

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA
BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN
HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN DI
KECAMATAN MARPOYAN DAMAI
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH :

YAUMIL HASANAH
11775201404



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1
PRODI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA
BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN
HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN DI
KECAMATAN MARPOYAN DAMAI
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Ujian Oral
Comperhensive Strata I pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

YAUMIL HASANAH
11775201404



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM S1
PRODI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2021**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YAUMIL HASANAH
NIM : 11775201404
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL :UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN DI KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

Dr. Mustiqowati Ummul. F. M.Si
Nip. 19791112 720080 1 2010

MENGETAHUI

**Dekan
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial**

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003




**Ketua Jurusan
 Administrasi Negara**

Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.si
NIP. 19790101 200710 1 003

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YAUMIL HASANAH
NIM : 11775201404
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA
PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH
ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG
INDRAGIRI ROKAN DI KECAMATAN
MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 15 JUNI 2021

Disetujui Oleh
KETUA PENGUJI



Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag, MM

NIP. 19620512 198903 1 003

Mengetahui,

PENGUJI I



Afrizal, S.Sos., M.Si

NIP. 19690419 200701 1 025

PENGUJI II



Irdayanti, S.IP., M.A

NIP. 130 411 030

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN DI KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU

Oleh:

Yaumil Hasanah

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui kualitas kerja pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan. 2) Untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Key informan sebanyak 10 orang, 7 orang pegawai dan 3 orang masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kualitas kerja pegawai secara umum sudah baik, bila dilihat dari hasil kerja, proses kerja dan antusiasme pegawai. Karena sebagian besar kegiatan dilaksanakan secara tim, hingga kelemahan masing-masing pegawai dapat dibantu oleh pegawai yang mempunyai kemampuan lebih yaitu ketua tim. Sedangkan pada indikator potensi diri dan antusiasme pegawai disarankan untuk diperbaiki dengan berbagai alasan. Kemudian terdapat empat hal tersebut diatas pertama: pelatihan informal (belajar bersama) sesama tim kerja, Kedua: pendidikan dan pelatihan formal yang dilakukan secara terjadwal. Ketiga: memastikan pembayaran insentif (tunjin dan lainnya) yang adil dan sesuai kualitas kerja pegawai. Keempat: memastikan aplikasi komputer (Sikadir, dan E-kinerja) dapat berjalan efektif merupakan upaya peningkatan kualitas pegawai di BPDASHL Indragiri Rokan.

Kata Kunci : Kualitas Kerja, Sikadir, E-Kinerja

ABSTRAK

EFFORTS TO IMPROVE THE QUALITY OF EMPLOYEES IN THE MANAGEMENT CENTER OF INDRAGIRI ROKAN RIVER FLOWS AND FORESTS IN MARPOYAN DAMAI DISTRICT PEKANBARU CITY

Oleh:

Yaumil Hasanah

This research was conducted at the Indragiri Rokan Watershed and Protected Forest Management Center. The objectives of this study are: 1) To determine the quality of work of employees at the Indragiri Rokan Watershed and Protected Forest Management Center. 2) To determine the efforts to improve the quality of work of employees at the Indragiri Rokan Watershed Management Center. This type of research uses qualitative research with descriptive methods. Key informants are 10 people, 7 employees and 3 community members. The results showed that the quality of work of employees was generally good, when viewed from the results of work, work processes and employee enthusiasm. Because most of the activities are carried out in a team, so that the weaknesses of each employee can be assisted by employees who have more abilities, namely the team leader. Meanwhile, the indicators of self-potential and employee enthusiasm are suggested to be corrected for various reasons. Then there are the four things mentioned above, first: informal training (learning together) among work teams, Second: formal education and training which is carried out on a scheduled basis. Third: ensure the payment of incentives (tunkin and others) that is fair and according to the quality of work of employees. Fourth: ensuring computer applications (Sikadir, and E-performance) can run effectively is an effort to improve the quality of employees at BPDASHL Indragiri Rokan.

Keywords: Quality of Work, Attitude, E-Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Robbil'alamin, puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN DI KECAMATAN MARPOYAN DAMAI KOTA PEKANBARU”**. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun. Terselesaikannya penusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan do'a, dukungan, serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Yth:

1. Orang tua tercinta Ayahanda Jabrizal S.Hut, Ibunda Yeni yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis baik materi maupun non materi, serta Adik Safitri Nur Azizah yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan semangat dan masukannya serta menjadi penyemangat penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini

2. Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dekan I Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, M.S., SE, M.Si, Ak. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Wakil Dekan II Dr. Julina, S.E., M.Si. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Wakil Dekan III Dr. Amrul Muzan, S. HI., MA. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Jhon Afrizal, S.HI, MA selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Ibu Virna Museliza, SE, M.Si Selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan ilmunya selama ini
10. Dr. Mustiqowati Ummul Fithriyyah, M.Si selaku dosen konsultasi dan dosen pembimbing yang memberikan bimbingan, informasi serta arahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada penulis selama menyelesaikan proposal dan skripsi ini hingga selesai.

11. Seluruh Dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis dengan sabar dalam mendidik saya selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

12. Pihak Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan yang telah membantu dalam hal informasi terkait dengan objek penelitian

13. Kepala Perpustakaan UIN SUSKA RIAU beserta segenap staf pegawai terima kasih atas pelayanan serta kelengkapan buku dengan baik, sehingga mempermudah peneliti dalam menuliskan skripsi

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapatkan imbalan dari ALLAH SWT. Penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. *Amin amin yarabbal alamin*

Pekanbaru, Juni 2021
Penulis

YAUMIL HASANAH
NIM. 11775201404

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Batasan Penelitian.....	15
1.6 Sistematika Penulisan	15
BAB II LANDASAN TEORETIS	
2.1 Manajemen Publik	17
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.3 Aparatur Sipil Negara berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014	22
2.4 Kualitas Kerja Pegawai.....	26
2.5 Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai	34
2.6 Pandangan Islam Terhadap Kualitas Kerja.....	41
2.7 Penelitian Terdahulu.....	45
2.8 Definisi Konsep	47
2.9 Kerangka Pemikiran	49
2.10 Indikator Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	51
3.2 Jenis Penelitian	51
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5	Informan Penelitian.....	54
-----	--------------------------	----

3.6	Teknik Analisis Data	55
-----	----------------------------	----

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1	Sejarah Singkat BPDASHL Indragiri Rokan	58
-----	---	----

4.2	Letak dan Luas Ruang Lingkup Kerja.....	60
-----	---	----

4.3	Visi dan Misi BPDASHL Indragiri Rokan	60
-----	---	----

4.4	Tugas Pokok dan Fungsi BPDASHL Indragiri Rokan ...	60
-----	--	----

4.5	Struktur Organisasi BPDASHL Indragiri Rokan	62
-----	---	----

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Data Informan	68
-----	---------------------	----

5.2	Hasil Penelitian.....	69
-----	-----------------------	----

5.2.1	Potensi Diri Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan.....	69
-------	---	----

5.2.2	Hasil Kerja Optimal Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan.....	72
-------	--	----

5.2.3	Proses Kerja Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan.....	74
-------	---	----

5.2.4	Antusiasme Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan.....	77
-------	---	----

5.2.5	Ketepatan Waktu Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan.....	78
-------	--	----

5.2.6	Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan	80
-------	--	----

5.3	Pembahasan	83
-----	------------------	----

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan	87
-----	------------------	----

6.2	Saran	88
-----	-------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Prestasi Kerja (Kinerja) pegawai BPDASHL Indragiri Rokan Tahun 2016-2020	8
Tabel 1.2	Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020	10
Tabel 1.3	Data Kehadiran Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan bulan November dan Desember 2020	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	45
Tabel 2.2	Indikator Penelitian	50
Tabel 3.1	Key Informan Penelitian	55
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai, Jabatan, Pangkat Golongan dan Bidang Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan	64
Tabel 5.1	Informan Penelitian berasal dari Pegawai	67
Tabel 5.2	Informan Penelitian berasal dari Masyarakat	67
Tabel 5.3	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia	70
Tabel 5.4	Data Kinerja Pegawai Bidang Rehabilitasi Hutan Dan Lahan Pada BPDASHL Indragiri Rokan Tahun 202	73
Tabel 5.5	Rekapitulasi Hasil Penelitian berdasarkan Indikator Kualitas Kerja Pegawai	83
Tabel 5.6	Rekapitulasi Hasil Penelitian berdasarkan Indikator Kualitas Kerja Pegawai	83

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPDASHL Indragiri Rokan.....	62
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BPDASHL Indragiri Rokan	63



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak Indonesia memasuki era reformasi, pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau dengan istilah *good governance*. Hal ini memasuki awal baru dalam hal memperbaiki birokrasi di Indonesia, maupun memperbaiki sistem sistem birokrasi sebelumnya yang dinilai kurang tepat dengan kondisi kehidupan serta kebutuhan masyarakat saat ini. Langkah yang tepat diambil pemerintah saat itu untuk nya ada reformasi birokrasi yang mana merupakan langkah yang ditempuh pemerintah sebab adanya pergeseran pendapat atau paradigma sehingga lahirnya tuntutan-tuntutan dari masyarakat yang menghendaki adanya perubahan (Bayu Kharisma, 2014)

Sejalan dengan bergulirnya masa reformasi hingga saat ini dapat ditegaskan bahwa pentingnya kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam suatu instansi. Pada hakikatnya nya kualitas kerja ditentukan oleh seorang pegawai dalam hal ini sumber daya manusia sebagai tiang utama di suatu tempat dimana sumber daya manusia ditempatkan. Pegawai sebagai sumber daya manusia adalah sebagai agen pelaksana dalam suatu sistem atau organisasi tertentu. Tanpa adanya pegawai maka suatu pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik karena manusia telah dikaruniai akal dan pikiran oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Peranan sumber daya manusia bagi suatu instansi tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja namun juga dilihat dari suatu kualitas kerja yang



dihasilkan bahkan keunggulan dari suatu instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai sebagai aparatur pemerintahan yang bertugas mengabdikan pada masyarakat dan melayani masyarakat. Kualitas kerja pegawai menjadi faktor dominan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa maka berangkat dari sini bahwa suatu negara yang telah didukung oleh kualitas kerja pegawai sebagai seorang abdi negara yang berkualitas pula. (Hendra, 2017)

Nasution Musa (2018:2) menyatakan bahwa Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara organisasi atau instansi bersaing untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Suatu organisasi publik diperlukan kualitas kerja yang berkualitas pula kualitas kerja di dalam organisasi publik merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau instansi dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para pegawai untuk melihat apakah tugas, fungsi, dan tanggung jawab serta tujuan-tujuan sudah tercapai secara maksimal dan optimal. Sejalan dengan definisi proses terjadinya suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu informasi dengan baik dan berdaya guna. Untuk itu perlunya kualitas kerja yang maksimal.

Menurut Andrey Chandra (2015:60) Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tapi dapat memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Peningkatan kualitas kerja dengan cara pendidikan dan pelatihan dan peningkatan jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

Seperti yang di kemukakan oleh Hao (2013: 3) yang menyatakan bahwa kualitas kerja adalah keadaan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang waktu yang tepat cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan baik tanggung jawab moral dan spiritual. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik di setiap aspek, sejalan dengan gagasan dari Sedarmayanti (2009:51) menyatakan bahwa kualitas kerja pegawai adalah keadaan dimana seseorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut untuk pekerjaannya sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan oleh pegawai dalam suatu instansi tersebut.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut mengangkat fenomena bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan artinya ini bergantung ada pegawai yang berkaitan dengan meningkatkan kualitas kerja pegawai. Namun banyaknya pegawai yang memiliki kemampuan di bawah standar dalam teknologi yang canggih ini membuat pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat dan baik. Menghadapi tantangan zaman era globalisasi ini lembaga-lembaga yang memerlukan upaya yang tepat dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat dirasakan manfaatnya dengan baik oleh Negara. Kualitas kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pegawai menjadi faktor dominan bagi keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa maka berangkat dari sini bahwa suatu negara yang telah didukung oleh kualitas kerja pegawai sebagai seorang abdi negara yang berkualitas pula.

Berlangsung berbarengan dengan era reformasi bahwasannya di era globalisasi ini kemajuan dalam bidang teknologi tidak dapat dibendung. Hal ini digunakannya teknologi dalam pemanfaatan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun kenyataannya di Indonesia tidak sedikit pegawai yang tidak mampu mengoperasikan teknologi sehingga banyak pegawai yang dapat menghambat penyelesaian tugas secara efektif dan efisien. Pada akhirnya berdampak pada kualitas kerja yang menurun. Peningkatan kualitas kerja dimulai dengan peningkatan pegawainya yang menjadi sangat penting dilakukan secara sistematis, terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai. Sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Tri Ayuni Arpi (2016:9) bahwa peningkatan kualitas kerja digunakan untuk mempertahankan kualitas yang dimiliki sekarang agar kualitas kerjanya tidak menurunmeningkatkan kualitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:53) Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Oleh sebab itu pentingnya peningkatan kualitas kerja pegawai. Upaya meningkatkan kualitas kerja didukung oleh peningkatan pegawai yang berkualitas, untuk itu pentingnya memiliki pegawai yang terampil karena kualitas kerja adalah dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang memuaskan. Untuk mendapatkan kualitas kerja pegawai yang baik maka diperlukan adanya upaya-upaya untuk meningkatkannya. Tentunya setiap pegawai yang profesional harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang yang mempunyai pengetahuan kemampuan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja serta peningkatannya melalui upaya-upaya yang harus diwujudkan secara nyata baik dari pimpinan maupun program dinas tersebut. Menurut Bitner dan Zeithaml (dalam Widi Yuliani 20017:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performancequality (kualitas kerja) ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh instansi maupun organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan. Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL). Instansi BPDASHL Indragiri Rokan berlokasi di Jalan Bakti NO. 28 A Kelurahan Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.10/Menlhk/Setjen/OTL.O/1/2016 tanggal 29 Januari 2016, tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung, tugas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pokok dan Fungsi Balai Pengelolaan DAS dan Hutan Lindung Indragiri Rokan melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air, pengembangan kelembagaan, pengendalian kerusakan perairan darat, dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan rencana pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung;
- b. Penyusunan rencana teknik rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air;
- c. Pengembangan model pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung;
- d. Rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air;
- e. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reklamasi hutan, kerusakan perairan darat dan pengelolaan hutan lindung;
- f. Pemantauan dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung;
- g. Penyusunan dan penyajian informasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung;
- h. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Balai.

Berdasarkan data Kepegawaian Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDASHL) Indragiri Rokan diatas, maka diketahui usia pegawai dari Nomor induk Pegawai (NIP). Bahwa cukup banyak pegawai yang telah memasuki usia 45 tahun keatas yakni 19 orang, atau 48,72%. Kemudian pegawai yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memasuki usia 55 tahun keatas dan telah mendekati masa pensiun berjumlah 10 orang atau 25,64%. Kemudian sisanya atau 10 orang pegawai memiliki usia dibawah 45 tahun. Berarti sebagian besar pegawai di BPDASHL Indragiri Rokan yang telah memasuki usia 45 tahun keatas dan cenderung mulai lambannya dalam mengerjakan tugas, mulai menurunnya tingkat konsentrasi, dan mulai menurunnya kemampuan fisik. Namun disisi lain bahwa pada aspek pengalaman dan kematangan dalam merumuskan keputusan yang cepat dan tepat, karena telah matang secara mental.

Selanjutnya, penilaian akhir dari Kinerja PNS (prestasi kerja) adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja yang diatur dalam peraturan pemerintah No 46 Tahun 2011. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi beberapa aspek: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, Waktu, dan Biaya.. Sedangkan Perilaku Kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun unsur perilaku kerja meliputi: *Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan Kerja sama.*

Berikut ini Kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDASHL) Indragiri Rokan selama lima tahun ini yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel I.1 Prestasi Kerja (Kinerja) pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDASHL) Indragiri Rokan Tahun 2016-2020

Tahun	SKP	Perilaku Kerja						Rata-rata	Klasifikasi
		Op	Int	Komit	Disp	Ks	Perilaku		
2016	89,5	84,5	91,8	86,7	89,6	85,5	87,62	88,75	Baik
2017	88,8	86,1	90,2	85,1	86,4	85,3	86,62	87,93	Baik
2018	86,5	85,7	91,9	82,4	82,6	83,4	85,2	85,98	Baik
2019	88,6	87,3	90,4	84,8	88,8	85,9	87,44	88,14	Baik
2020	87,3	83,2	91,3	82,3	85,8	88,3	86,18	86,85	Baik

Sumber data: BPDASHL Indragiri Rokan, 2021

Dari tabel diatas jelas bahwa selama lima tahun ini nilai Kinerja pegawai pada : BPDASHL Indragiri Rokan berada pada level *nilai rata-rata capaian Kinerja (Prestasi Kerja Pegawai) : Baik*. Artinya sudah bekerja diatas standar namun belum mencapai nilai: Sangat baik (Nilai 91). Penjelasan nilai SKP dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut.

- a) Nilai 91 – ke atas: sangat baik.
- b) Nilai 76 – 90: baik
- c) Nilai 61 – 75: cukup
- d) Nilai 51 – 60: kurang
- e) Nilai 50 ke bawah: buruk.

Mempertegas tabel diatas bahwa peneliti berpandangan bahwa pegawai BPDASHL Indragiri Rokan belum mencapai hasil sangat baik (didas skor 91) atau hasil yang optimal. Karena Indikator Kualitas Kerja menurut Malayu Hasibuan (2003) yaitu potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja dan antusiasme. Serta sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No.46 tahun 2011 bahwa ukuran kualitas kerja adalah mutu hasil kerja setiap pegawai. Berarti ukuran mutu yang optimal itu bukan baik, tetapi sangat baik.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan berhubungan dengan kualitas kerja pegawai ditemukan bahwa:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Beberapa pegawai yang memiliki usia diatas 45 tahun tadi, memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dan aplikasi komputer lain-nya yang rendah atau kurang mampu, lambat, bahkan beberapa pegawai yang memang tidak memiliki kemampuan mengoperasikan komputer. Hingga untuk membantu mengerjakan tugas-tugas rutin kantor maka harus dibantu oleh pegawai lain yang lebih muda. Terutama untuk *upload* dan *download* tugas-tugas rutin kantor.
2. Melihat bahwa beberapa pegawai yang mendekati masa pensiun cenderung malas dan bekerja secara formal saja, tidak lagi memikirkan kualitas apalagi prestasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan pegawai pada kategori ini sering keluar kantor pada jam kerja.
3. Pada absen setiap bulan, peneliti menemukan bahwa masih ada yang pulang lebih cepat dan atau datang terlambat. Jumlah pegawai dalam kategori ini 1 sampai 3 pegawai. Juga mendapatkan pengakuan bahwa dinas luar dapat dijadikan alasan untuk tidak datang ke kantor. Sebagai contoh dinas luar empat hari dan realisasnya hanya dijalankan dua hari saja.
4. Pada saat proses bekerja sebagian besar pegawai terlihat santai menonton televisi di ruang tamu dan bermain handphone, sedangkan seharusnya ketika waktu proses bekerja pegawai sebaiknya berada diruang kerja menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah tabel jumlah pegawai BPDASHL Indragiri Rokan berdasarkan tingkat pendidikannya:

Tabel I.2 Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	SD	-	
2.	SLTP	-	
3.	SLTA	12	30,77
4.	D3	1	2,56
5.	S1	21	53.85
6.	S2	5	12.82
7.	S3	-	
	Jumlah	39	100

Sumber data: BPDASHL Indragiri Rokan, 2021

Pada tabel tersebut terlihat bahwa jumlah pegawai BDASHL Indragiri Rokan sebanyak 39 orang. Pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 12 orang, selanjutnya 21 orang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata Satu (S1), kemudian ada 5 orang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata Dua (S2) dan satu orang yang memiliki pendidikan diploma tiga. Berdasarkan data diatas yang menjadi kendala adalah pegawai dengan pendidikan Sarjana S1 maupun S2, serta SLTA yang berhubungan dengan kehutanan dan lingkungan hidup hanya 15 orang pegawai atau 38,46%.

Sedangkan luasnya bentangan areal kerja dari Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (BPDASHL) Indragiri Rokan meliputi sepanjang aliran sungai Indragiri, Kampar, Rokan dan Siak. Hingga banyak kendala lapangan salah satunya disebabkan oleh tingkat pendidikan sebelumnya yang tidak ada hubungan dengan kehutanan dan lingkungan hidup. Fakta-fakta lapangan yang ditemukan bahwa pegawai dengan latar belakang bukan kehutanan sering mengalami kendala dalam analisis dan pemecahan masalah yang tepat terhadap masalah yang dihadapi dalam wilayah Badan Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan. Dengan adanya perbedaan tingkat pendidikan tersebut, maka untuk menambah pengetahuan dan wawasan pegawai dalam bekerja, BPDASHL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indragiri Rokan memberikan berbagai upaya sehingga diharapkan agar mampu menunjang kualitas kerja yang optimal meskipun tingkat pendidikannya berbeda.

Memperjelas tugas dan fungsi pegawai pada BPDASHL Indragiri Rokan diantaranya yakni; menyusun rencana kerja, menyusun SOP/Juknis, memfasilitasi belanja bahan, memfasilitasi rapat, menjalankan perjalanan dinas, melaksanakan pembuatan peta, penyusunan SPJ dan penyusunan laporan. Namun dari pengamatan yang dilakukan, peneliti menjumpai bahwa;

1. Masih ada tupoksi yang tidak dapat dilakukan oleh beberapa pegawai, seperti pembuatan peta dengan menggunakan *aplikasi Sistem Informasi Geografi (SIG)* yang ada pada komputer sebagai penunjang untuk menyelesaikan tugas dalam pembuatan peta yang berkaitan dengan ruang lingkup BPDASHL Indragiri Rokan. Hingga penyelesaian tugas tepat waktu dan pekerjaan hanya dikerjakan secara standar atau dikerjakan kurang optimal.
2. Masing-masing pegawai BPDASHL Indragiri Rokan telah memiliki laptop atau komputer ke kantor sebagai penunjang penyelesaian tugasnya. Namun masih banyak pegawai menggunakan laptop atau komputer bukan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan pada saat jam kerja membuka aplikasi lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Sehingga penggunaan alat kerja laptop atau komputer sebagai pendukung penyelesaian tugas belum berjalan sesuai peruntukannya.

Mengingat Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, melalui pengembangan E-Government dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja dilingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Sehingga dorongan agar pegawai mampu menggunakan komputer, pada masa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekarang merupakan suatu keharusan. Harapannya pegawai dapat berinovasi dalam melaksanakan tugasnya menggunakan kecanggihan teknologi yang ada, sehingga dengan memanfaatkan teknologi yang ada maka diharapkan mampu mempermudah melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pentingnya kemampuan pegawai dalam menggunakan komputer untuk menunjang kualitas kerja pegawai pada Instansi tersebut.

Menjalankan tugas dan fungsinya Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam mewujudkan misi dan visi Pembangunan Nasional membutuhkan aparatur pegawai negeri sipil yang terampil, ahli dan memiliki kemampuan analisa yang memadai. Guna mendapatkan pegawai yang berkompeten Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya.

Selanjutnya bila kita lihat rekapitulasi kehadiran pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan pada bulan November dan Desember 2020 terlihat bahwa:

Tabel. I.3: Data Kehadiran Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan bulan November dan Desember 2020

Uraian	Jumlah Pegawai DL		Keterangan
	< 15 hari	>15 hari	
Desember 2020	5	33	*Satu pegawai yang tak pernah Dinas Luar (DL) ** Sebagian besar kehadiran pegawai di kantor tidak lebih dari 8 hari dalam satu bulan. Selebihnya DL
November 2020	10	28	

Sumber : BPDASHL Indragiri Rokan, tahun 2021



Pada tabel tersebut diatas dapat kita lihat bahwa sebagian besar pegawai BDASHL Indragiri Rokan melakukan kegiatan diluar kantor atau melakukan dinas luar (DL). Terlihat sebanyak 28 orang pegawai melakukan DL lebih dari 15 hari dalam sebulan dan meningkat menjadi 33 pegawai pada bulan Desember 2020. Pegawai yang DL ini juga termasuk pegawai yang berasal dari Sub Bagian Tata Usaha yang seharusnya lebih banyak dikantor. Sebagai contoh Bendahara dan bagian pembuat daftar gaji pegawai melakukan DL tidak kurang selama 18 hari dan artinya di kantor tidak lebih dari 6 hari. Sebagai informasi bahwa bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*) berakhir tanggal 30 Juni 2020, selanjutnya pegawai bekerja seperti biasa dengan beberapa syarat protokol kesehatan harus dipatuhi.

Berdasarkan observasi awal, maka peneliti menjumpai fenomena dilapangan yang menjadi permasalahan berkaitan dengan kualitas kerja pegawai, hal ini menjadi tantangan serta tanggung jawab Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan untuk melakukan upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai karena upaya peningkatan kualitas kerja pegawai penting dilakukan agar setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga menghasilkan kualitas kerja pegawai yang baik. Dengan ini, peneliti tertarik untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang diterapkan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, maka peneliti mengangkat judul penelitian yaitu ***“Upaya Peningkatan Kualitas Kerja***

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegawai Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan pada latar belakang. Maka penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas kerja pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan?
2. Apasaja upaya untuk peningkatan kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka, penulis dalam penelitian ini membuat tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui kualitas kerja pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan
2. Untuk mengetahui upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan pengetahuan serta menambah wawasan keilmuan di bidang kualitas kerja pegawai serta upaya untuk peningkatan kualitas kerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bagi Objek Penelitian

Hasil Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kualitas kerja pegawai serta rekomendasi kepada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan tentang upaya peningkatan kualitas kerja pegawai

3. Bagi Objek Pustaka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, biaya dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka peneliti memberikan batasan terhadap masalah-masalah yang akan diteliti. Maka dikemukakan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Pada analisis ini peneliti memfokuskan pada untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut.
2. Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini adapun sistematikanya sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Pada Bab ini mengemukakan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, manfaat dan sistematika penulisan

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. BAB II Landasan Teoretis
Pada Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian
 3. BAB III Metode Penelitian
Pada Bab ini membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data

- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BAB II

LANDASAN TEORETIS

2.1 Manajemen Publik

Manajemen publik dapat dikatakan berkaitan dengan Administrasi publik . Administrasi Publik adalah suatu kegiatan melayani publik, dan abdi masyarakat menjalankan kebijakan yang dibuat oleh pihak lain. Manajemen publik selain mencakup administrasi, juga melibatkan organisasi untuk mencapai tujuan dengan efisiensi maksimum, serta tanggung jawab terhadap hasil. administrasi publik berfokus pada proses, prosedur dan ketepatan. Sedangkan Manajemen publik fokus pada mencapai hasil dan bertanggung jawab untuk melakukannya. Administrasi publik melibatkan mematuhi perintah dan pelayanan, sementara manajemen melibatkan : pertama, pencapaian hasil, dan kedua, tanggung jawab pribadi oleh pimpinan atas hasil yang dicapai.

Manajemen sebagai bagian yang sangat penting dari administrasi publik (yang merupakan bidang kajian yang lebih luas), karena administrasi publik tidak membatasi dirinya hanya pada pelaksanaan manajemen pemerintahan saja tetapi juga mencakup aspek politik, sosial, kultural, dan hukum yang berpengaruh pada lembaga-lembaga publik. Dan manajemen publik berkaitan dengan fungsi dan proses manajemen yang berlaku baik pada sektor publik (pemerintahan) maupun sektor diluar pemerintahan yang tidak bertujuan mencari untung (nonprofit sector). Serta manajemen publik, mempelajari cara mengatur dan mengelola sumber-sumber daya yang tersedia agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efisien demi pemenuhan kebutuhan masyarakat akan barang publik dan jasa publik.

Manajemen Publik merupakan bagian dari Ilmu Administrasi Negara. Pada dasarnya Manajemen Publik berusaha mempelajari proses-proses manajerial dalam sektor publik. Manajemen pemerintahan (*public management*) adalah faktor utama dalam suatu administrasi publik (*public administration*) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan sarana dan prasarana yang ada, termasuk organisasi serta sumber dana dan sumber daya yang tersedia (Ramto, 1997) dalam Dian Cita Sari Manajemen Pemerintahan (2020:10).

Pada dasarnya *public management* atau manajemen publik, yaitu manajemen instansi pemerintah. Menurut Overman dalam Keban (2019:109) yang mengemukakan bahwa Manajemen Publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *Planning*, *organizing*, dan *controlling*, dengan sumberdaya manusia (SDM), keuangan, fisik, informasi dan politik.

Menurut Rainey (1990) dalam Trisusanti (2018:29) Manajemen publik ditujukan untuk meningkatkan tercapainya tujuan sektor publik (lebih efektif dan efisien), pegawainya lebih berkeahlian dan lebih mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya. Manajemen publik itu bertujuan untuk menjadikan sektor publik lebih efisien, akuntabel, dan tujuannya tercapai serta lebih mampu menangani berbagai masalah manajerial dan teknis.

Demikian manajemen publik merupakan sebagai upaya seseorang untuk bertanggungjawab dalam menjalankan suatu organisasi, dan pemanfaatan sumber

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



daya (orang dan mesin) guna mencapai tujuan organisasi. Unsur manajemen menjadi unsur penting dalam penyelenggaraan organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun dalam sektor publik seperti organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi publik atau instansi pemerintahan adanya manajemen publik sebagai konsep agar pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan yang telah ditetapkan sehingga menjamin kualitas kerja pegawai yang optimal.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang profesional dan kompeten. Dalam konteks yang demikian itulah, MSDM mendapat tantangan untuk menjawab masalah peningkatan mutu aparatur Negara dalam sector publik.

Manajemen Sumber Daya Manusia sektor publik atau MSDM diartikan sebagai instrumen pendukung bagi proses transformasi organisasi yang merubah input menjadi output yang nantinya akan mempunyai nilai tambah bagi organisasi/ instansi serta masyarakat luas. MSDM sektor publik memusatkan kajiannya pada pencapaian kepuasan masyarakat sebagai customer yang harus dilayani. Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, seorang manajer publik paling tidak harus memperhatikan tiga hal pokok. Pertama menyangkut bagaimana memperoleh sumber daya manusia dalam jumlah dan kualitas yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Syarif Kasim Riau



tepat, kedua bagaimana meningkatkan kualitas pengembangan pegawai sedemikian rupa sehingga mereka dapat bekerja sebaik mungkin dan dengan semangat yang tinggi, dan ketiga bagaimana memimpin dan mengendalikan mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan demikian maka dalam suatu instansi begitu pentingnya manajemen sumberdaya manusia untuk menciptakan keteraturan dalam meningkatkan sumber daya manusia sebagai menunjang meningkatkan kualitas kerja pegawai agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan kualitas yang baik dengan sesuai tujuan instansi.

Salah satu unsur pengelola paling penting dalam dunia organisasi adalah unsur *men* (manusia). Unsur *men* ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Disamping itu sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi haruslah memiliki kualitas yang baik, hal ini sangat menentukan suatu tujuan akan tercapai secara optimal.

Pegawai instansi merupakan salah satu aset utama yang memiliki nilai tersendiri baik dalam hal kemampuan, kualitas dan daya kreativitas yang dimiliki oleh individu-individu dalam ruang lingkup SDM. Melalui SDM yang berkualitas maka suatu lembaga instansi akan siap untuk menyelesaikan tugas dari pusat atau atasan dengan maksimal. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi juga memerlukan manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi tidak berfungsi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang menitik beratkan perhatiannya terhadap masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dalam sebuah organisasi.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2016:10), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah , kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan Instansi/lembaga
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumberdaya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya
6. Memonitor dengan cermat undang-undang kebijaksanaan pemberian balas jasa
7. Memonitor kemajuan teknik
8. Melaksanakan pendidikan , latihan, dan penilaian prestasi pegawai
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhetian dan pesangonnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peran dari Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengembangkan SDM sangatlah penting. Sebagaimana menurut Sunyoto (2013:6) tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak pada suatu organisasi publik. Melalui tenaga, waktu dan kemampuannya yang dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi publik maupun kepentingan individu. Dengan pegawai yang mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

2.3 Aparatur Sipil Negara berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014

Mengenai kepegawaian telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada, yang didalamnya memuat mengenai pegawai sebagai sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk mengabdikan diri di masyarakat dalam menjalankan tugasnya di instansi pemerintahan, dengan mengeluarkan seluruh potensi diri untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya agar mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “alat kelengkapan Negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Manajemen menitikberatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sitaru Syaif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pada kepegawaian Negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja dipemerintahan yang melaksanakan “*Public Civil Service*”. Kepegawaian Negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan adanya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kepegawaian Negara yang disebut dengan istilah “Aparatur Sipil Negara” (ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian Negara dibawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (passal 4 ayat 1 UUD 1945). ASN adalah penyelenggara Negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan.

Pelaksana kegiatan administrasi dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Menurut Paul Pigors, tujuan pengelolaan kepegawaian Negara adalah : 1). Agar penggunaan dan kinerjanya bisa efektif, tidak boros dan menghasilkan kerja yang sesuai yang dibutuhkan; 2). Pengembangan karirnya dijamin secara jelas sesuai dengan kompetensi diri dan kompetensi jabatan; 3). Kesejahteraan hidupnya dijamin.

Kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan beberapa pengertian terkait dengan aparatur sipil Negara, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
 - b. Pegawai ASN adalah profesi negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan dgaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
 - c. PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan
 - d. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dari partai politik.

Fungsi, Tugas Serta Peran Pegawai Negeri Sipil Sebagai mana terdapat dalam pasal 10, 11, 12 undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai ASN pasal 10 undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Pelaksana kebijakan publik
- b. Pelayan publik
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Pegawai ASN dalam pasal 11 undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Peran ASN dalam pasal 12 undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan Nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan Publik Yang Profesional, Bebas Dari Intervensi Politik, Serta Bersih Dari Praktik Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme.

Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil PNS berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- d. Perlindungan
- e. Pengembangan kompetensi

Dari tinjauan pustaka mengenai Pegawai Negeri Sipil, bahwasannya dalam ketentuan UU No 5 Tahun 2014. Menunjukkan bahwa Pegawai merupakan Dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil di definisikan yang berbunyi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawain untuk menduduki Jabatan Pemerintahan. Maksudnya ialah seorang yang terpilih sebagai abdi Negara untuk melayani masyarakat serta bekerja dalam penyelenggaraan Negara. Maka sangat penting kualitas kerja pegawai yang maksimal demi tercapainya suatu tujuan yang diharapkan baik dari instansi, masyarakat dan Negara.

2.4 Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu Instansi maupun lembaga organisasi, melihat kualitas dari pekerjaan yang di selesaikan oleh seorang pegawai. Karena suatu kualitas kerja merupakan elemen yang penting pula dalam untuk mencapai suatu tujuan secara maksimal.

Wilson dan Heyel (1987:101) yang dikutip oleh Abdullah (dalam Saifullah 2019:22) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”. Kualitas kerja merupakan perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husanan, (dalam Andrey Chandra 2015:60) “Kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan”.

Menurut Marcana dalam Hao (2013:11) menyebutkan bahwa: “kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.” Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual.

Bitner dan Zeithaml (dalam Widi Yuliani 20017:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performancequality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh instansi maupun organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Penilaian Kualitas Kerja Menurut Matutina (dalam Widi Yuliani 2017:3) indikator kualitas kerja pegawai adalah:

1. Pengetahuan pemberian pelatihan
2. Kemampuan berorientasi pada intelejensi dan daya fikir
3. Keterampilan
4. Penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
5. Pengawasan teknis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja pegawai merupakan kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur pencapaian tujuan dalam organisasi tempat dimana ia bekerja dengan memprioritaskan kualitas. Oleh karena itu, untuk kepentingan instansi pemerintah khususnya pemerintah kota atau daerah, peningkatan kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Pegawai

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan adanya organisasi terbuka kerjasama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, serta perlakuan yang adil dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi. Menurut Gray Dessler (1992: 476) (dalam Muhdi 2018:3) kualitas kerja pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya beberapa hal berikut:

- a. Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap para pegawai
- b. Kesempatan bagi setiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara sesama pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka
- e. Kompensasi yang cukup
- f. Lingkungan yang aman dan sehat

Menurut Swasono dan Sulistiyasningsih dalam Muhdi (2018:3)

mengidentifikasi empat kondisi yang mempengaruhi kualitas kerja yaitu:

1. Security (keamanan) meliputi kesehatan, keamanan kerja, kenyamanan kantor dan pertumbuhannya.
2. Equity (kesamarataan) merupakan kesamaan pendapat pada jenis pekerjaan yang serupa baik didalam organisasi itu sendiri maupun didalam organisasi lain, kesamarataan, kesejahteraan, kondisi kerja dan lain-lain.
3. Pengembangan individu melalui peningkatan kemampuan, peningkatan kesamarataan, kesejahteraan dan lain-lain.
4. Demokrasi, adanya kesempatan berpartisipasi dalam mengambil keputusan Keadaan suasana yang demikian maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak pengukuran kualitas kerja yang dapat mempengaruhi dan tujuan adalah sebagai berikut:
 - a. Kuantitas kerja dapat terlihat dari besarnya jumlah pekerjaan yang dihasilkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kualitas kerja dapat terlihat dari hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan yang dipergunakan untuk meningkatkan mutu dari organisasi
- c. Ketepatan waktu dapat dilihat dari presentasi laporan pegawai yang tepat pada waktunya
- d. Disiplin kerja kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai untuk mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah

Unsur-unsur yang mendukung terciptanya peningkatan kualitas kerja pegawai, antara lain sebagai berikut: kompensasi, kesejahteraan, hubungan kerja, training bagi para pemimpin, survei opini, penilaian prestasi, jam kerja yang luwes, gugus kendali, dan dana pengeluaran. Berdasarkan unsur-unsur tersebut kita dapat memperhatikan bahwa program-program kualitas kerja untuk sebagian didasarkan atas teknik-teknik, seperti jam kerja level organisasi. Teknik- teknik termasuk manajemen berdasarkan sasaran, program gugus kualitas, dan pengaturan kerja baru dan juga pemerdayaan pekerjaan memang memainkan peran besar dalam kualitas kerja, teknik-teknik itu merupakan unsur-unsur yang secara bersama-sama mempengaruhi kualitas kerja ditempat kerja.

2. Indikator Dari Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, bahwa kualitas kerja pegawai merupakan kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur pencapaian tujuan dalam organisasi tempat dimana ia bekerja dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memprioritaskan kualitas proses kerja maupun kualitas hasil produk atau jasa bagi pelayanan publik. Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Malayu Hasibuan (dalam Ceswirdani 2017:3) yaitu:

1. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal. Menurut Siahaan, Parlindungan (2005:4) “ potensi diri adalah kemampuan yang terpendam pada diri setiap orang, setiap orang memilikinya” Jadi Potensi diri adalah kemampuan yang kita miliki yang bisa dikembangkan.

2. Hasil Kerja Optimal

Hasil Kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja dan kuantitas kerja.

Produktivitas organisasi adalah sebagai suatu ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.

Kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas Kerja merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan. Kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja tersebut kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

Kualitas kerja yang baik dan berkualitas dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai dapat melakukan sebuah pekerjaan mulai dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan. Pegawai yang mampu memiliki perencanaan kerja yang matang, kreativitas yang tinggi, mampu mengevaluasi tindakan serta dapat memperbaiki tindakan tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki pemikiran yang rasional dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan itu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan di kemukakan oleh Nurdiana (2006:126) (dalam Wahyuni 2018:24) mengemukakan bahwa: Dengan adanya inisiatif pegawai dalam melaksanakan proses kerja dalam merancang program kerja, serta mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi, maka organisasi tersebut akan berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi, maka para pegawai harus memiliki kemampuan dalam pelaksanaan proses kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu tahapan terpenting dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya hal ini harus selalu ditumbuhkan dalam jiwa pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

D.A Soetisna (2000:67) mengemukakan bahwa : semangat atau antusiasme merupakan suatu sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang memiliki kapasitas untuk bekerja secara aktif tanpa mengenal lelah. Hal ini merupakan kecenderungan untuk menggunakan perilaku positif, emosi, dan semangat.

Selanjutnya menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) dalam penelitian Dewi, Suwendra, Yulianthini (2016:4) mengungkapkan dimensi dan indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari empat indikator yaitu (a) ketepatan waktu, (b) ketelitian, (c) kemampuan, dan (d) keterampilan pegawai;
2. Kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu (a) memenuhi standar kinerja, dan (b) pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat;
3. Keandalan terdiri dari tiga indikator yaitu (a) inisiatif, (b) rajin, dan (c) kemampuan dalam bekerja;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Sikap terdiri dari dua indikator yaitu (a) loyalitas dan tanggung jawab pegawai, dan (b) kerjasama tim.

Berdasarkan pendapat dari Malayu Hasibuan dan pendapat dari Ranupandojo dan Husnan, maka peneliti menggabung dua pendapat ini menjadi lima indikator Kualitas Kerja. Terdiri dari, empat indikator berdasarkan pendapat Malayu Hasibuan, yaitu :

1. Potensi Diri
2. Hasil Kerja Optimal
3. Proses Kerja
4. Antusiasme

Kemudian ditambahkan satu indikator lagi dari pendapat Ranupandojo dan Husnan, yaitu:

5. Ketepatan waktu.

2.5 Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai

Pengertian Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) di artikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar. Upaya adalah usaha, ikhtiar untuk mencapai suatu apa yang hendak di capai untuk di inginkan. Kata upaya di artikan sebagai usaha atau tindakan yang di lakukan seseorang. Dalam hal ini suatu instansi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya, kerja yang dihasilkan berkualitas dan mampu mencapai tujuan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

telah direncanakan. Peningkatan kualitas kerja pula dapat dinilai dari perilaku pegawai, yang mengandung aspek-aspek teknis.

Bitner dan Zeithaml (dalam dalam Widi Yuliani 20017:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan *performancequality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh instansi maupun organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu kualitas kerja pegawai. Berdasarkan pendapat Bitner dan Zeithaml (dalam Widi Yuliani 20017:22) adapun upaya dalam meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai, antara lain:

1. Memberikan Pelatihan atau training

Sebuah instansi pemerintahan ataupun lembaga yang memiliki sumber daya manusia selalu dibutuhkan SDM yang berkualitas. Hal ini untuk mencapai tujuan yang menjadi visi dan misi bersama. Sumber daya manusia yang berkualitas dihasilkan dari pegawai yang memiliki kecerdasan baik pada pengetahuan, wawasan, teknologi, kepribadian dan cara kerja yang mampu diaplikasikan ke dalam lingkungan kerja. Itulah yang disebut kualitas kerja. Sebab dengan SDM yang berkualitas maka kemampuan dan kreativitas akan dapat terus diasah dan menghasilkan profitabilitas. Oleh karenanya upaya peningkatan kualitas kerja sangat diperlukan. Untuk mencapai kualitas kerja yang diharapkan dapat dilakukan melalui upaya pelatihan Sumber Daya Manusia atau Pegawai maupun Pemimpinnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pelatihan diberikan kepada pegawai dengan upaya peningkatan keterampilannya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Sinamora, 2004) dalam Mesina Yoman (2016:4). Dengan adanya pelatihan sebagai bagian pengembangan pegawai, maka organisasi dapat meningkatkan hasil-hasil kerja karyawan (kinerja) guna peningkatan kualitas kerja pegawai. Diklat terkait dengan peningkatan keterampilan pegawai.

Sesuai uraian Marsono (dalam Jusman Ishari 2018:14) bahwa : Diklat aparatur mengarah pada upaya peningkatan : (1) sikap dan semangat, pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, (2) Kompetensi teknik manajerial, dan/atau kepemimpinannya (3) efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Dalam upaya peningkatan kualitas kerja melalui pelatihan, maka orientasinya tertuju pada beberapa hal. Hal ini tidak terlepas dari tujuan diadakannya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja tersebut. Untuk mencapai tujuan dan kebermanfaat bagi karyawan maka dalam pelatihan atau training akan diberikan materi berupa pemahaman mengenai kualitas kerja.

Menurut Siagian (1997:213), ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penyelenggaraan program pelatihan yakni :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi keseluruhan.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi dengankomitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif pada perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya pada tumbuh suburnya rasa rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan anggota organisasi

2. Memberikan Insentif atau Bonus

Insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materil maupun non materil. Insentif juga disebut sebagai suatu penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan agar dapat memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Handoko (dalam Dhanang Bayu 2013:77) juga mengemukakan pendapatnya bahawa, “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sumber daya manusia yang telah dipaparkan diatas, pada dasarnya insentif merupakan suatu imbalan tambahan diluar gaji pokok yang diberikan langsung kepada pegawai, baik berupa materi maupun non materi dengan tujuan menimbulkan motivasi atau gairah semangat bekerja agar memiliki prestasi kerja yang baik, yang dapat dilihat pada tingkat produktivitas serta tingkat disiplin kerja pegawai. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak pegawai serta mendukung kesejahteraan hidupnya.

Tujuan pemberian insentif ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhannya, pimpinan mendapatkan hasil yang baik, dan peraturan pemerintah harus ditaati. Insentif memiliki jenis-jenis tertentu agar sistem pemberian insentif dapat dikelola dengan baik dan menjunjung tinggi nilai kelayakan dan keadilan dalam pembagiannya serta jumlah yang diberikan tidak berlebihan atau kekurangan. Hasibuan (2013:201), mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

- a. Insentif materiil atau financial Insentif materiil atau financial adalah daya perangsng yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.
- b. Insentif non-materiil atau nonfinancial Insentif non-materiil atau nonfinancial adalah perangsang yang diberikan kepada keryawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilainya tidak dapat terukur.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- c. Insentif Sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya
3. Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi

Penerapan teknologi informasi terkait dengan kualitas kerja pegawai telah menjadi upaya atau langkah yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan Kualitas Kerja pegawai pada suatu Instansi, mengingat kemajuan di era globalisasi yang merujuk pada kemampuan teknologi yang canggih. Dan segala kegiatan administrasi telah menggunakan teknologi, maka hal ini menuntut pegawai untuk menerapkan teknologi dalam pemanfaatannya menyelesaikan tugas atau kerja pegawai. Untuk itu pentingnya meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan teknologi.

Penerapan E-Government di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan suatu kebijakan yang tercantum dalam Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. Dalam kebijakan tersebut diungkapkan bahwa pengembangan E-Government merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis (menggunakan) elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui pengembangan E-Government dilakukan penataan sistem manajemen dan proses kerja dilingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mencakup dua aktifitas yang berkaitan, yaitu (Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2003) :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik;
- b) Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat di seluruh wilayah Negara.

Berdasarkan dengan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan pengelolaan atau penerapan Teknologi Informasi di lingkungan BPDASHL Indragiri Rokan, maka beberapa hal perlu dilakukan, adalah:

- a) Pimpinan perlu meningkatkan kompetensi pegawai khususnya pranata komputer dalam menjalankan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan penerapan teknologi BPDASHL Indragiri Rokan. Peningkatan kompetensi pranata komputer ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal (perkuliahan) maupun melalui Diklat Teknis atau Diklat Fungsional. Dalam hal ini, pimpinan atau organisasi perlu melakukan identifikasi atau analisis kebutuhan pelatihan-pelatihan terhadap pegawai, khususnya pegawai dalam jabatan pranata komputer.
- b) Sosialisasi terhadap para pejabat dan pegawai terkait penggunaan atau penerapan Teknologi Informasi di lingkungan BPDASHL Indragiri Rokan. Hal ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman tentang arti pentingnya penerapan Teknologi Informasi dalam mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui seminar/workshop atau pertemuan-pertemuan formal lainnya.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- c) Pimpinan atau organisasi juga perlu memberikan pelatihan-pelatihan lain untuk meningkatkan sikap/perilaku pranatakomputer, sehingga dapat meningkatkan integritas dan komitmennya terhadap pekerjaan dan organisasi.

Mengingat masih terdapat pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Indragiri Rokan yang kurang berkompeten dalam mengaplikasikan teknologi seperti komputer, laptop dan aplikasi maka perlunya upaya dalam meningkatkan penggunaan teknologi agar tidak menghambat kerja yang bisa berdampak pada kualitas kerja pegawai.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu Instansi maupun lembaga organisasi melihat kualitas dari pekerjaan yang di selesaikan oleh seorang pegawai. Karena suatu kualitas kerja merupakan elemen yang penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara maksimal.

Suatu instansi maupun organisasi memerlukan pegawai dalam melaksanakan proses manajemen kerja hingga sampai pencapaian tujuannya. Pegawai merupakan sumber daya manusia, yang memiliki tugas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebagai pegawai tentunya dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas sebagai tanggung jawabnya secara benar dan tepat waktu. Untuk itu pegawai selalu dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas dirinya agar kerja yang dihasilkan baik pula. Sesuai dengan pandangan Islam bahwa Manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna karena dikarunia akal, pikiran, dan perasaan. Melalui akal dan pikiran tentunya manusia diharapkan mampu menyelesaikan tugas sebagai tanggungjawabnya yang di bebankan kepadanya.

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Islam, melalui ayat-ayat al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, seperti antara lain disebutkan dalam surat at-Tin ayat 4

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*”. Dalam bentuk yang sebaik-baiknya demikian dimaksudkan bahwa manusia diciptakan memiliki akal dan pikiran agar manusia menjadi individu yang dapat berakal dengan mengembangkan kualitas diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya untuk dapat menjadi pribadi yang berkualitas baik itu di tempat kerja seperti kualitas kerja yang optimal sehingga bermanfaat bagi sesama.

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pegawai, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas diri, karena dengan meningkatkan kualitas diri maka akan sejalan dengan akan meningkat pula kualitas kerja yang dilakukan. Karena Allah menyuruh umatnya untuk senantiasa mengembangkan diri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah berfirman dalam surat At- Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Dalam surat al- Insyirah ayat 7, Allah juga menyerukan kepada umatnya untuk bersungguh – sungguh dalam bekerja, dan bersegeralah mengerjakan sesuatu agar tugas lain dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”

Ketiga konsep tersebut menunjukkan bahwa manusia sebagai makhluk Tuhan yang sempurna hendaknya senantiasa selalu meningkatkan kualitas dirinya agar bermanfaat bagi sesama, dalam kebaikan. Jika dikaitkan dengan kualitas kerja maka manusia hendaknya mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga terlihat kualitas kerja pegawai yang optimal, untuk itu pentingnya kualitas kerja pegawai.

Sebagaimana Hadist Rasulullah SAW tentang menyerukan untuk manusia bekerja dengan sebaiknya. Sesuatu tidak boleh dikerjakan secara asal-asalan agar tercipta kualitas kerja pegawai yang optimal .



Hadits Rasulullah saw yang mengarahkan umat manusia kepada profesionalisme dalam bekerja agar memiliki kualitas kerja yang tinggi diantaranya:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “*Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional*”. (HR. Thabrani)

Maksud dari hadist diatas adalah manusia dalam melakukan pekerjaan hendaknya bekerja dengan profesional dengan mengeluarkan seluruh kemampuan diri agar mendapatkan kualitas kerja yang sesuai diharapkan, karena Allah menyukai hal tersebut.

Dalam konteks kualitas kerja pegawai, maka yang dapat dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya adalah dengan meningkatkan pula kualitas dirinya, karena dengan meningkatkan kualitas diri merupakan suatu upaya atau usaha bagi individu atau pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja. Dengan meningkatkan kualitas kerja maka pekerjaan yang dilakukan diharapkan sesuai dengan tujuan suatu instansi tersebut.

Berdasarkan pandangan Islam bahwa sudah sebaiknya kita sebagai manusia untuk senantiasa ikhtiar atau usaha untuk menyiapkan diri kita sebaik-baiknya dengan meningkatkan kemampuan diri, serta terus berupaya menambah ilmu agar bermanfaat bagi sesama terutama berkaitan dengan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab pegawai. Dalam pandangan Islam juga menyatakan bahwa ketika bekerja maka hendaknya bersungguh-sungguh agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berkaitan dengan pandangan Islam sesuai ayat-ayat diatas, maka pegawai sebagai manusia yang dikarunia akal, pikiran, kemampuan diri dan sebagainya. Sebaiknya untuk terus berusaha serta bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggungjawabnya dalam hal ini salah satunya upaya dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai yang akhirnya bermanfaat bagi sesama manusia, instansi dan Negara, yang sesuai dengan ajaran Islam bahwa sebaik-baiknya manusia adalah ia yang bermanfaat bagi sesama.

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut beberapa penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Andrey Chandra Jurnal (2015)	Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada Pt. Kmk Global Sports	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja, tetapi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dan produktivitas, (3) Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.	Menggunakan Metode Kualitatif, serta mengkaji aspek penelitian yang sama, yaitu kualitas kerja pegawai	Penelitian Andrey Chandra mengkaji Peningkatan produktifitas melalui peningkatan kualitas kerja pegawai, kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan Penelitian ini mengkaji upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dan penelitian tersebut dilakukan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
					lembaga swasta sedangkan penelitian ini di instansi pemerintahan
2.	Dahyar Daraba Jurnal (2018)	Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kota Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai kekurangan seperti analisis kebutuhan pegawai dengan keahlian khusus dan sistem pelatihan yang masih belum sesuai harapan. Selanjutnya, inventarisasi sarana dan prasarana kantor yang kurang terawat.	Menggunakan Metode Kualitatif, serta mengkaji aspek penelitian yang sama, yaitu berkaitan dengan upaya Peningkatan kualitas pada instansi negara	Peneliti Dahyar Daraba melakukan penelitian upaya peningkatan kualitas tenaga kerja. Sedangkan Penelitian ini membahas kualitas kerja dan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai
3.	Sugito Skripsi (2013)	Peningkatan Kualitas Kerja Kepala Sekolah Di Mts Al- Falah Jetis Kecamatan Kaliwungu	Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Kepala Sekolah Di Mts Al- Falah Jetis Kecamatan Kaliwungu Dari Karakteristik Kepemimpinan, Yaitu Kepala Sekolah Merupakan Pejabat Formal, Manajer, Pemimpin Dan Pendidik. Jabatan Kepala Sekolah Memerlukan Persyaratan Universal Yang Harus Dipenuhi. Persyaratan Tersebut Meliputi Keahlian Atau Kemampuan Dasar Dan Sifat Atau Watak	Menggunakan Metode Kualitatif, Serta Mengkaji Aspek Penelitian Yang Sama, Yaitu Kualitas Kerja	Peneliti Sugito Hanya Mengkaji Peningkatan Kualitas Kerja Kepala Sekolah. Sedangkan Pada Penelitian Ini Mengkaji Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai

Sumber : Penelitian terdahulu (Andrey Chandra, Dahyar Daraba, Sugito)

2.8 Definisi Konsep

Definisi Konsep adalah istilah atau definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok, atau individu yang menjadi pusat perhatian dalam ilmu sosial, Singarimbun (2006: 33). Adapun definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Overman dalam Keban (2019:109) yang mengemukakan bahwa Manajemen Publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *Planning, organizing, dan controlling*, dengan sumberdaya manusia (SDM), keuangan, fisik, informasi dan politik.
2. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat.
3. Pegawai merupakan Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil di definisikan yang berbunyi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawain untuk menduduki Jabatan Pemerintahan. (UU No. 5 Tahun 2014).
4. Kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dapat diselesaikan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husanan (dalam Andrey Chandra 2015:60)

5. Pengertian Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) di artikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Untuk dapat meningkatkan performancequality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh instansi maupun organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Bitner dan Zeithaml (dalam dalam dalam Widi Yuliani 2017:22)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

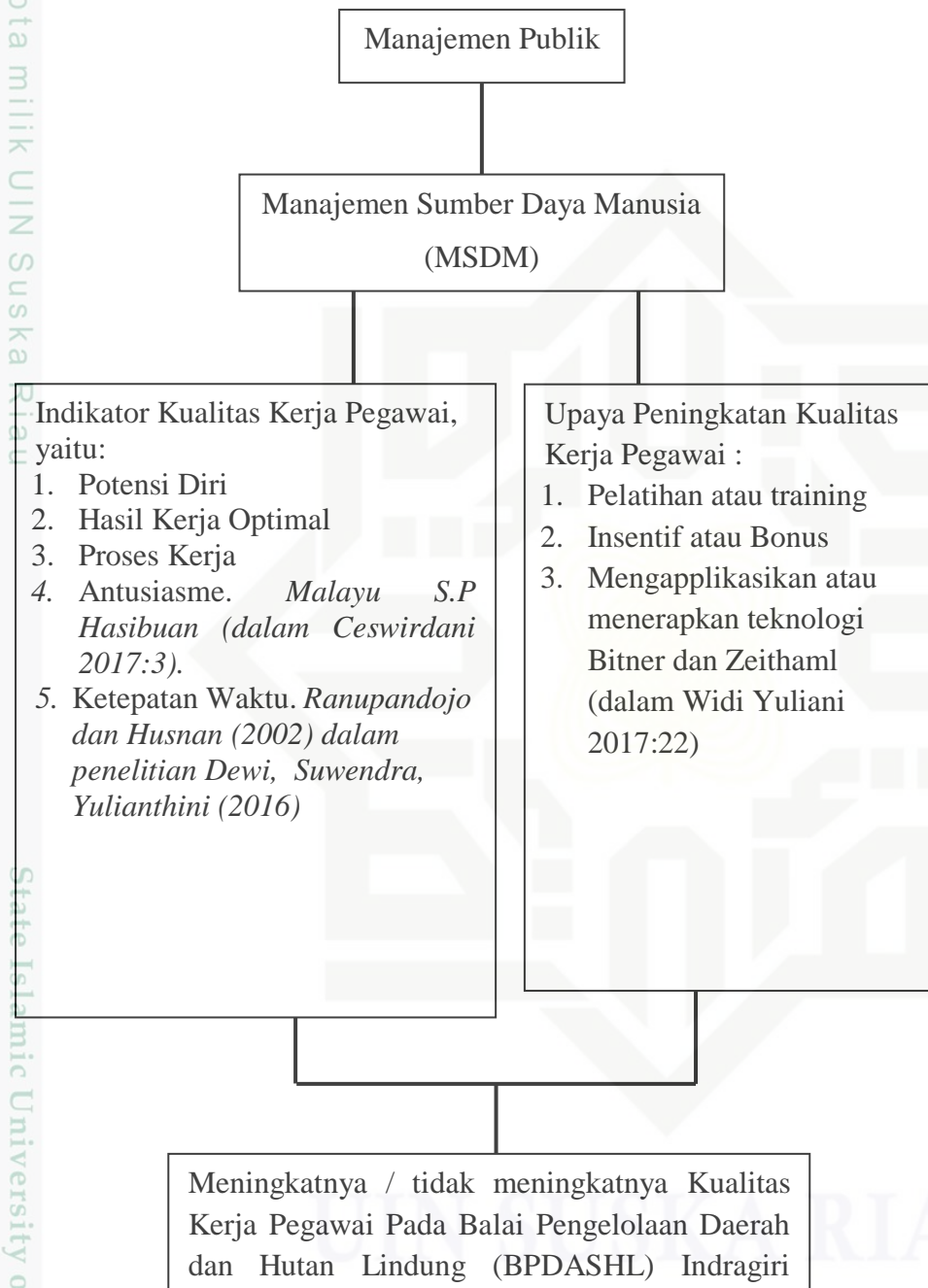
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh peneliti dari berbagai sumber (Kualitas Kerja Pegawai menurut Malayu Hasibuan, Ranupandojodan dan Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai menurut Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22)

2.10 Variabel / Indikator Penelitian

Sugiyono (2014:38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 2.2 Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kualitas Kerja Pegawai. Malayu Hasibuan (2003:95) Ditambah dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2002) dalam penelitian Dewi, Suwendra, Yulianthini (2016)	1. Potensi Diri	a) Mampu Untuk Menyelesaikan Tugas
	2. Hasil Kerja Optimal	a) Hasil Pekerjaan Yang Memuaskan b) Produktivitas organisasi c) Kuantitas pekerjaan sesuai standar
	3. Proses Kerja	a) Adanya perencanaan kerja b) Mampu Mengevaluasi Diri Sendiri
	4. Antusiasme	a) Kehadiran, b) Semangat Kerja, Dan c) Komitmen Kerja
	5. Ketepatan waktu	a) Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
Upaya yang dapat dilakukan oleh instansi maupun organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22)	1. Memberikan Pelatihan atau training	Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
	2. Insentif atau Bonus	Adanya Insentif materil, Insentif non materil, Insentif Sosial
	3. Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi	Menerapkan teknologi

Sumber: diolah dari berbagai sumber (Kualitas Kerja Pegawai menurut Malayu Hasibuan dan Ranupandojo dan Husnan. Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai menurut Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan, yang terletak di Jalan Bakti NO. 28 A Kelurahan Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru. Waktu penelitian ini dilakukan sejak bulan Desember 2020 sampai selesai.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dengan cara mendeskripsikan secara langsung fenomena yang terjadi pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan serta dengan menggambarkan keadaan subjek dan objek, baik seseorang, lembaga, dan lain sebagainya didasarkan atas hasil observasi dan wawancara mendalam yang peneliti lakukan serta memberikan argumentasi terhadap apa yang ditemukan dilapangan dan dihubungkan dengan konsep operasional yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti. Maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mendeskripsikan data yang peneliti peroleh sebagai hasil suatu penelitian. Dengan menggunakan metode ini, maka peneliti akan mendapatkan data dengan dideskripsikan dengan jelas sehingga hasil penelitian ini benar-benar sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini untuk dapat mendukung proses dan hasil penelitian tersebut, maka dibutuhkan dua jenis data dan sumber data, yaitu :

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan, dari narasumber yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Berupa informasi yang relevan dengan masalah kualitas kerja pegawai yang sudah dirumuskan dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan pelengkap atau penunjang data primer dikumpulkan dari data yang sesuai yang di dapat dari Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yang diperoleh dari informan penelitian yang menjadi subjek penelitian, berupa informasi yang relevan dengan masalah kualitas kerja pegawai yang sudah dirumuskan dalam penelitian, baik melalui observasi maupun wawancara. Data primer ini diperoleh dari:

- 1) Melakukan wawancara dengan informan penelitian terkait masalah penelitian, yakni upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Melalui observasi dilapangan yang dilakukan peneliti pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder ini meliputi dokumentasi berupa rekaman suara dan foto-foto sebagai bukti bahwa penelitian ini benar dilakukan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang direncanakan untuk dilapangan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2009:166) observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap suatu benda, kondisi atau situasi proses dan perilaku. Dengan metode observasi peneliti terjun secara langsung untuk mengetahui fenomena yang berkaitan dengan kualitas kerja pegawai dan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan, diantaranya menggunakan panca indera dalam mengamati dan memperhatikan objek yang diteliti kemudian mencatat kejadian yang dianggap penting.

b. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu (Mulyana, 2006:108). Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Syarif Kasim Riau

dimana pewawancara mengumpulkan data dengan cara mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai, melakukan tanya jawab secara langsung terhadap pimpinan maupun dengan pegawai terutama yang menyangkut dengan masalah yang diteliti. Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dianggap paham dan mengetahui masalah upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan, yang akan diteliti dengan menggunakan daftar pertanyaan berkaitan dengan indikator dalam Kualitas kerja pegawai yang merupakan suatu bentuk komunikasi atau percakapan untuk memperoleh informasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto (2006: 231) yaitu suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk catatan, buku, arsip, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Dokumentasi dalam penelitian ini diperoleh dari Balai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan serta literature-literatur lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

3.5 Informan Penelitian

Informan adalah subjek penelitian yang memberikan data berupa informasi kepada peneliti. Subjek penelitian atau informan adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta dilapangan atau pendapat. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2006:145) subjek penelitian adalah subjek

yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti memilih key informan yang peneliti anggap paling mengetahui tentang kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan. Informan dalam penelitian ini yaitu 7 orang pegawai dan 3 orang masyarakat dalam areal kerja BPDASHL Indragiri Rokan.

Tabel 3.1 Key Informan Penelitian

No.	Nama	Jabatan	Jumlah
1.	Afnan Dharma P., S.Hut., M.Si	Plt. Kepala Balai	1
2.	Agung Karnadi, S.E	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3.	Desmantoro, S.Hut., M.Si	Kepala Seksi RHL	1
4.	Mukhtar S.Ap	Bendahara	1
5.	Rika Febrianty	Pelaksana pada seksi RHL	1
6.	Murja	Pengolah Data pada Seksi RHL	1
7.	Soekatno	Pengolah Data Pada Seksi RHL	1
8.	Masyarakat yang berasal dari daerah aliran sungai Rokan		1
9.	Masyarakat yang berasal dari daerah aliran sungai Kampar		1
10.	Masyarakat yang berasal dari daerah aliran sungai Siak		1
Jumlah Informan			10

Sumber: data olahan penelitian 2021

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data yang penulis gunakan dalam menulis adalah deskriptif kualitatif yakni menggambarkan hasil pengamatan dan wawancara yang diperoleh terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan menurut jenisnya dan ditambah dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dalam menjelaskan hasil penelitian. Jadi berdasarkan pemaparan di atas jelaskan bahwa teknik analisa yang digunakan penulis dalam penelitian ini deskriptif kualitatif yaitu data akan diteliti atau dijelaskan dengan apa adanya sehingga akan mendapatkan suatu pemahaman. Dalam penelitian ini penulis menggunakan



teknik analisis kualitatif deskriptif data yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:60). Berikut ini adalah beberapa tahapan yang dipakai untuk menganalisis data :

a. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Data yang sudah direduksi dapat memberikan gambaran yang tepat, dan dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data yang tepat dan akurat. Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan difokuskan pada upaya kualitas kerja pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan.

b. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat deskriptif. Dengan menggunakan informasi yang diperoleh di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan yang disajikan berbentuk teks dengan sebaik mungkin, tanpa adanya rekayasa dan penambahan yang tidak disesuaikan dengan fakta yang ada. Hal tersebut bertujuan untuk dapat menyajikan data yang telah direduksi dengan tepat dan benar keadaan yang sebenarnya dilapangan.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah semua data yang berhubungan dengan Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai pada BDASHL Indragiri Rokan, diperoleh serta menghubungkan dengan teori yang sesuai dengan permasalahan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian. Maka ditarik kesimpulan yang bersifat sempurna. Data yang diperoleh juga dapat dikembangkan dengan mengacu pada kerangka pemikiran dan teori- teori yang mendukung dan relevan dengan penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian dan tidak melenceng dari permasalahan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Sejarah Singkat BPDASHL Indragiri Rokan

Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.10/Menlhk/Setjen/OTL/0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja BPDASHL, BPDASHL merupakan unit pelaksanaan teknis di bidang pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung. BPDASHL membantu DITJEN PDASHL dalam mengoptimalkan tugas pelayanan pembangunan bidang pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung di daerah. Berdasarkan Pasal 15 Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, DITJEN PDASHL mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang peningkatandaya dukung daerah aliran sungai dan hutan lindung.

Pembagian nama, lokasi dan wilayah kerja BPDASHL tercantum pada Lampiran Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.79/MenLhk/Setjen/OTL.0/9/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.10/Menlhk/Setjen/OTL/0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung.

Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang Pengelolaan Daerah Aliran

Sungai dan Hutan Lindung yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (PDASHL). Dasar hukum pembentukan Balai Pengelolaan DASHL adalah Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor : P.10/Menlhk/Setjen/OTL.O/1/2016 tanggal 29 Januari 2016, tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.10/Menlhk/Setjen/OTL.O/1/2016 tanggal 29 Januari 2016, tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung, tugas Pokok dan Fungsi Balai Pengelolaan DAS dan Hutan Lindung Indragiri Rokan melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air, pengembangan kelembagaan, pengendalian kerusakan perairan darat, dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan tugas pembangunan yang dilakukan oleh Balai Pengelolaan DASHL Indragiri Rokan adalah dalam bentuk pelaksanaan tugas pokok yang berupa proyek atau kegiatan rutin, yang dalam hal ini merupakan penjabaran dari pelaksanaan program-program pembangunan dalam bidang kehutanan dengan kegiatan Perencanaan, Penyelenggaraan RHL dan Konservasi Tanah dan Air serta Evaluasi Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Letak dan Luas

Mengingat wilayah BPDASHL Indragiri Rokan meliputi seluruh wilayah Propinsi Riau (84,8% dari wil DAS), sebagian wilayah propinsi Jambi (0,1%), Sumatera Barat (11,8%) dan Sumatera Utara (3,4%), dengan total wilayah seluas 10.559.578 Hektar.

4.3 Visi dan Misi Balai Pengelolaan DAS Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan

Visi dibentuknya Balai Pengelolaan DAS Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan adalah Optimalisasi Fasilitasi Pembangunan Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Sosial dalam Mendukung Peningkatan Fungsi DAS dan Kesejahteraan Masyarakat. Adapun misi untuk mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Memantapkan kebijakan bidang rehabilitasi lahan dan perhutanan sosial.
2. Memperkuat kapasitas kelembagaan bidang rehabilitasi lahan dan perhutanan sosial.
3. Mendorong pelaksanaan pemulihan fungsi hutan dan lahan di DAS prioritas berbasis pemberdayaan masyarakat.

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Balai Pengelolaan DAS Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan

A. Tugas Pokok BPDASHL Indragiri Rokan

Melaksanakan penyusunan rencana, pengembangan kelembagaan, dan evaluasi.



B. Fungsi BPDASHL Indragiri Rokan

Penyusunan rencana pengelolaan DAS, penyusunan dan penyajian informasi DAS, pengembangan model pengelolaan DAS, pengembangan kelembagaan dan kemitraan pengelolaan DAS, pemantauan dan evaluasi pengelolaan DAS, pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

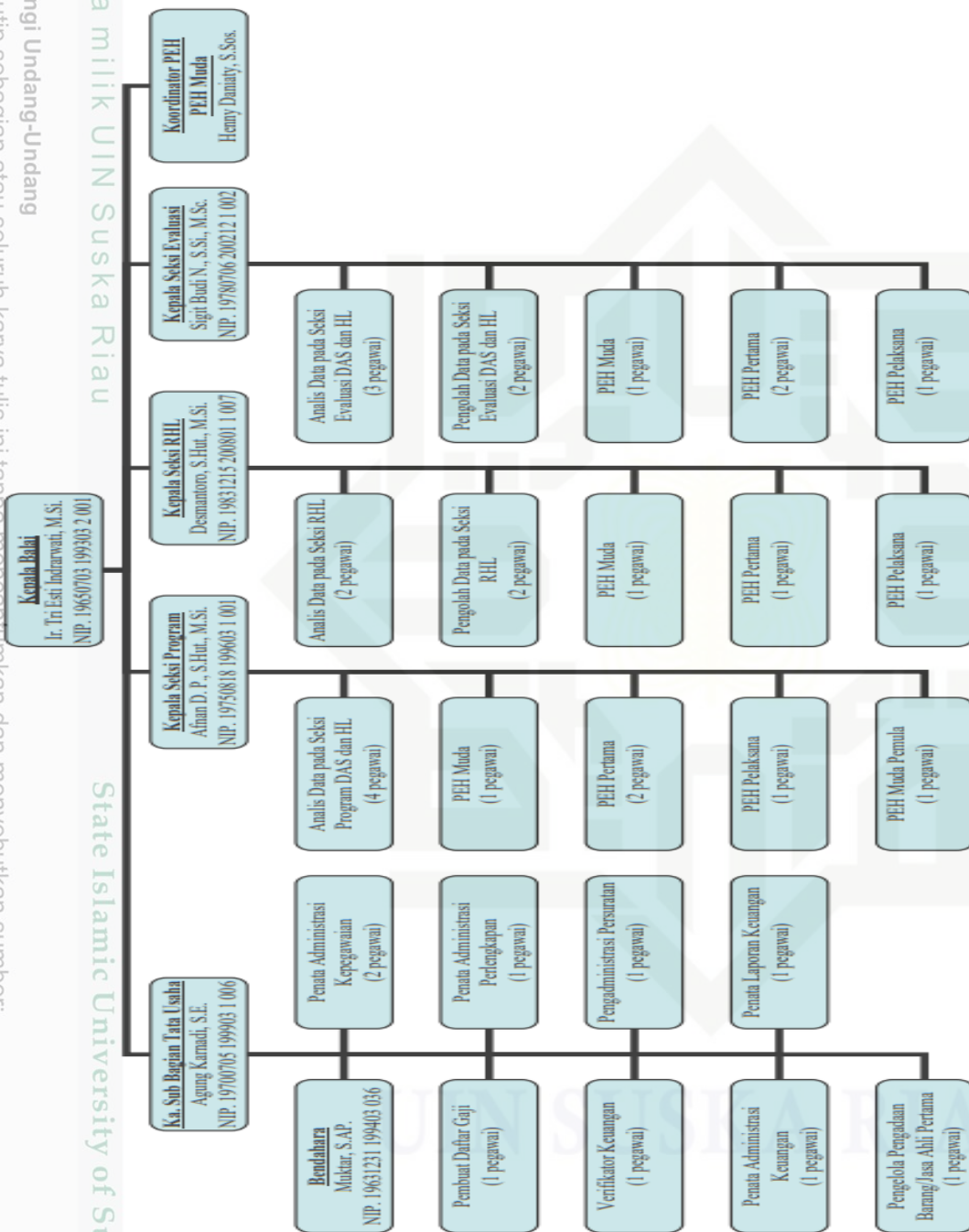
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4.5 Struktur Organisasi BPDASHL Indragiri Rokan

Lampiran 1 : Keputusan Kepala Balai PDASHL Indragiri Rokan
 Nomor : SK.01/BPDASHL INR/TU/1/2021
 Tanggal : 11 Januari 2021

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPDASHL Indragiri Rokan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

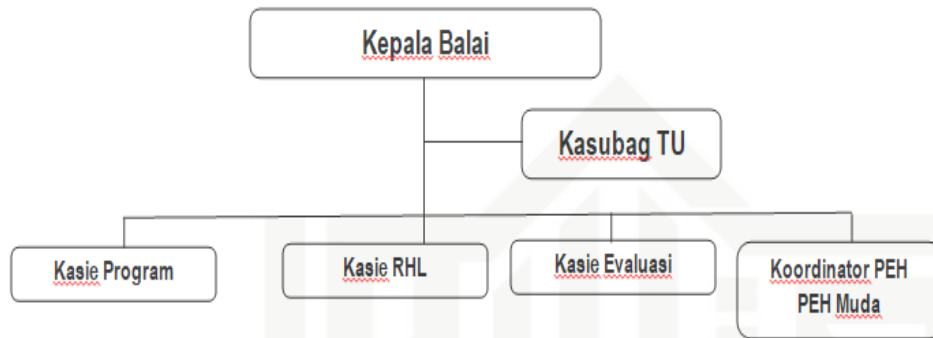
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi BPDASHL Indragiri Rokan

**STRUKTUR ORGANISASI
BADAN PENGELOLAAN DAS DAN HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN**



Sumber: Sub bagian Tata Usaha BPDASHL, 2021

Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Indragiri Rokan merupakan Tipe A, yang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, Kepala Balai dibantu oleh :

a.) Kepala Bagian Tata Usaha

Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi tata persuratan, ketatalaksanaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kearsipan dan rumah tangga, penyusunan rencana program dan anggaran serta kerjasama dan kemitraan, pengelolaan data, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta kehumasan yang dibantu oleh sub bagian yaitu Sub Bagian Umum, Sub Bagian Program dan Kerjasama serta Sub Bagian Data, Evaluasi, Pelaporan dan Kehumasan yang berkedudukan di kantor BPDASHL Indragiri Rokan.

b.) Kepala Seksi Program DAS dan Hutan lindung

Memiliki tugas: Penyiapan bahan penyusunan program dan rencana pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung; Penyusunan rencana

teknik rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air; Penyiapan bahan inventarisasi dan identifikasi potensi dan kerusakan daerah aliran sungai; Pengembangan model pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung.

c.) Kepala Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan

Memiliki tugas Penyiapan bahan rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air; Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan reklamasi hutan, kerusakan perairan darat dan pengelolaan hutan lindung.

d.) Kepala Seksi Evaluasi DAS dan Hutan Lindung

Memiliki tugas Penyiapan bahan pengembangan model kelembagaan pengelolaan daerah aliran sungai; Pemantauan dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung; Penyiapan bahan penyajian informasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung.

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai, Jabatan, Pangkat Golongan dan Bidang Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan

No	Nama / NIP	Jabatan	Pangkat, Gol/Ruang
Balai Pengelolaan DAS Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan			
1.	Ir. Tri Esti Indrarwati, M. Si 19650703 199303 2 001	Kepala Balai	Pembina Tk. I, IV/b
Sub Bagian Tata Usaha			
1.	Agung Karnadi, S.E 19631231 199403 1 036	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Penata Tk. I, III/d
2.	Muktar, S. AP 19631231 199403 1 036	Bendahara	Penata. III/c
3.	Nuraini, S.Sos 19630713 199403 2 002	Penata Administrasi Keuangan	Penata, III/c
4.	Yulfa Yanti, S.H 19760311 200312 2 007	Penata Administrasi Kepegawaian	Penata, III/c
5.	Sunardi Harto, S.Kom 19731027 200212 1 001	Penata Laporan Keuangan	Penata Muda Tk. I, III/b

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Statistik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama / NIP	Jabatan	Pangkat, Gol/Ruang
6.	Seneng Sugeng 19741012 200501 1 007	Verifikator Keuangan	Pengatur Tk. I, II/d
7.	Purwadi 19770415 200501 1 011	Pembuat Daftar Gaji	Pengatur Tk.I, II/d
8.	Paganggi 19740302 200701 1 032	Penata Administrasi Kepegawaian	Pengatur Tk.I, II/d
9.	Sadimun 19650812 198603 1 032	Pengadministrasian Persuratan	Penata Muda Tk. I, III/b
10.	Suherman 19820419 201212 1 003	Penata Administrasi Perlengkapan	Penata Muda Tk. I, III/b
Seksi Program Das Dan Hutan Lindung			
1.	Afnan Dharma P.,S.Hut.,M.Si. 19750818 199603 1 001	Kepala Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Tk.1,III/d
2.	Wiwid Angraini, S.Si.,M.Si. 19740309 200112 2 002	PEH Muda Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Tk.1,III/d
3.	Hotland Efendi G., S.Hut.T 19750402 199403 1 002	Analisis Data Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Tk.1,III/d
4.	Herlambang W.H.S.,S.P. 19790529 199803 1 001	Analisis Data Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Tk.1,III/d
5.	Hendra Cipta, SP. 19791019 199903 1 001	Analisis Data Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Tk.1,III/d
6.	Johnson S.M.T.,S.Hut. 19741020 199403 1 001	Analisis Data Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata,III/c
7.	Yelfison 19620402 199403 1 003	Pengolah Data Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda Tk.1, III/b
8.	Didi Salidi,S.P. 19820504 200112 1 003	PEH Pertama Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda Tk.1, III/b
9.	Siti Asslamatul Khoir,S.P. 19821009 200112 2 001	PEH Pertama Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda Tk.1, III/b
10.	Hotma Barinah 19811002 200012 2 001	PEH Pelaksana Pada Seksi Program DAS dan Hutan Lindung	Pengatur, II/c

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Nama / NIP	Jabatan	Pangkat, Gol/Ruang
Seksi Rehabilitasi Dan Hutan Lindung			
1.	Desmantoro,S.Hut.,M.Si. 19831215 200801 007	Kepala Seksi RHL	Penata Tk.1,III/d
2.	Jabrizal,S.Hut.T. 19720702 199301 1 002	Analisis Data pada Seksi RHL	Penata Tk.1,III/d
3.	Nailur Ridha,S.Hut. 19790710 2011001 2 015	Analisis Data pada Seksi RHL	Penata,III/c
4.	Tuti Amelia,S.Hut. 19820529 201012 2 003	Analisis Data pada Seksi RHL	Penata,III/c
5.	Soekatno 19630310 198602 1 001	Pengolah Data pada Seksi RHL	Penata Muda Tk.1,III/b
6.	Murja 19640904 199803 1 003	Pengolah Data pada Seksi RHL	Penata Muda Tk.1,III/b
7.	Hendra Saputra, S.P. 19830116 200112 1 001	PEH Pertama pada Seksi RHL	Penata Muda Tk.1,III/b
8.	Afriandi 19760213 200710 1 001	PEH Pelaksana pada Seksi RHL	Pengatur,II/c
9.	Rika Febrianty 19940209 201402 2 002	PEH Pelaksana pada Seksi RHL	Pengatur Muda,II/a
Seksi Evaluasi Das Dan Hutan Lindung			
1.	Sigit Budi Nugroho,S.Si.,M.Sc. 19780706 200212 1 002	Kepala Seksi Evaluasi DAS dan Hutan Lindung	Pembina,IV/a
2.	Asri Yanto,S.P. 19760524 199603 1 002	Analisis Data Pada Seksi Evaluasi DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda,III/c
3.	Henny Daniaty,S.Sos. 19820126 200801 2 013	PEH Muda Pada Seksi Evaluasi DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda,III/c
4.	Rudi Hasmadan,S.Hut. 19810707 200112 1 003	PEH Pertama pada Seksi Evauasi DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda Tk.1,III/b
5.	Carolina Pramudita A.Jati,S.Si. 19851115 200912 2 005	PEH Pertama pada Seksi Evauasi DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda Tk.1,III/b
6.	Hanief Khalifa, SP. 19881224 201402 1 006	Analisis Data pada Seksi Evauasi DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda Tk.1,III/b

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama / NIP	Jabatan	Pangkat, Gol/Ruang
7.	Bayu Dewanto,S.Hut. 19930527 201902 1 001	PEH Pertama pada Seksi Evauasi DAS dan Hutan Lindung	Penata Muda,III/a
8.	Fitria Farida,A.Md 19841227 200912 2 005	PEH Pelaksana pada Seksi Evauasi DAS dan Hutan Lindung	Pengatur Tk.I,II/d
9.	Indra Zulhendri 19750509 200312 1 002	PEH Pelaksana pada Seksi Evauasi DAS dan Hutan Lindung	Pengatur Muda Tk.I,II/b

Sumber data: BPDASHL Indragiri Rokan 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai BPDASHL Indragiri Rokan, penulis berkesimpulan sebagai berikut yaitu:

1. Kualitas kerja pegawai secara umum sudah baik, bila dilihat dari hasil kerja, proses kerja dan antusiasme pegawai. Karena sebagian besar kegiatan dilaksanakan secara tim, hingga kelemahan masing-masing pegawai dapat dibantu oleh pegawai yang mempunyai kemampuan lebih yaitu ketua tim. Namun bila dilihat dari indikator potensi diri dan ketepatan waktu pegawai masih butuh perbaikan.
2. Upaya peningkatan kualitas kerja pegawai pada BPDASHL Indragiri Rokan, yaitu melalui:
 - a. Pelatihan informal, rapat singkat, serta *zoom meeting* terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan/pekerjaan.
 - b. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Balai Diklat Kehutanan dengan jumlah pegawai yang terbatas.
 - c. Adanya insentif atau bonus yang biasa disebut Tunjangan Kinerja Pegawai (berbentuk material) sedangkan non-material berupa piagam penghargaan atau piala dari Presiden karena telah mengabdikan sebagai abdi negara. Sedangkan insentif sosial berupa fasilitas rumah dinas dan kendaraan dinas. Bahkan ada juga informan yang mengakui bahwa Dinas Luar (DL) itu ada uang makan, transportasi dan sakunya.



- d. Menerapkan teknologi sebagai penunjang penyelesaian tugas melalui E-Kinerja merupakan aplikasi komputer yang bermanfaat meminimalisir kecurangan juga sebagai alat monitoring dan evaluasi serta sebagai salah satu tolak ukur tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil.
- e. Serta adanya penerapan SIKADIR (Sistem Rekam Kehadiran ASN Terintegrasi). Sikadir merupakan sistem informasi yang dibuat untuk mengintegrasikan kehadiran ASN, meningkatkan transparansi, dan mendukung sistem e-kinerja yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN lingkup KLHK. Adapun link SIKADIR KLHK yakni pdashl.sikadirklhk.id

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya pelatihan informal (belajar bersama) secara rutin agar dapat membantu percepatan dan kesamaan pemahaman terhadap kegiatan yang sedang berjalan. Misalnya; *Inhouse training*, Rapat singkat, serta melalui Zoom Meeting.
2. Perlu melakukan Pendidikan dan pelatihan untuk semua pegawai yang memenuhi kriteria meskipun bukan berlatar belakang kehutanan dan memiliki usia diatas 45 tahun.
3. Memastikan adanya insentif atau bonus Pegawai sesuai dengan hasil kerja pegawai BPDASHL Indragiri Rokan
4. Memastikan berjalannya sistem teknologi yang dapat mengontrol dan

menilai langsung untuk masing-masing pegawai terutama dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an . (Dalam Surah At-Tin ayat 4, At-Taubah ayat 105, Al-Insyirah ayat 7, dan HR. Thabrani)
- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Bhineka Cipta
- Arpi, Tri Ayuni. 2016. *Analisis peningkatan kualitas kerja melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karyawan, karena di PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah operasi 9 Jember*. Jurnal Manajemen, Vol 1 No 12
- Ceswirdani. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 8, No 1
- Chandra, Andrey. 2015. *Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Pada Pt. Kmk Global Sports*. Journal Widya Ekonomika Vol 1 No 1
- Danang, Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Dahyar Daraba. 2018. *Upaya Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kota Makassar*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, Vol 8 No 1
- Dewi, dkk. 2016 . *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4
- Hasibuan S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hao, Laoshi. 2013. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kualitas kerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Banjar*.
- Ibrahim, Muhdi. 2018. *Efek Kualitas Kerja Dalam Mengatasi Gap Antara Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Vol. 5 No 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ishari, Jusman. 2018. *Analisis Pengembangan Pegawai Di Kementarian Pendidikan Dan kebudayaan Republik Indonesia*. Jurnal Administrasi Negara Vol 12 No. 2
- Kharisma, Bayu. 2014. *Good Governance Sebagai Suatu Konsep Dan Mengapa Penting Dalam Sektor Publik Dan Swasta*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Vol. 19, No. 1
- Keban, Yeremimas. 2019. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Lamangida, Trisusanti. 2018. *Manajemen Aset Publik Studi Pengelolaan Danau Limboto Di Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Manajemen, Vol 11 No 1
- Muhammad Iqbal, Haeruddin Syarifuddin dan Saifullah. 2019. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal Moderat. Vol 5 No 1
- Mulyana, Deddy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mokodompis, Hendra. 2017. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupatenbolaang Mongondow Utara*. Jurnal Manajemen, Vol.19 No. 2
- Nasution, Musa Ali. 2018. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Universitas Medan Area*.
- Ibrahim. Muhdi. 2018. *Efek Kualitas Kerja Dalam Mengatasi Gap Antara Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja* . Future Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Vol. 5 Nomor 2
- Riorini, Sri vandayuli. 2004. *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*, Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3. Hal 253-274
- Sari, Dian Cita. Dkk. 2020. *Manajemen Pemerintahan*. Ideas Publishing: Gorontalo
- Siagian, Sp. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tawir, Wahyuni. 2018. *Pengaruh Penambahan Entitas Flowchart Sistem Informasi Terhadap Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Pada Pt.Pln Persero Rayon Mattoanging Makasar*. Skripsi Manajemen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pratama, Dhanang Bayu .2013. *Pengaruh Insentif Dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 2 No.2

Sedaryamanti. 2009. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Soetisna, D.A., 2000. *Total Quality Manajemen In Higher Education*. Bandung : DAS-IDS.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta

Sugito. 2013. *Peningkatan Kualitas Kerja Kepala Sekolah Di Mts Al- Falah Jetis Kecamatan Kaliwungu*. Universitas Muhammadiyah Surakarta

Widi Yuliani. 2017. *Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pasar Raya Sri Ratu Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol 12 No 2

Yoman, Mesina. 2016. *Kualitas Sumber Daya Aparatur Dalam Mencapai Tujuan Pembangunan Di Distrik Yamo, Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua*. Jurnal Administrasi Publik Vol.40 No.03

Sumber lain:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Undang- Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Pedoman Wawancara

Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan

Key Informan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan

Kualitas Kerja Pegawai

a. Potensi Diri Pegawai

- 1) Apakah pegawai BPDASHL Indragiri Rokan mampu menyelesaikan tugas yang ditetapkan kantor setiap tahun?
- 2) Apakah ada kendala pada latar belakang pendidikan pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan.? Misal pegawai yang berpendidikan kehutanan dan lingkungan dengan pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan kehutanan dan lingkungan.
- 3) Apakah ada kendala kemampuan pegawai dilihat dari tingkat usia?

b. Hasil Kerja Optimal

- 1) Apakah pegawai BPDASHL Indragiri Rokan memiliki hasil kerja yang memuaskan (sesuai mutu yang diharapkan) ?
- 2) Saya melihat dari Presensi Pegawai banyak pegawai yang melakukan DL (dinas luar). Apakah penyebabnya ?
- 3) Apakah semua program dapat tercapai sesuai rencana?
- 4) Mengapa beberapa program tidak tercapai 100%? Dan apa saja kendalanya?
- 5) Bila kita melihat secara umum capaian kinerja pegawai bernilai baik. Namun beberapa pegawai kurang memahami, tidak berkemampuan dalam mengoperasikan alat kerja yang mengikuti perkembangan teknologi. Bagaimana mengatasi persoalan tersebut dilapangan.?

c. Proses Kerja

- 1) Apakah semua program (kegiatan) di rencanakan terlebih dahulu?
- 2) Bagaimana menurut bapak/ibu arti penting perencanaan dalam kantor BPDASHL Indragiri Rokan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Apakah dalam menjalankan tugas-tugas harian atau program bersama dilakukan evaluasi secara rutin.?
- 4) Apa saja kendala-kendala dalam evaluasi kerja yang bapak/ibu temui?

d. **Antusiasme**

- 1) Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang kehadiran masing-masing pegawai di Kantor BPDASHL Indragiri Rokan ?
- 2) Saya perhatikan ada beberapa pegawai jarang/tidak pernah Dinas Luar, apakah ini tidak melanggar ketentuan kerja sebagai pegawai ?
- 3) Saya perhatikan ada beberapa pegawai yang banyak sekali Dinas Luar, padahal menempati jabatan sebagai Bendahara dan ada juga sebagai administrator pembuat daftar gaji. Apakah ini tidak menyalahi ketentuan yang berlaku ?
- 4) Bagaimana situasi lingkungan kerja di kantor BPDASHL Indragiri Rokan, bila dilihat dari aspek kerjasama dalam bekerja tim, keharmonisan hubungan antar pegawai dan kelengkapan alat yang tersedia. Apakah ada hambatan ?
- 5) Bagaimana dengan komitmen kerja pegawai kantor BPDASHL Indragiri Rokan?

e. **Ketepatan Waktu**

- 1) Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan pada Kantor BPDASHL Indragiri Rokan ?
- 2) Bagaimana penilaian ketepatan waktu dalam bekerja secara personal (masing-masing pegawai). Apakah masih ada kendala ?
- 3) Bagaimana komitmen anggota/bersama pegawai menyelesaikan pekerjaan terhadap ketepatan waktu ?

Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai

- 1) Apakah pegawai BPDASHL Indragiri Rokan selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai secara rutin? Sebutkan contoh diklat rutin yang dilakukan setiap tahun?
- 2) Pendidikan dan pelatihan pegawai seperti apa yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Apakah bonus/insentif dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai? Apakah Dinas Luar (DL) yang rajin dilakukan pegawai BPDASHL Indragiri Rokan berhubungan dengan semangat mendapat insentif/bonus ?
- 4) Apakah pegawai BPDASHL Indragiri Rokan pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai atau seminar berhubungan dengan cara mudah mengoparasikan komputer dan Sistem Informasi Pegawai?.
- 5) Apa kendala/hambatan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai ?
- 6) Apa kendala/hambatan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai?

Masyarakat Pengelola Program BPDASHL Indragiri Rokan

Pertanyaan :

- 1) Bagaimana tanggapan mengenai pegawai yang ditugaskan untuk bekerja turun lapangan di masyarakat?
- 2) Apakah ada masalah atau kendala dalam ketepatan waktu?
- 3) Apakah mereka bekerja sesuai jadwal?
- 4) Apakah pekerjaan direncanakan terlebih dahulu?
- 5) Apakah ada proses evaluasi dilapangan ketika program berjalan?
- 6) Berapa kali pegawai meninjau lokasi ?

DOKUMENTASI

Gedung Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dokumentasi setelah wawancara dengan Kepala Seksi Program DAS dan Hutan Lindung sekaligus Plt. Kepala Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan yakni Bapak Afnan Dharma P.,S.Hut.,M.Si.



Dokumentasi wawancara dan setelah wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha BPDASHL Indragiri Rokan yakni Bapak Agung Karnadi, S.E



Dokumentasi wawancara dengan Kepala Seksi RHL BPDASHL Indragiri Rokan yakni Bapak Desmanto, S.Hut., M.Si



Dokumentasi wawancara dengan Bendahara BPDASHL Indragiri Rokan yakni Bapak Muktar, S. AP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dokumentasi setelah wawancara dengan Pengolah Data BPDASHL Indragiri Rokan yakni Bapak Murja



Dokumentasi setelah wawancara dengan PEH Pelaksana pada Seksi RHL BPDASHL Indragiri Rokan yakni Ibuk Rika Febrianty



Dokumentasi setelah wawancara dengan Pengolah Data Pada Seksi RHL BPDASHL Indragiri Rokan yakni Bapak Soekatno

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dokumentasi setelah wawancara dengan masyarakat pengelola kegiatan BPDASHL Indragiri Rokan



Dokumentasi wawancara dengan salah satu Ketua Kelompok KTH Daerah Aliran Sungai Kampar yakni Bapak Muhammad Romzizi



Dokumentasi setelah wawancara dengan salah satu Ketua Kelompok KTH desa Muktisari Kampar yakni Bapak Muhammad Romzizi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dokumentasi setelah wawancara dengan salah satu Ketua Kelompok KBR Daerah Aliran Siak yakni Bapak Masnur



Dokumentasi setelah wawancara dengan salah satu Ketua Kelompok KBD Daerah Aliran Sungai Rokan yakni Bapak Eko



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.1/PP.00.9/1432/2021 Pekanbaru, 23 Februari 2021 M
 Sifat : Biasa 11 Rajab 1442 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Dr. Mustiqowati Ummul F. M.Si.**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,
 Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

N a m a : Yaumil Hasanah
 NIM : 11775201404
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Indragiri Rokan**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan
 Pengembangan Lembaga

Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti. MS, SE, M.Si, Ak, CA
 NIP. 19731112 199903 2 001

Tembusan:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1367/2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 22 Februari 2021 M
 10 Rajab 1442 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

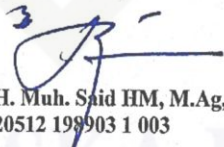
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Yaumil Hasanah
 NIM. : 11775201404
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

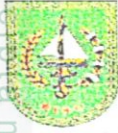
Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Spid HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 199903 1 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmpstp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/38985
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1367/2021 Tanggal 22 Februari 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

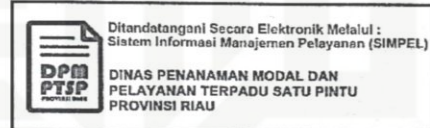
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : YAUMIL HASANAH |
| 2. NIM / KTP | : 11775201404 |
| 3. Program Studi | : ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : UPAYA PENINGKATAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN |
| 7. Lokasi Penelitian | : BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG INDRAGIRI ROKAN |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 23 Februari 2021



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
3. Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan



**KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL PENGENDALIAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG
BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG
INDRAGIRI ROKAN**

Alamat : Jalan Bakti no. 28 A, Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru
Fax. (0761) 62925/Telp. (0761) 563363, E-mail : bpdas_inrok@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 948/BPDASHL INR/TU/4/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agung Karnadi SE
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha BPDASHL Indragiri Rokan
Alamat : Jln. Bakti , Kelurahan Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai Pekanbaru

Dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : Yaumil Hasanah
Nim : 11775201404
Program Studi: Administrasi Negara
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA) yang telah melaksanakan riset di Kantor BPDASHL Indragiri Rokan guna menyelesaikan tugas akhir atau skripsi dengan judul “Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 07 April 2021
Kepala Sub Bagian Tata Usaha,



Agung Karnadi SE
NIP. 19700705 1999031 006

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama Lengkap Yaumil Hasanah, Lahir pada 19 Juli 1999 di Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan ayahanda Jabrizal S.Hut dan ibunda Yeni. Penulis merupakan anak pertama dari 2 bersaudara. Penulis menyelesaikan Pendidikan pada Sekolah Dasar di SDN 156 Seluma pada tahun 2011. Kemudian penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 pada SMPN 20 Pekanbaru. Kemudian menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 15 Pekanbaru. Setelah menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas Penulis menempuh masa kuliah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU). Pada bulan Januari s/d Februari 2020, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Kantor Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Pekanbaru. Pada 15 Juli s/d 15 Agustus 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Kelurahan Sialang Munggu, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Indragiri Rokan Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru”**.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.