-sama terhadap pembentukan pola ruang?**

Hasil pengujian dan perhitungan analisis korelasi terhadap peningkatan Sumberdaya manusia( $X_1$ ) dengan implementasi kebijakan( $X_2$ ) di mana  $R_{X_1Y}$ ,  $R_{X_2Y}$  berpengaruh sangat kuat secara simultan terhadap  $R_{X_1X_2Y}$ . Variabel peningkatan Kualitas sumberdaya manusia(pegawai)( $X_1$ ) dan Implementasi Kebijakan( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki keterhubungan sangat kuat terhadap Pembentukan Pola ruang sebesar 0.9801. Dimana jika  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  sebesar 0,878, pada taraf signifikansi alpha adalah 0.05, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Ini menunjukkan keberartian hubungan yang sangat kuat. Berarti Teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo dan George C. Edward III sebagaimana dideskripsikan oleh A.G. Subarsono' 2011 secara bersama sama dapat di gunakan pada lokasi penelitian yang diteliti di karenakan berpengaruh sangat kuat terhadap Pembentukan pola ruang permukiman di Kecamatan Bissappu.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Melihat dari hasil perhitungan diatas maka pengaruh Sumberdaya manusia ( $X_1$ ) terhadap pembentukan pola ruang (Y) mempunyai hasil korelasi sedang yaitu 0,421 dimana  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,878$  pada taraf signifikansi alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kualitas sumberdaya manusia (pegawai) tidak memiliki keterhubungan yang berarti terhadap pembentukan pola ruang.
2. Hasil analisis perhitungan korelasi pada bab IV menunjukkan bahwa implementasi kebijakan ( $X_2$ ) memiliki keterhubungan yang sangat kuat terhadap pembentukan pola ruang(Y). Keberhasilan penerapan implementasi kebijakan pelayanan IMB maka semakin kuat pengaruhnya terhadap pembentukan pola ruang dimana  $r_{hitung} = 0,9805$  lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,878$  pada taraf signifikansi 5 % dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
3. Hasil pengujian dan perhitungan analisis korelasi terhadap Variabel peningkatan Kualitas sumberdaya manusia(pegawai)( $X_1$ ) dan Implementasi Kebijakan( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki keterhubungan sangat kuat terhadap Pembentukan Pola ruang sebesar 0.9801. Dimana jika  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  sebesar 0,878, pada taraf signifikansi alpha adalah 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **B. Saran**

Saran-saran yang dapat dikemukakan berkenaan dengan hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Kualitas sumberdaya manusia perlu ditingkatkan tidak hanya pengembangan kualitas melalui pendidikan kan tetapi dapat pula mengikuti pelatihan-pelatihan, bimbingan teknis, mempunyai ketrampilan sehingga pada penerapan pelayanan rekomendasi izin mendirikan bangunan terhadap pembentukan pola akan ruang lebih meningkat.
2. Implementasi kebijakan pengaruhnya sangat kuat terhadap pembentukan pola ruang namun tetap menjaga hubungan komunikasi dengan bawahan, pengadaan prasarana dan sarana sumberdaya, perhatian kepada sumberdaya manusia(pegawai) dalam hal pelayanan kemudian disposisi pimpinan terarah kepada bawahan sehingga pelaksana dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan struktur birokrasi yang baik dan cepat dan memperhatikan SOP sehingga percepatan dalam pengurusan izin mendirikan bangunan oleh masyarakat akan lebih cepat dan pembangunannya walaupun mengikuti bentuk pola permukiman sepanjang jalur jalan namun tetap memperhatikan peraturan zonasi yang telah ditetapkan dalam rencana tata ruang wilayah Kabupaten Bantaeng.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam penelitian kualitas SDM pegawai latar belakang pendidikan juga pada pelatihan, bimbingan yang telah diikuti oleh SDM pegawai tersebut juga pengalaman selama mengurus perizinan dan tidak hanya Dinas PUPR akan tetapi pada beberapa Dinas yang terkait dengan percepatan pelayanan Izin mendirikan bangunan atau lebih di kenal sekarang adalah Persetujuan Bangunan Gedung,

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti merasa yang masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian. Keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian adalah hanya menggunakan data time series keterwakilan jumlah pegawai dalam satu Dinas yang diteliti sehingga masih kurang optimal secara keseluruhan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.G. Subarsono' 2011** dalam bukunya Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori, dan Aplikasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 90-92)
- Agus D., Harjito dan Martono. 2013.** Manajemen Keuangan, Edisi kedua. Yogyakarta: EKONISA.
- Anderson. J.E., 1995.** Public Policy Making. Nelson, London
- Budi Winarno. 2008.** Kebijakan Publik, Pt. Buku Kita: Jakarta.
- Danim. S. 1996.** Transformasi Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibun. M. S. P. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dr. Arifin Tahir, M.Si., 2014,** Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Daerah, Bandung, ALFABETA.
- Dunn, William N. 2003.** Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Depdiknas, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 136**
- Dye, Thomas R., 1987.** Understanding Public Policy. Prentice Hall, New Jersey
- Edy, Sutrisno. 2011.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Friedrich, Carl J. 1963.** Man and His Government. Newyork: McGraw-Hill.
- Grindle, Merilee S. (Ed). 1980.** Politics and Apolicy Implementation in the Third World, New Jersey: Princetown University Press.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012.** Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008.** Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hadari. Nawawi. 2008.** Perencanaan Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Iman mulyana. 2010.** Manajemen dan Kehidupan manusia edisi 1 : ISBN1452887659
- Jayadinata, 1992.** Tata Guna Tanah dalam Perencanaan Pedesaan, Perkotaan dan Wilayah. ITB, Bandung.
- Jones, C. O., 1996.** An Introduction to the Study of Public Policy. Terjemahan: Ricy Istamto. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. -----, 1991. Pengantar Kebijakan Publik. Penerjemah Ricky Istamto. Rajawali, Jakarta
- John F.C Turner, 1972,** dalam bukunya *Freedom To Build*

**M. Dawam Rahardjo.2010.** Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa. Bandung: Mizan

**Miftah Thoha. 2002.** Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

**Ndraha, Taliziduhu. (1999).** Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rieke Cipta

**Mulyadi, Deddy, 2015,** Study Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik, Bandung: Alfabeta.

**Muhadjir Darwin 2006,** Teori Kebijakan Publik, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

**Meter, Donald Van, dan Carl Van Horn, 1975,** "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework dalam Administration and Society 6, 1975. Sage, London

**Soekidjo Notoatmodjo. 2009.** Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

**Soekidjo Notoatmodjo (2012)** dalam buku” Pengembangan Sumber Daya Manusia “

**Sugiyono. (2013).** Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV

**Sugiyono. (2017).** Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

**Thoha, Miftah, 2002,** Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

**Thoha, Miftah, 2002,** Perspektif Perilaku Birokrasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

**Wirawan, 2015.** Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.

## **Peraturan**

Undang-Undang Nomor 26 tahun 2007, Penataan Ruang

Peraturan Daerah nomor 2 Tahun 2012, tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Bantaeng Tahun 2012-2032

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2010, tentang Pedoman Pemberian Izin Medirikan Bangunan

Dalam undang-undang Nomor 1 tahun 2011 tentang perumahan dan kawasan permukiman

UU No. 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Permukiman.

Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Bangunan Gedung,

## Tesis

**Apriandi • 2017** —Tesis Implementasi Qanun Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Syariat Islam Di Kota Langsa Di Kutip Pada Bab II Tinjauan Pustaka Tentang Implementasi Dapat Disinkronisasikan Dari Konsep Penelitian Terhadap ... Grindle (Mulyadi, 2015:47),

**Vidyabrata Pramudya Aditama**, Studi Pola Tata Ruang Permukiman Nelayan (Studi Kasus Desa Ujung Gagak, Desa Ujung Alang, dan Desa Panikel di Kampung Laut, Segara Anakan – Cilacap), Semarang : Universitas Diponegoro (2002:pg.12)

**Prasetyaningsih**, Universitas Diponegoro Semarang 2009 “Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan dan Kemampuan SDM Terhadap Efektivitas Pelayanan Pada Kantorertanahan Kabupaten Kendal”,

**IRSAN**, Tinjauan Yuridis Atas Izin Mendirikan Bangunan dalam Penataan Ruang di Kabupaten Jayapura., tahun 2013

**Rakhmat Hidayat**, Penyelenggaraan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) Dalam Rangka Pengendalian Pemanfaatan Tata Ruang Kota (Studi Di Kabupaten Sampang) Universitas Muhamadyah Malang di Tahun **2004**

**Ade Irma Suryani**, Implementasi Penerbitan Ijin Mendirikan Bangunan (IMB) dalam Perspektif Azas-azas Umum Pemerintahan yang Baik di Kabupaten Sukamara, Universitas Diponegoro, 2008

**Junjunat Maulana Yusuf**, Implementasi kebijakan pengendalian pemanfaatan ruang di sub wilayah kota cibeunying di kota bandung, 2017.

Lampiran perhitungan  
X1, V2 dan Y

**Tabel 4..... Perhitungan Excel X1,X2 terhadap Y**

TAHUN (n)	X1	X2	Y	X1 <sup>2</sup>	X2 <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1Y	X2Y	X1X2
2016	20	107	45	400	11.449	2.025	900	4.815	2.140
2017	21	59	20	441	3.481	400	420	1.180	1.239
2018	19	61	15	361	3.721	225	285	915	1.159
2019	20	45	9	400	2.025	81	180	405	900
2020	18	32	7	324	1.024	49	126	224	576
$\Sigma$	98	304	96	1.926	21.700	2.780	1.911	7.539	6.014

Sumber : data perhitungan menggunakan Excel

$$\Sigma X1 = 98$$

$$\Sigma X2 = 304$$

$$\Sigma Y = 96$$

$$\Sigma X1^2 = 1.926$$

$$\Sigma X2^2 = 21.700$$

$$\Sigma Y^2 = 2.780$$

$$\Sigma X1Y = 1.911$$

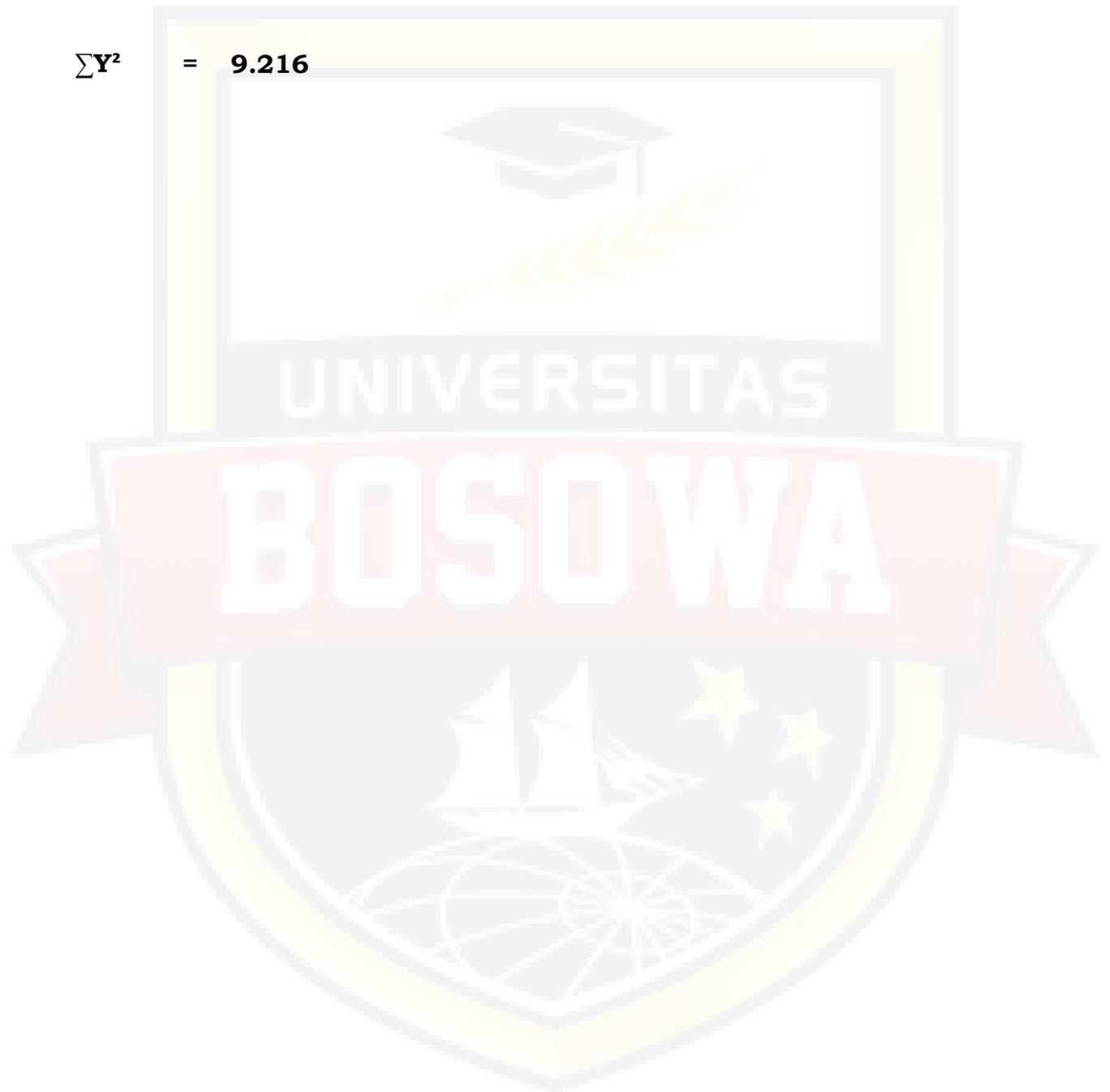
$$\Sigma X2Y = 7.539$$

$$\Sigma X1X2 = 6.014$$

$$\sum X_1^2 = 9.604$$

$$\sum X_2^2 = 92.416$$

$$\sum Y^2 = 9.216$$



**Lampiran Tabel :**

**Tabel 3.1 : Rekapitan SDM Dinas PUPR berdasarkan Bidang Tahun 2016-2020**

No.	Tahun	Bidang							
		Sekretariat, Keuangan dan Program	Jalan dan Jembatan	SDA	Cipta karya	Penataan ruang	Jasa Konstruksi	UPTD IPAL	UPTD Rusunawa
1	2016	15	20	31	10	11	-	1	1
2	2017	14	15	27	9	13	3	1	-
3	2018	12	15	22	11	9	7	2	-
4	2019	13	15	16	10	9	7	2	-
5	2020	11	13	11	9	9	7	2	-

Sumber : Data yang diolah dari Data DUK Dinas PUPR Tahun 2021

**Tabel 3.2. Komposisi SDM Dinas PUPR Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2016-2020**

No.	Tahun	Jumlah SDM Dinas PUPR	Jumlah menurut tingkat pendidikan						
			S2	S1	D3	SMA sederajat	Paket C	SMP	SD
1	2016	89	7	42	2	19	8	6	5
2	2017	82	6	35	3	20	8	5	5
3	2018	78	3	37	4	18	8	4	4
4	2019	72	4	37	4	17	5	2	3
5	2020	62	11	26	4	15	3	2	1

Sumber: Hasil olahan dari Data DUK Dinas PUPR 2020 pada tahun 2021

Tabel 3.3. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada dinas PUPR Tahun 2016

No	Bidang Pendidikan	TAHUN 2016							Jumlah	Keterangan
		Sekretariat, Keuangan dan Program	Bina marga	Pengairan	Perkodes	Tata Ruang	UPTD IPAL	UPTD Rusunawa		
1	S2	1	3	1	2	-	-	-	7	
2	S1	8	10	10	6	7	1	-	42	
3	Diploma III	1	-	-	-	-	-	1	2	
4	SMA	5	4	4	2	4	-	-	19	
5	Paket C	-	2	6	-	-	-	-	8	
6	SMP/SLTP	-	1	5	-	-	-	-	6	
7	SD	-	-	5	-	-	-	-	5	
	Jumlah	15	20	31	10	11	1	1	89	

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2016 pada tahun 2021

Tabel 3.4. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2017

No	Bidang Pendidikan	TAHUN 2017							Jumlah	Keterangan
		Sekretariat, Keuangan dan Program	Jalan dan Jembatan	SDA	Ciptakarya	Penataan Ruang	Jasa Konstruksi	UPTD IPAL		
1	S2	1	2	3	-	-	-	-	6	
2	S1	4	7	6	7	6	4	1	35	
3	Diploma III	2	-	-	-	-	1	-	3	
4	SMA	6	4	2	2	6	-	-	20	
5	Paket C	-	2	6	-	-	-	-	8	
6	SMP/SLTP	-	1	4	-	-	-	-	5	
7	SD	-	-	5	-	-	-	-	5	
	Jumlah	13	16	26	9	12	5	1	82	

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2017 pada tahun 2021

Tabel 3.5. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2018

No	Bidang Pendidikan	TAHUN 2018							Jumlah	Keterangan
		Sekretariat,Keuangan dan Program	Jalan dan Jembatan	SD A	Ciptakarya	Penataan Ruang	Jasa Konstruksi	UPT DIPA L		
1	S2	1	-	2	-	-	-	-	3	
2	S1	7	7	6	8	5	3	1	37	
3	Diploma III	1	-	-	1	-	1	1	4	
4	SMA	4	7	2	1	4	-	-	18	
5	Paket C	-	2	6	-	-	-	-	8	
6	SMP/S LTP	-	-	4	-	-	-	-	4	
7	SD	-	-	4	-	-	-	-	4	
	Jumlah	13	16	24	10	9	4	2	78	

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2018 pada Tahun 2021

Tabel 3.6. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2019

No	Bidang Pendidikan	TAHUN 2019							Jumlah	Keterangan
		Sekretariat,Keuangan dan Program	Jalan dan Jembatan	SD A	Ciptakarya	Penataan Ruang	Jasa Konstruksi	UPT DIPA L		
1	S2	1	1	2	-	-	-	-	4	
2	S1	8	6	4	9	6	3	1	37	
3	Diploma III	1	-	-	1	-	1	1	4	
4	SMA	3	8	2	1	3	-	-	17	
5	Paket C	-	-	4	-	-	1	-	5	
6	SMP/S LTP	-	-	1	-	-	1	-	2	
7	SD	-	-	3	-	-	-	-	3	
	Jumlah	13	15	16	11	9	6	2	72	

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2019 pada tahun 2021

Tabel 3.7. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2020

No	Bidang Pendidikan	TAHUN 2020						Jumlah	Keterangan	
		Sekretariat, Keuangan dan Program	Jalan dan Jembatan	SDA	Ciptakarya	Penataan Ruang	Jasa Konstruksi			UPTD IPAL
1	S2	1	3	2	1	2	2	-	11	
2	S1	8	2	3	6	4	2	1	26	
3	Diploma III	1	-	-	1	-	1	1	4	
4	SMA	2	8	2	1	2	-	-	15	
5	Paket C	-	-	2	-	-	1	-	3	
6	SMP/S LTP	-	-	2	-	-	-	-	2	
7	SD	-	-	1	-	-	-	-	1	
	Jumlah	12	13	12	9	8	6	2	62	

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2019 pada Tahun 2021

Tabel.3.8 Teknik pengambilan sampel pada SDM menurut tingkat Pendidikan berdasarkan Bidang pada dinas PUPR Tahun 2016

No	Bidang Pendidikan	TAHUN 2016						Jumlah	Keterwakilan responden
		S2	S1	Diploma III	SMA Sedera jat	Paket C	SMP Sedera jat		
1	Sekretariat, Keuangan dan Program	1	8	1	5	-	-	15	2
2	Binamarga	3	10	-	4	2	1	20	1
3	Pengairan	1	10	-	4	6	5	31	3
4	Perkodes	2	6	-	2	-	-	10	3
5	Tata Ruang	-	7	-	4	-	-	11	11
6	UPTD IPAL	-	1	-	-	-	-	1	1
7	UPTD Rusunawa	-	-	1	-	-	-	1	
	Jumlah	7	42	2	19	8	6	89	20

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2016 pada tahun 2021

Tabel 3.9. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2017

No	Bidang	TAHUN 2017							Jumlah	Keterwakilan responden
		S2	S1	Diploma III	SMA Sederajat	Paket C	SMP Sederajat	SD		
1	Sekretariat, Keuangan dan Program	1	4	2	6				13	2
2	Jalan dan Jembatan	2	7	-	4	2	1	-	16	1
3	SDA	3	6	-	2	6	4	5	26	2
4	Ciptakarya	-	7	-	2	-	-	-	9	3
5	Penataan ruang	-	6	-	6	-	-	-	12	12
6	Jasa konstruksi	-	4	1	-	-	-	-	5	-
7	UPTD IPAL		1		-	-	-	-	1	1
	Jumlah	6	35	3	20	8	5	5	82	21

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2017 pada tahun 2021

Tabel 3.10. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2018

No	Bidang	TAHUN 2018							Jumlah	Keterwakilan Responden
		S2	S1	Diploma III	SMA Sederajat	Paket C	SMP Sederajat	SD		
1	Sekretariat, Keuangan dan Program	1	7	1	4	-	-	-	13	2
2	Jalan dan Jembatan	-	7	-	7	2	-	-	16	1
3	SDA	2	6	-	2	6	4	4	24	3
4	Ciptakarya	-	8	1	1	-	-	-	10	3
5	Penataan ruang	-	5	-	4	-	-	-	9	9
6	Jasa konstruksi	-	3	1	-	-	-	-	4	-
7	UPTD IPAL	-	1	1	-	-	-	-	2	1
	Jumlah	3	37	4	18	8	4	4	78	19

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2018 pada Tahun 2021

Tabel 3.11. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2019

No	Pendidikan Bidang	TAHUN 2019							Jumlah	Keterwakilan Responden
		S2	S1	Diploma III	SMA Sederajat	Paket C	SMP Sederajat	SD		
1	Sekretariat, Keuangan dan Program	1	8	1	3	-	-	-	13	2
2	Jalan dan Jembatan	1	6	-	8	-	-	-	15	2
3	SDA	2	4	-	2	4	3	1	16	3
4	Ciptakarya	-	9	1	1	-	-	-	11	3
5	Penataan ruang	-	6	-	3	-	-	-	9	9
6	Jasa konstruksi	-	3	1	-	1	1	-	6	-
7	UPTD IPAL	-	1	1	-	-	-	-	2	1
	Jumlah	4	37	4	17	5	2	3	72	20

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2019 pada tahun 2021

Tabel 3.12. Rincian SDM berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terdapat pada Struktur Bidang pada Dinas PUPR Tahun 2020

No	Pendidikan Bidang	TAHUN 2020							Jumlah	Keterwakilan responden
		S2	S1	Diploma III	SMA Sederajat	Paket C	SMP Sederajat	SD		
1	Sekretariat, Keuangan dan Program	1	8	1	2	-	-	-	12	2
2	Jalan dan Jembatan	3	2	-	8	-	-	-	13	2
3	SDA	2	3	-	2	2	2	1	12	2
4	Ciptakarya	1	6	1	1	-	-	-	9	3
5	Penataan ruang	2	4	-	2	-	-	-	8	8
6	Jasa konstruksi	2	2	1	-	1	-	-	6	-
7	UPTD IPAL	-	1	1	-	-	-	-	2	1
	Jumlah	11	26	4	15	3	2	1	62	18

Sumber : Data yang diolah berdasarkan Data DUK Dinas PUPR tahun 2019 pada Tahun 2021

Keterangan : Jumlah SDM yang melakukan pelayanan Kebijakan Dinas PUPR dalam Pemberian Rekomendasi Izin Mendirikan Bangunan tahun 2016 sampai sekarang(2021)

Tabel. 3.13. Rincian SDM yang melakukan pelayanan Rekomendasi Izin Mendirikan Bangunan setiap Bidang pada Dinas PUPR Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2016-2020

No	Tahun SDM/Bidang	2016	2017	2018	2019	2020	Keterangan
1	Sekretariat, Keuangan dan Program	2	2	2	2	2	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas )
2	Jalan dan Jembatan	1	1	1	2	2	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Bidang dan Kepala Seksi)
3	SDA	3	2	3	3	2	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala Bidang dan Kepala Seksi)
4	Ciptakarya	3	3	3	3	3	Pendidikan S1 dan S2 (Kepala bidang, Kepala Seksi dan Staf yang menangani aplikasi IT Sertifikat Laik fungsi Bangunan
5	Penataan ruang	11	12	9	9	8	Pendidikan STM, S1 dan S2 (Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Staf)
6	Jasa konstruksi	-	-	-	-	-	-
7	UPTD IPAL	1	1	1	1	1	Pendidikan S1 (Kepala UPTD IPAL)
8	UPTD Rusunawa	-	-	-	-	-	-
	Jumlah	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	

Sumber : Hasil olah data berdasarkan Kerjasama Kegiatan Pekerjaan Pelayanan Perizinan yang di lakukan di Dinas PUPR tahun 2016-2021

Tabel 3.13. Komposisi Sumberdaya Manusia pada Dinas PUPR Menurut Bidang Tahun 2016-2020

No	Tahun	Komposisi SDM Dinas PUPR	Jumlah
1	2016	1. Sekretariat, Keuangan dan program	
		2. Bidang Binamarga	15
		3. Bidang Pengairan	20
		4. Bidang Perumahan perkotaan dan Perdesaan	31
		5. Bidang Tata Ruang	10
		6. UPTD IPAL	11
		7. UPTD Rusunawa	1
			1
		89	
2	2017	1. Sekretariat, Keuangan dan Program	14
		2. Bidang Jalan dan Jembatan	15
		3. Bidang SDA	27
		4. Bidang Ciptakarya	9
		5. Bidang Penataan Ruang	13
		6. Bidang Jasa Konstruksi	3
		7. UPTD IPAL	1
3	2018	1. Sekretariat, Keuangan dan Program	12
		2. Bidang Jalan dan Jembatan	15
		3. Bidang SDA	22
		4. Bidang Ciptakarya	11
		5. Bidang Penataan Ruang	9
		6. Bidang Jasa konstruksi	7
		7. UPTD IPAL	2

4	2019	1. Sekretariat, Keuangan dan Program	13
		2. Bidang Jalan dan Jembatan	15
		3. Bidang SDA	16
		4. Bidang Ciptakarya	10
		5. Bidang Penataan Ruang	9
		6. Bidang Jasa Konstruksi	7
		7. UPTD IPAL	2
			72
5	2020	1. Sekretariat, Keuangan dan Program	11
		2. Bidang Jalan dan Jembatan	13
		3. Bidang SDA	11
		4. Bidang Ciptakarya	9
		5. Bidang Penataan Ruang	9
		6. Bidang Jasa Konstruksi	7
		7. UPTD IPAL	2
		Jumlah	62

Tabel 3.14. Rekapitulasi Rekomendasi Izin Mendirikan Bangunan Kabupaten Bantaeng Dinas PUPR TAHUN 2016-2020

No.	Tahun	Rekapitulasi Rekomendasi Izin Mendirikan Bangunan dalam satuan (Unit)	Keterangan
1	2016	177	Jumlah Total Bangunan secara keseluruhan di Kabupaten Bantaeng yang telah memiliki sertifikat Izin Mendirikan Bangunan
2	2017	285	
3	2018	571	
4	2019	506	
5	2020	246	
Jumlah (Unit)		1.785	

Sumber : Hasil olahan data Rekapitulasi Rekomendasi yang dikeluarkan dinas PUPR tahun 2016-2020

Tabel. 3.16. Jumlah Bangunan yang Ber-IMB di Kecamatan Bissappu yang telah mendapat Rekomendasi Izin Mendirikan Bangunan dari Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng Tahun 2016-2020

No	Tahun	Bangunan rumah Ber-IMB (Unit)
1	2016	107
2	2017	59
3	2018	61
4	2019	45
5	2020	32
	Jumlah	304

Sumber : Hasil olah Data Bangunan Rumah Ber-IMB Bidang Penataan ruang Dinas PUPR Tahun 2021

Tabel.3 .17. Jumlah Bangunan Rumah Tinggal yang Ber-IMB di Kecamatan Bissappu Dinas PUPR Kabupaten Bantaeng Tahun 2016-2020

No	Tahun	Bangunan rumah Ber-IMB (Unit)
1	2016	45
2	2017	20
3	2018	15
4	2019	9
5	2020	7
	Jumlah	96

Sumber : Hasil olah Data Bangunan Rumah Ber-IMB Bidang Penataan ruang Dinas PUPR Tahun 2021.

Tabel. 3.18. Jumlah Jenis Bangunan yang Ber-IMB di Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng Tahun 2016-2020

No	Tahun	2016	2017	2018	2019	2020	Jumlah
	Jenis Bangunan						
1	Ruko	4	14	13	5	10	46
2	Gudang	1	1	-	-	1	3
3	Rumah tinggal	45	20	15	9	7	96
4	Perumahan	53	22	18	29	13	143
5	Bengkel Las	1	-	-	-	-	1
6	Rumah pondok	1	-	-	-	-	1
7	Warung	1	-	-	-	-	1
8	Rumah Kost	1	-	4	-	-	5
9	Sarang walet	-	1	4	-	1	6
10	Wisma	-	-	1	-	-	1
11	Tempat Usaha	-	-	1	-	-	1

12	Rumah bernyanyi	-	-	1	-	-	
13	Kantor BRI dan Pagar	-	-	-	2	-	
14	Bangunan Pemerintah	-	-	4	-	-	
15	SPBU	-	1	-	-	-	
	Jumlah	107	59	61	45	32	304

Sumber : Hasil olah Data Bangunan Rumah Ber-IMB Bidang Penataan ruang Dinas PUPR Tahun 2021.

