

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Konsep teoritis yang dimaksudkan disini adalah untuk menyamakan persepsi antara penelitian dan pembaca, agar nantinya tidak ada salah tanggap atau salah persepsi dari pembaca sekalian.

1. Konsep Administrasi

Secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa latin *ad* dan *ministrare*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pemimpin, dan pemerintahan, pengelolaan”(dalam Wirman Syafri. 2012;3).

Selain itu, administrasi juga memiliki arti sebagai ketatausahaan yang dalam bahasa inggrisnya dipergunakan istilah *clerical work*, *paper work*, *officework* atau lebih tepatnya administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan pencatatan, pengelolaan, pengumpulan, pemberian nomor/ kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan (pengarsipan), pengiriman, berbagai informasi yang diterima atau dikeluarkan oleh organisasi/ institusi.

Dari berbagai pengertian istilah tersebut bahwa kesimpulan administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu dan komitmen yang sudah dibuat bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya(dalam Wirman Syafri. 2012;12).

Hubungan antara administrasi, organisasi, dan manajemen adalah administrasi keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, organisasi adalah wadah, dan manajemen adalah ilmu atau seni atau cara untuk mengendalikan atau mengelola proses kerja sama tersebut demi pencapaian tujuan suatu kelompok yang sudah bekerja sama tadi. Jika ketiga unsur itu terpenuhi dengan baik, maka pencapaian tujuan akan berhasil sesuai target.

Menurut Siagian administrasi adalah pekerjaan yang terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien, dan rasional (dalam Pasolong. 2013;3).

Menurut Silalahi administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagai mana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifli.2009;11).

Berdasarkan berbagai pendapat tentang administrasi diatas, dapat disimpulkan bahwa batasan administrasi ialah rangkaian kegiatan (proses) usaha kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Karna kerja sama tersebut harus ada wadahnya, yaitu organisasi, batasan lengkap administrasi adalah rangkaian kegiatan(proses) usaha kerja sama sekelompok orang dalam wadah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien.

2. Konsep Organisasi

Konsep organisasi merupakan diaplikasikan setiap aspek studi administrasi. Keberadaan setiap aspek studi administrasi dimaksud untuk memberikan dukungan kepada setiap kebijakan manajerial dan operasional.

Organisasi menurut Siagian (2003;6) adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Manulang (dalam Hasibuan. 2009;24) organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, penetapan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerjasama seefektif mungkin untuk pencapaian tujuan.

Menurut the liang gie (dalam Zulkifli. 2009;18) ” *Organization is defined as consensually validated grammar for reducing equivocality by means of sensible interlocked behaviors*”. Pendapat ini menunjukkan bahwa organisasi merupakan daya upaya untuk mencapai kesepakatan yang tepat untuk mengurangi ketidak jelasan dari hubungan perilaku yang pantas satu dengan yang lainnya.

Menurut James. AF. Stoner dan R. Edwar Freeman (2002;31) organisasi adalah dua atau lebih manusia yang bekerja bersama-sama dengan suatu cara yang terstruktur untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau kumpulan tujuan.

Waldo dalam Hamim (2005;13) organisasi merupakan struktur hubungan pribadi yang berdasarkan atas wewenang, formal dan kebiasaan dalam suatu sistem administrasi. Rancangan struktur yang baik akan tergambar kegiatan sekaligus monitoring efektivitas dan perhatian terhadap manfaat struktur tersebut.

Siswanto (2005;73) organisasi adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Organisasi minimal mengandung tiga elemen yang saling berhubungan, yaitu sekelompok orang, interaksi dan kerja sama, dan tujuan bersama.

Winardi (2009;1-2) organisasi merupakan elemen yang amat diperlukan di dalam kehidupan manusia (apalagi dalam kehidupan modern). Organisasi membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan sebagai individu.

3. Konsep Manajemen

Manajemen berasal dari kata kerja (*to manage*) yang berarti menangani, mengendalikan, menguasai, mengurus, menyelesaikan sesuatu. Manajer adalah seseorang yang disertai tugas memimpin dan mengurus suatu tugas, lembaga, usaha dan sebagainya.

Menurut Manulang (dalam Zulkifli dan Nurmasari. 2015;4) pengertian manajemen dapat dilihat dari tiga pengertian:

- a. Manajemen sebagai proses
- b. Manajemen sebagai suatu kolektivitas manusia
- c. Manajemen sebagai ilmu (*science*) dan seni (*art*).

Menurut John D. Millet manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan (dalam Siswanto. 2005;1).

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata (dalam George R. Terry, et.al. 2015;1).

Sondang P. Siagian (2003;5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen merupakan alat pelaksana utama administrasi.

Sementara menurut Siswanto (2005;2) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari penjelasan diatas manajemen diartikan sebagai seni dan ilmu, yaitu seni yang dimaksud sebagai suatu keahlian, kemahiran, kemampuan, dan keterampilan dalam aplikasi ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan, sementara manajemen suatu ilmu ialah akumulasi pengetahuan yang telah disistematiskan dan diorganisasikan untuk mencapai kebenaran umum (*general purpose*) (dalam Siswanto. 2005;3)

Selanjutnya Malayu S.P. Hasibuan (2002;2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *Man, Money, Methode, Machines, Materials, dan Market.*

Menurut G.R Terry manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan planing, organizing, actuating, dan controlling, dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula dalam Sufian Hamim (2003;36).

Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, administrasi, dan sebagainya.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Fenomena social pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai sumber unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, tenaga, waktu dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Dapat kita ketahui dalam manajemen terdapat beberapa unsur, yang antara lainnya adalah :

- 1) Man (Manusia)
- 2) Money (Uang)
- 3) Materials (Bahan-bahan/ perlengkapan)
- 4) Machines (Alat-alat)
- 5) Methode (Cara-cara Kerja)
- 6) Market (Pasar)

Dalam perkembangannya unsur *Man* (Manusia) telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan suatu ilmu yang mempelajari khusus pada suatu unsur manajemen tersebut yaitu man (manusia).

Tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan dari organisasi, maka untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai pengatur bagaimana untuk menjalankan sebuah organisasi yang dibentuk dengan memanfaatkan sumber daya organisasi.

Menurut Hasibuan (2013;10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan, perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013;21-23) antara lain sebagai berikut :

- a. Perencanaan
Perencanaan (*Human Resources Planing*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chat*).
- c. Pengarahan
Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dalam kegiatan organisasi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

5. Konsep Kebijakan

Istilah kebijakan atau sebagian orang mengistilahkan kebijakan sering kali disamakan pengertiannya dengan policy. Hal tersebut sering kali dikarenakan sampai saat ini belum diketahui terjemahan yang tepat istilah policy kedalam bahasa Indonesia.

Kebijakan adalah serangkaian konsep tindakan yang diusulkan oleh seseorang atau sekelompok orang atau pemerintah dalam satu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan peluang, terhadap pelaksana usulan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu, menurut Friedrich (dalam Lubis, 2007;7).

Selanjutnya Wahab (2005;3) mengemukakan bahwa:

Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan seseorang, sekelompok dan pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya sesuatu masalah/hambatan tertentu, dan menunjukkan kemungkinan-kemungkinan usulan kebijakan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Menurut Anderson (dalam Nurcholis, 2007;263) kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah.

Dalam pembuatan kebijakan-kebijakan pasti ada faktor-faktor yang mempengaruhi, menurut Irfan Islamy faktor-faktor yang mempengaruhi pembuatan kebijakan adalah:

- a. Adanya pengaruh-pengaruh tekanan luar
- b. Adanya pengaruh kebiasaan lama
- c. Adanya pengaruh sifat-sifat pribadi
- d. Adanya pengaruh dari kelompok luar
- e. Adanya pengaruh dimasa lalu (Islamy. 2002;25)

Irfan Islamy mengemukakan (Dalam Winarno. 2002;36) Kebijakan Publik adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan atau kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan dalam mencapai tujuan tertentu.

6. Konsep Evaluasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Evaluasi adalah suatu penilaian dimana penilaian ditunjukkan pada orang yang lebih tinggi atau lebih tahu kepada orang yang lebih rendah, baik itu dari jabatan strukturalnya atau orang yang lebih rendah keahliannya. Evaluasi adalah suatu proses penilaian positif dan negative juga gabungan dari keduanya. (Depdikbud. 2002;45).

Menurut Nurcholis (2007;277) Evaluasi merupakan suatu proses yang mendasarkan diri pada disiplin ketat dan tahapan waktu, maka dapat mengetahui hasil dari kegiatan atau program yang telah direncanakan. Dengan evaluasi dapat diketahui hambatan atau kendala-kendala yang terjadi dari suatu kegiatan.

Menurut Ndraha (2003;201) Evaluasi adalah proses perbandingan antara perbandingan dengan fakta dan analisis hasilnya. Selanjutnya menurut Ndraha (2003;202) ada berbagai model evaluasi, tiga diantaranya sebagai berikut :

- a. Model *Before-after*, yaitu perbandingan antara sebelum dan sesudah suatu tindakan (pelaku, tretment). Tolak ukurnya adalah *Before*.
- b. Model Das Sollen-Das Sein, yaitu perbandingan antara seharusnya dengan senyatanya tolak ukurnya adalah Das Sollen.
- c. Model kelompok Kontrol-Kelompok tes, yaitu perbandingan antara kelompok control (tanpa perlakuan) dengan kelompok tes (diberi perlakuan). Tolak ukurnya adalah kelompok control.

Istilah Evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa sekala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penafsiran (Appraisal), pemberian angka (Rating), dan penilaian (Assesment), kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan. Menurut Dunn (dalam Deddy Mulyadi 2016;121).

Adapun indikator-indikator dalam evaluasi menurut Dunn (dalam Deddy Mulyadi2016;124) kriteria evaluasi mencakup 6 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Efektifitas adalah ukuran tercapainya yang diinginkan;
2. Efisiensi seberapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan;
3. Kecukupan adalah pengukuran hasil yang telah dicapai untuk dapat memecahkan masalah;
4. Pemerataan adalah agar biaya dan manfaat didistribusikan merata kepada kelompok masyarakat;
5. Responsivitas adalah dimana hasil kebijakan memuat preferensi atau nilai kelompok yang dapat memuaskan masyarakat;
6. Ketepatan adalah agar hasil dicapai bermanfaat.

Wirawan (2011;16) tentang evaluasi dapat diartikan sebagai proses mekanisme untuk memonitor, mensistematisasikan, dan meningkatkan aktivitas pemerintah dan hasil-hasilnya sehingga pejabat public dalam pekerjaannya dimasa yang akan datang dapat bertindak serta bertanggung jawab, kreatif, dan seefisien mungkin. Ada tiga unsure dari pengertian ini yakni evaluasi itu :

- a. Proses (*Process Evaluation*)
- b. Manfaat (*Outcome Evaluation*)
- c. Akibat (*Impact Evaluation*)

Selanjutnya menurut Zulkifli (2009;137) Evaluasi (penilaian) merupakan suatu proses analisis data yang diperoleh melalui proses pengawasan untuk menentukan hasil factual dari pelaksanaan pengawasan itu.

Menurut Santoso (2004;31) evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan. Evaluasi mempunyai kaitan yang erat dengan perencanaan yang secara utuh adalah salah satu fungsi dalam siklus manajemen apa saja yang direncanakan.

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Evaluasi yaitu penilaian dan merupakan bagian yang integral dari proses pelaksanaan system pengawasan. Penilaian merupakan suatu proses analisis data yang diperoleh melalui proses pengawasan untuk menentukan hasil factual dari pelaksanaan pengawasan itu. Jika demikian halnya perbedaan mendasar antara pengawasan dengan penilaian terletak pada aspek orientasi waktu, sasaran, dan pemanfaatan.

7. Konsep Evaluasi Kebijakan

Untuk menentukan keberhasilan sebuah kebijakan maka perlu dilakukan penilaian dari sebuah kebijakan yang telah diimplementasikan oleh unit pelaksana kebijakan.

Evaluasi kebijakan adalah penilaian secara menyeluruh Input, Proses, Output, dan Outcome dari kebijakan pemerintah daerah. Evaluasi memiliki 4 tipe menurut Badjuri dan Yuwono (dalam Nurcholis, 2007;276).

- a. Evaluasi Kecocokan
- b. Evaluasi Efektivitas
- c. Evaluasi Efesiensi
- d. Evaluasi Meta

Menurut Abidin (2006;211) mengemukakan bahwa Evaluasi Kebijakan merupakan langkah terakhir dalam proses suatu kebijakan dan evaluasi secara lengkap mengandung tiga pengertian yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi awal, yaitu sejak dari proses perumusan kebijakan sampaisaat sebelum dilaksanakan.
2. Evaluasi dalam proses pelaksanaan atau *monitoring*.
3. Evaluasi akhir, yaitu dilakukan setelah selesai proses pelaksanaan kebijakan.

Suchman (dalam Winarno. 2012;229) Evaluasi Kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup subsidi, implementasi dan dampak.

Selain itu Winarno (2012;230) menyatakan terdapat beberapa tipe Evaluasi Kebijakan antara lain :

- a. Evaluasi Kebijakan sebagai fungsional
- b. Tipe evaluasi yang memfokuskan pada kebijakan tertentu
- c. Tipe evaluasi kebijakan sistematis

Ada enam langkah dalam evaluasi kebijakan menurut Suchman (dalam Winarno. 2012;233) yaitu :

- a. Mengidentifikasi tujuan program yang akan di evaluasi
- b. Analisis terhadap masalah
- c. Deskripsi dan standarisasi kegiatan
- d. Pengukuran terhadap tingkat perubahan yang terjadi
- e. Menentukan apakah perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut
- f. Beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi kebijakan merupakan proses penilaian suatu kebijakan mencakup substansi, implementasi, dan dampak dalam suatu program.

8. Konsep Pelaksanaan

Menurut Syauckani (2002;293) Pelaksanaan merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut, kedua menyiapkan sumber daya guna menggerakkan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab

melaksanakan kebijakan tersebut, ketiga bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit kemasyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan ini merupakan fungsi manajemen yang sangat mendasar setelah adanya manusia dan organisasi, karena jika manusia yang ada didalam organisasi tidak mampu menjalankan roda organisasi maka sama saja seperti sebuah kendaraan tidak bisa dijalankan karena tidak adanya kunci kontak kendaraan tersebut.

9. Konsep Pembinaan

Menurut Thoha (2008;207) mengatakan Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik dalam pembinaan ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan berkembang dan perubahan sesuatu. Ada dua unsur dari pengertian ini yakni pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan tujuan, dan tujuan, dan kedua pembinaan bisa menunjuk “ perbaikan” atas sesuatu.

Menurut Santoso (1995;52) Pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai bentuk antara lain:

- a. Pemberian bimbingan
- b. Memberikan pengarahan
- c. Memberikan pendidikan dan pelatihan
- d. Memberikan instruksi-instruksi
- e. Memberikan buku petunjuk

Menurut Santoso, (1995;60) pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai bentuk antara lain sebagai berikut:

1. Penyuluhan

Mardikanto, (1987) penyuluhan sebagai proses komunikasi pembangunan, penyuluhan tidak sekedar hanya menyampaikan pesan-pesan pembangunan, tetapi yang lebih penting dari itu adalah untuk menumbuh kembangkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Penyuluhan adalah kegiatan yang dilakukan lurah dalam membekali anggota/perangkat kelembagaan agar mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun indikatornya adalah:

- a. Membuat program penyuluhan;
- b. Adanya pertemuan, diskusi dan musyawarah yang dibuat Lurah untuk pembahasan suatu persoalan dengan maksud mencapai keputusan bersama;
- c. Melaksanakan program yang telah dibuat;
- d. Mengevaluasi program dari hasil tersebut.

2. Pengarahan

Menurut Saure dan Dislainer Wanadiana (2010;21) pengarahan merupakan petunjuk untuk melaksanakan sesuatu, atau perintah resmi seseorang pimpinan kepada bawahan nya berupa petunjuk untuk meaksakan sesuatu. Pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan Lurah untuk memberikan arahan, petunjuk atau langkah-langkah yang harus dilakukan lembaga kemasyarakatan supaya dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun indikatornya adalah:

- a. Memberikan arahan, petunjuk atau langkah-langkah yang harus dilakukan oleh LPM, RT, RT supaya dapat menjalankan /tugas dan fungsinya masing-masing;

- b. Memberikan arahan yang berhubungan dengan bidang pemerintahan.

3. Bimbingan

Menurut sunaryo kartadinata (1998;21) bimbingan adalah membantu individu untuk mencapai perkembangan optimal. Sebuah bimbingan harus dilakukan secara terus menerus dan berkesenambungan. Dalam melakukan bimbingan, harus dilakukan secara sistematis dan terarah supaya tercapai tujuan yang diinginkan. Bimbingan merupakan usaha-usaha yang dilakukan Lurah, untuk mengajak, mengiring serta mendorong agar lembaga kemasyarakatan dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun indikator bimbingan adalah:

- a. Memberikan bimbingan, pedoman dan motivasi agar LPM, RT dan RW di Kelurahan Banjar XII dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing;
- b. Kegiatan yang dilakukan atau diikuti oleh semua anggota LPM, RT dan RW diberikan secara tertulis;
- c. Peserta kegiatan dapat menerima dengan baik dan mengerti apa yang disampaikan dalam kegiatan tersebut;
- d. Adanya diskusi atau tanya jawab antara pembimbing dan yang dibimbing.

Untuk terlaksananya suatu pembinaan menurut Ndraha (2005;168) harus melalui :

1. Pendidikan
2. Latihan (penataan, *upreading*, kursus dan sebagainya).
3. Lokakarya.
4. Bimbingan lapangan.

5. Penerbangan.
6. Pertemuan, Diskusi dan Musyawarah.
7. Pers, Radio, dan Televisi.
8. Literatur dan sebagainya.
9. Instruksi-instruksi.
10. Teladan.

Sedangkan pembinaan pemerintah yang dimaksud dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 5 tahun 2007 pasal 26, meliputi:

- a. Memberikan pedoman teknis pelaksanaan dan pengembangan lembaga kemasyarakatan;
- b. Memberikan pedoman penyusunan perencanaan pembangunan partisipatif;
- c. Menetapkan bantuan pembiayaan alokasi dana dan pengembangan Lembaga Kemasyarakatan;
- d. Memberikan bimbingan, supervisi dan konsultasi pelaksanaan serta pemberdayaan lembaga kemasyarakatan;
- e. Melakukan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Lembaga Kemasyarakatan;
- f. Memberikan penghargaan atas prestasi yang dilaksanakan Lembaga Kemasyarakatan.

10. Konsep Tugas

Menurut Moekijat (1998;11) Tugas adalah suatu bagian atau satu unsur satu komponen dari suatu jabatan. Tugas adalah gabungan dari suatu element atau lebih sehingga menjadi suatu bagian kegiatan yang lengkap. Sementara Stone Dama Moekijat (1998;10) mengemukakan bahwa tugas adalah suatu kegiatan pekerjaan khusus yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi lainnya yang menilai bahwa tugas merupakan suatu kegiatan spesifik yang dijalankan dalam organisasi yaitu menurut John dan Mary Miner (dalam Moekijat. 1998;10) menyatakan bahwa tugas adalah kegiatan pekerjaan tertentu yang dilakukan untuk suatu tujuan khusus.

Berdasarkan definisi tugas diatas, dapat disimpulkan bahwa tugas adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang paling utama dan rutin dilakukan oleh para

pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu.

11. Konsep Job Analisis

Analisis pekerjaan sering disebut dengan berbagai istilah seperti analisis jabatan analisis tugas, analisis aktivitas ataupun penelitian kerja. Analisis pekerjaan berfungsi untuk mengumpulkan data secara sistematis dan membuat pertimbangan mengenai semua informasi penting yang berhubungan pekerjaan tertentu. Hasil analisis pekerjaan merupakan masukan terhadap banyak aktivitas sumber daya manusia. Analisis pekerjaan bertujuan untuk menyediakan suatu pemahaman yang mendalam tentang isi dan persyaratan pekerjaan bagi manajemen.

Analisis pekerjaan merupakan terjemahan dari *job analisis*, yang terdiri dari kata *job* dan *analisis*. *Job* yang memiliki arti pekerjaan, jabatan, tugas dan kegiatan pekerjaan. Sedangkan *analisis* berarti memisah-misahkan pekerjaan kedalam bagian atau unsur yang disebut tugas.

Hasil dari proses analisis pekerjaan tersebut berupa desain pekerjaan atau perancangan pekerjaan dalam suatu jabatan, uraian pekerjaan atau penjabaran tugas-tugas serta elemen-elemen yang terkait didalamnya, dan juga spesifikasi pekerjaan yang mana adalah informasi mengenai kriteria pegawai yang tepat untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Analisis pekerjaan adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, serta konteks dimana pekerjaan dilaksanakan. Adapun definisi atau pengertian menurut para

ahli mengenai analisis pekerjaan, menurut Bedjo Siswanto (2003;37) adalah *“Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai unsur-unsur dan tugas-tugas yang terkandung dalam jabatan”*. Selain itu, menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1993;38), *“Analisis jabatan adalah proses pengambilan keputusan yang menerjemahkan faktor tugas, manusia, dan teknologi menjadi sebuah desain pekerjaan”*.

Menurut Rivai (2009;367) ada beberapa pengertian mengenai analisis pekerjaan, yaitu:

1. Analisis pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk didalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi atau pengendalian, organisasi atau perusahaannya.
2. Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses dalam menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggungjawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis suatu perusahaan.
3. Analisis pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan analisis pekerjaan adalah kegiatan mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara menghimpun serta mengolah data dan menyajikan hasil berupa informasi secara sistematis, tepat, dan jelas untuk keperluan pengelolaan pekerjaan, tenaga pekerjaan, dan teknologi dalam organisasi.

Setiap pegawai harus dapat memperhatikan aspek penting yang ada dalam pelaksanaan jabatan atau tugasnya yaitu apa yang benar-benar harus dikerjakan sebagai suatu kewajiban dan apa yang harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai itu kepada atasannya. Maka dari itu, menurut Aradana, Mujiati, dan

Utama (2012;33), perlunya analisis pekerjaan mencakup beberapa prinsip sebagai berikut:

- a. Analisis pekerjaan harus memberikan semua fakta penting yang ada hubungan dengan pekerjaan;
- b. Analisis pekerjaan harus dapat memberikan fakta yang diperlukan untuk bermacam-macam tujuan;
- c. Analisis pekerjaan harus sering ditinjau, bila perlu diperbaiki;
- d. Analisis pekerjaan harus dapat menunjukkan unsur-unsur pekerjaan yang paling penting diantara beberapa unsur pekerjaan dalam setiap pekerjaan;
- e. Analisis pekerjaan harus memberikan informasi yang teliti dan dapat dipercaya;

Berdasarkan prinsip tersebut di atas, maka dapat di hubungkan dengan empat macam informasi pekerjaanyang di kemukakan oleh Dale Yoder dalam Moekijat (1998:61-62), antara lain apa yang di lakukan,syarat-syarat perseorangan, tangguan jawab pekerjaan,dan kondisi kerja. Selain itu, menurut Sadermayanti (2009:145) menjelaskan pula bahwa informasi karakteristik pekerjaan yang dapat membedakan antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya antara lain aktivitas dan tingkah laku pekerjaan,interaksi dengan pegawai lainnya, standar kinerja, pengaruh terhadap keuangan dan penganggaran,mesin dan peralatan yang digunakan serta kondisi pekerjaan.

12. Konsep Lembaga Kemasyarakatan

Menurut Horton dan Hunt (dalam Raharjo. 2004;162) lembaga adalah suatu sitem norma untuk mencapai suatu tujuan atau kegiatan yang masyarakat di pandang penting.

Lembaga kemasyarakatan diartikan sebagai suatu jaringan proses-proses hubungan antar manusia dan antar kelompok manusia yang berfungsi untuk

memelihara hubungan-hubungan tersebut serta pola-pola sesuai dengan kepentingan manusia dan kelompoknya (Soekanto. 2000;219).

Lembaga-lembaga sosial sebagai wadah pelaksanaan usaha kesejahteraan sosial memiliki tujuan, sasaran dan misi yang disesuaikan dengan bidang kegiatannya. Oleh karena itu badan-badan atau lembaga sosial memiliki klarifikasi dan karakteristik masing-masing, sehingga bentuk-bentuk intervensi sosial berbeda satu dengan lainnya. Demikian pula dengan organisasi sosial, baik yang bersifat formal maupun nonformal, merupakan lembaga yang menjalankan fungsi sosial dalam bidang kesejahteraan sosial.

Lembaga sosial pada dasarnya merupakan perwujudan fungsi-fungsi kesejahteraan sosial yang melahirkan bentuk-bentuk program pelayanan yang bervariasi. Ini dapat dilihat dari bidang pelayanan sosial dalam praktek pekerjaan sosial. Dalam menjalankan fungsi-fungsinya, lembaga sosial dapat memberikan sanksi-sanksi dan sumber-sumber yang diperlukan pekerja sosial dan profesi lainnya yang terkait dalam menjalankan kegiatan praktek (Nurdin. 1996;41).

Menurut Soekanto (2000;230) menjelaskan beberapa ciri umum lembaga kemasyarakatan sebagai berikut:

- a. Suatu lembaga kemasyarakatan adalah organisasi pola-pola perilaku yang terwujud melalui aktivitas-aktivitas kemasyarakatan dan hasil-hasil lainnya.
- b. Suatu tingkatan kekekalan tertentu merupakan ciri semua lembaga kemasyarakatan.
- c. Lembaga kemasyarakatan mempunyai satu atau beberapa tujuan tertentu.
- d. Lembaga kemasyarakatan mempunyai alat-alat perlengkapan yang dipergunakan untuk mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan.
- e. Lembaga biasanya juga merupakan ciri khas lembaga kemasyarakatan.
- f. Suatu lembaga kemasyarakatan mempunyai suatu tradisi tertulis atau tidak tertulis.

Selanjutnya adapun fungsi lembaga kemasyarakatan menurut Soekanto (2000;245) menjelaskan bahwa:

1. Memberikan pedoman kepada anggota masyarakat, bagaimana mereka harus bertindak laku atau bersikap didalam menghadapi masalah-masalah yang terutama menyangkut kebutuhan pokoknya.
2. Menjaga kebutuhan masyarakat yang bersangkutan.
3. Memberikan pegangan kepada masyarakat untuk mengadakan sistem pengendalian sosial artinya sistem pengawasan dari masyarakat terhadap tingkah laku dari anggota-anggotanya.

Diharna (dalam Rauf dan Munaf. 2015) menyatakan bahwa lembaga masyarakat apabila di tinjau dari sisi domai governance (*State, Private dan Civil Society*), tergolong kedalam kelompok *civil society* seperti Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD), Rukun Teetangga (RT), Rukun Warga (RW), PKK, DKM, Karang Taruna, dan Kelompok Pengajian.

13. Konsep Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkup nilai-nilai sosial. Konsep ini lebih luas hanya semata-mata memenuhi kebutuhan dasar atau menyediakan mekanisme untuk mencegah proses pemiskinan lebih lanjut, yang pemikirannya ini belakangan ini banyak dikembangkan sebagai upaya mencari alternatif terhadap konsep-konsep pertumbuhan dimasa lau.

Lahirnya konsep pemberdayaan sebagai antitesa terhadap model pembangunan yang kurang memihak pada rakyat mayoritas. Konsep ini ini dibangun dari kerangka logik sebagai berikut:

- a. Bahwa proses pemusatan kekuasaan terbangun dari pemusatan kekuasaan faktor produksi.
- b. Pemusatan kekuasaan pemusatan faktor produksi akan melahirkan masyarakat pekerja dan masyarakat pengusaha pinggiran.

- c. Kekuasaan akan membangun bangunan atas atau sistem pengetahuan, sistem politik, sistem hukum dan sistem ideologi yang manipulatif untuk memperkuat legitimasi.
- d. Pelaksanaan sistem pengetahuan, sistem politik, sistem hukum dan ideologi secara sistematis akan menciptakan dua kelompok masyarakat yaitu masyarakat berdaya dan masyarakat tunadaya.

Dalam konsep pemberdayaan, menurut Priyono dan Pranarka (1996;89) manusia adalah subyek dari dirinya sendiri. Proses pemberdayaan yang menekan pada proses memberikan kemampuan kepada masyarakat agar menjadi berdaya, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya.

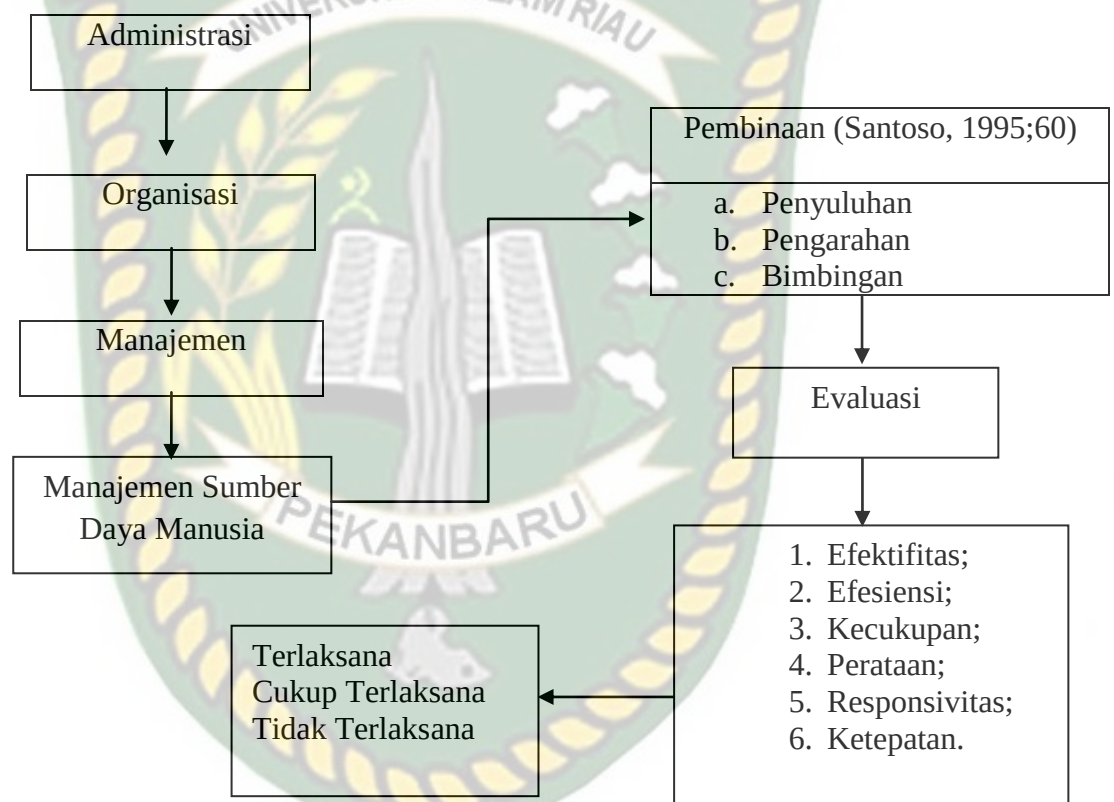
Menurut Sumadiningrat (1999;79) bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk mendirikan masyarakat lewat perwujudan potensi kemampuan yang mereka miliki. Adapun pemberdayaan masyarakat senantiasa menyangkut dua kelompok yang saling terkait, yaitu masyarakat sebagai pihak yang memberdayakan dan pihak yang menaruh kepedulian sebagai pihak yang memberdayakan

Mubyarto (1998;34) menekankan bahwa terkait erat dengan pemberdayaan ekonomi rakyat. Dalam proses pemberdayaan masyarakat diarahkan pada dengan keinginan masyarakat. Masyarakat menentukan jenis usaha, kondisi Wilayah yang pada gilirannya dapat menciptakan lembaga dan sistem pelayanan dari. Oleh dan untuk masyarakat setempat. Upaya pemberdayaan masyarakat ini kemudian pada pemberdayaan ekonomi rakyat.

B. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikiran sabagai konsep untuk menganalisis variabel didalam penelitian ini, yang digambar dengan diagram sebagai berikut:

Gambar II.1 : Model Kerangka Pikir Penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Lurah sebagai Pembina Lembaga Kemasyarakatan LPM, RT, dan RW di Kelurahan Banjar XII, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir.



Sumber: Hasil Modifikasi Peneliti, Tahun 2018

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta konsep teoritis yang telah dikemukakan maka hipotesis yang diajukan oleh penulis adalah “Diduga Pelaksanaan Tugas Lurah sebagai Pembina Lembaga

Kemasyarakatan LPM, RT dan RW di Kelurahan Banjar XII, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir belum Terlaksana dengan Baik.

D. Konsep Operasional

Untuk menyatukan pandangan dan mempermudah penilaian serta menghindari salah pengertian dan pemahaman, maka perlulah kiranya penulis memaparkan penjelasan tentang konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

1. Evaluasi adalah prosedur analisis kebijakan yang digunakan untuk menghasilkan informasi mengenai nilai atau manfaat dari serangkaian aksi dimasa lalu dan atau dimasa depan.
2. Kelurahan dalam wilayah ini adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja kecamatan.
3. Tugas adalah suatu bagian atau unsur atau satu komponen dari suatu jabatan. Yang dimaksudkan tugas disini adalah tugas lurah sebagai Pembina lembaga kemasyarakatan LPM, RT, RW di Kelurahan Banjar 12, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir.
4. Pembinaan dalam penelitian ini menurut Santoso (1995;60) pembinaan dapat dilakukan dengan berbagai bentuk antara lain penyuluhan, pengarahan, bimbingan.
5. Penyuluhan adalah kegiatan yang dilakukan lurah dalam membekali anggota/perangkat kelembagaan melalui penyuluhan agar mereka mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Adapun indikatornya adalah:
 - Membuat program penyuluhan

- Melaksanakan program yang telah dibuat
- Mengevaluasi program dari hasil tersebut

6. Pengarahan adalah kegiatan yang dilakukan lurah untuk memberi arahan petunjuk atau langkah-langkah yang harus dilakukan oleh lembaga kemasyarakatan supaya dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun indikatornya:

- Memberikan arahan yang berhubungan dengan bidang pemerintahan.
- Mengumpulkan setiap penyelenggara pemerintahan kelurahan.

7. Bimbingan adalah usaha-usaha yang dilakukan lurah untuk mengajak mengiring serta mendorong agar lembaga kemasyarakatan dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing. Adapun indikator bimbingan adalah:

- Kegiatan yang dilakukan atau diikuti oleh semua anggota LPM, RT dan RW diberikan secara tertulis.
- Peserta kegiatan dapat menerima dengan baik dan mengerti apa yang disampaikan dalam kegiatan tersebut.
- Adanya diskusi atau tanya jawab antara pembimbing dan yang dibimbing.

8. Lembaga Kemasyarakatan atau disebut dengan nama lain adalah Lembaga yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan merupakan mitra Pemerintah Desa dan Lurah dalam memberdayakan masyarakat.

9. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, untuk selanjutnya disingkat LPM adalah Lembaga atau wadah yang dibentuk atas prakarsa masyarakat sebagai mitra Pemerintah Desa dan Lurah dalam menampung dan mewujudkan aspirasi serta kebutuhan masyarakat di bidang pembangunan.
10. Rukun Warga, untuk selanjutnya di singkat RW atau sebutan lainnya adalah bagian dari kerja lurah dan Lembaga yang dibentuk melalui musyawarah pengurus RT di wilayah kerjanya yang di tetapkan oleh Pemerintah Desa atau Lurah.
11. Rukun Tetangga, untuk selanjutnya disingkat dengan RT atau sebutan lainnya adalah Lembaga yang dibentuk melalui musyawarah masyarakat setempat dalam rangka pelayanan pemerintahan dan kemasyarakatan yang ditetapkan oleh Pemerintah Desa dan Lurah.
12. Efektifitas dalam penelitian ini adalah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang di harapkan di Kelurahan Banjar XII, Kecamatan Tanah Putih.
13. Efesiensi adalah berkenan dengan jumlah usaha yang di perlukan untuk meningkatkan tingkat efektifitas tertentu.
14. Kecukupan adalah seberapa jauh suatu tingkat efektifitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan menumbuhkan adanya suatu masalah di Kelurahan Banjar XII.

15. Perataan adalah erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan social dan menunjukkan pada distribusi antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat di Kelurahan Banjar XII.
16. Responsivitas seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, prefensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu di Kelurahan Banjar XII.
17. Ketepatan adalah ketepatan secara dekat berhubungan dengan rasionalitas, substantif terhadap pembinaan LPM, RT dan RW di Kelurahan Banjar XII.

E. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah cara memberikan arti atau mendeskripsikan (penggambaran) dari suatu variabel kegiatan atau suatu operasional (pekerjaan) yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Sedangkan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai.

Tabel II.1: Operasional Variabel Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Lurah sebagai Pembina Lembaga Kemasyarakatan LPM, RT dan RW di Kelurahan Banjar XII, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Evaluasi adalah penafsiran (Appraisal), pemberian angka (Rating), dan penilaian (Assesment), kata yang menyatakan	Pelaksanaan tugas lurah pada lembaga kemasyarakatan.	1. Efektifitas	a. Adanya petunjuk teknis b. Adanya upaya memperbaiki c. Adanya upaya mendorong d. Adanya bentuk arahan	Ordinal

1	2	3	4	5
usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan. Menurut Dunn (dalam Deddy Mulyadi2016;121).		2. Efisiensi	a. Adanya tingkat efektifitas b. Adanya pemberian pendidikan c. Adanya pemberian latihan d. Adanya pemberian bimbingan	Ordinal
		3. Kecukupan	a. Adanya pemberian keterampilan b. Adanya pemberian kebijakan c. Adanya pemberian latihan d. adanya buku petunjuk	Ordinal
		4. Perataan	a. Adanya pemberian intruksi b. Adanya perataan c. Adanya petunjuk d. Adanya penyuluhan	Ordinal
		5. Responsivitas	a. Adanya respon dalam kegiatan b. Adanya pemberian penyuluhan c. Adanya pemberian responsivitas d. Adanya pemberian	Ordinal

1	2	3	4	5
		6. Ketepatan	pendidikan dan latihan a. Adanya ketepatan waktu b. Adanya pemberian program c. Adanya pemberian penyuluhan d. Adanya pemberian arahan	Ordinal

Sumber: Modifikasi Penulis, Tahun 2018

F. Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui Pelaksanaan Tugas Lurah sebagai Pembina Lembaga Kemasyarakatan LPM, RT, RWdi Kelurahan Banjar XII, Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir, dilakukan dengan dengan penilaian yaitu:

- Terlaksana dengan bobot 3
- Cukup Terlaksana dengan bobot 2
- Tidak Terlaksana dengan bobot 1

Adapun untuk ukuran variabel penelitian dan indikator dapat dikategorikan sebagai berikut:

Terlaksana : Apabila total skor dari tanggapan responden atas pertanyaan seluruh indikator berada pada kategori terlaksana atau pada penilaian skor 66-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila total skor dari tanggapan responden atas pertanyaan seluruh indikator berada pada kategori cukup terlaksana atau pada penilaian skor 34-65%.

Tidak Terlaksana : Apabila total skor dari tanggapan responden atas pertanyaan seluruh indikator berada pada kategori tidak terlaksana atau pada penilaian skor 1-33%.

Selanjutnya untuk ukuran setiap indikator yaitu: Efektifitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas, Ketepatan, dapat dikatakan:

Terlaksana : Apabila pembinaan yang dilakukan Lurah dapat dilaksanakan secara keseluruhan indikator variabelnya dengan penilaian skor 66-100%.

Cukup Terlaksana : Apabila pembinaan yang dilakukan Lurah dapat dilaksanakan dua dari enam indikator variabelnya dengan penilaian skor 34-65%.

Tidak Terlaksana : Apabila pembinaan yang dilakukan Lurah dapat dilaksanakan satu atau tidak satupun dari enam indikator dengan penilaian skor 1-33%.