

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Ilmu Pemerintahan

Berikut ini penulis sampaikan beberapa pengertian tentang ilmu pemerintahan: (Syafi'i (2009:21-22)

- a. H.A. Barsz, mengatakan bahwa maksudnya ilmu pemerintahan dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang cara bagaimana lembaga pemerintahan umum itu disusun dan difungsikan, baik secara kedalam maupun keluar terhadap warganya.
- b. U. Rosenthal, mengatakan bahwa ilmu pemerintahan adalah ilmu yang menggeluti studi tentang penunjukkan cara kerja ke dalam dan luar struktur dan proses pemerintahan umum.

Sedangkan menurut Ndhara (2003.145), mendefenisikan pemerintahan adalah orang yang berwenang memproses pelayanan publik dan berkewajiban memproses pelayanan sipil bagi setiap orang yang melakukan hubungan pemerintahan, sehingga setiap anggota masyarakat yang bersangkutan menerimanya pada saat diperlakukan sesuai dengan tuntutan yang diperintah.

Menurut Ndhara (2003.145) ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memenuhi dan melindungi kebutuhan dan tuntutan setiap orang akan jasa publik dan layanan sivil dalam hubungan pemerintahan (sehingga dapat diterima) pada saat dibutuhkan oleh yang bersangkutan.

Pemerintah juga merupakan kegiatan lembaga-lembaga publik dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan Negara dan ada yang menjalankan pemerintahan yaitu pemerintah. Secara umum tugas-tugas pokok pemerintah antara lain adalah sebagai berikut (Rasyid, 1997: 13):

- a. Menjamin keamanan Negara dari segala kemungkinan serangan dari luar dan menjaga agar tidak terjadi pemberontakan dari dalam yang dapat menggulingkan pemerintahan yang sah melalui cara-cara kekerasan.
- b. Memelihara ketertiban dengan mencegah terjadinya keributan diantara masyarakat, menjamin perubahan aparatur yang terjadi didalam masyarakat yang dapat berlangsung secara alami.
- c. Peraturan yang adil kepada seluruh masyarakat tanpa ada perbedaan status apapun yang melatarbelakangi keberadaan mereka.
- d. Melakukan pelayanan umum dengan memberikan pelayanan dalam bidang-bidang yang tidak mungkin dikerjakan oleh lembaga nonpemerintahan atau lebih baik dikerjakan oleh pemerintah.
- e. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan sosial.
- f. Menerapkan kebijakan ekonomi yang menguntungkan kepada masyarakat.
- g. Menerapkan kebijakan untuk memelihara sumber daya alam dan lingkungan hidup.

Menurut Syafei (2001: 20) ilmu pemerintahan adalah suatu ilmu dan seni. Dikatakan seni karena berupa banyak pemimpin pemerintahan yang tanpa pendidikan mampu berkiat serta dengan kharismatik menjalankan roda pemerintahan. Sedangkan dikatakan ilmu karena memenuhi syarat-syaratnya, yaitu

dapat dipelajari dan diajarkan, memiliki objek universal, sistematis dan spesifik. Jadi dapat dikatakan bahwa ilmu pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan kepengurusan (eksekutif), pengaturan (legislative), kepemimpinan dan koordinasi pemerintahan secara benar.

Surya Ningrat mengatakan bahwa disiplin ilmu yang tertua adalah ilmu pemerintahan, karena sudah dipelajari oleh para filosof sejak sebelum masehi, yakni Plato dan Aristoteles (Syafei, 2004: 34)

Rhosental berpendapat bahwa ilmu pemerintahan adalah ilmu yang menggeluti studi tentang kinerja internal dan eksternal dari struktur-struktur dan proses-proses pemerintahan umum (Syafei, 2004: 34).

Menurut Mussanef (Syafei, 2004: 34), ilmu pemerintahan juga dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Suatu ilmu yang dapat menguasai dan memimpin serta menyelidiki unsur-unsur dinas, berhubungan dengan keserasian ke dalam dan hubungan antara dinas-dinas itu dengan masyarakat yang kepentingannya diwakili oleh dinas tersebut, atau
- b. Suatu ilmu yang menyelidiki bagaimana mencari orang yang terbaik dari setiap dinas umum sebagai suatu kebulatan yang menyelidii secara sistematis problematika kedalam dan keluar, atau

2. Pemerintahan

Untuk melihat tentang pengertian pemerintahan, maka dapat dilihat dari beberapa pengertian berikut ini: (Azam Awang, 2011)

- a. Pemerintah adalah sebuah badan yang berwenang dan melaksanakan kebijakan publik, dan gerakan kekuasaan eksekutif, politik, dan berdaulat melalui adat istiadat, institusi, dan hukum dalam suatu Negara.
- b. Pemerintah adalah organ yang berwenang memproses pelayanan publik, dan berkewajiban memproses pelayanan civil bagi setiap orang yang melakuka hubungan pemerintahan, setiap anggota masyarakat yang bersangkutan menerima pada saat diperlukan, sesuai dengan tuntutan yang diperintahkan.
- c. Pemerintah adalah segenap alat perlengkapan Negara atau lembaga-lembaga kenegaraan yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan Negara.

Menurut Sedarmayanti (2004: 9) Pemerintah yang baik dapat dikatakan sebagai pemerintah yang menghormati kedaulatan rakyat yang memiliki tugas pokok mencakup:

- a. Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah dara Indonesia.
- b. Memajukan kesejahteraan umum.
- c. Mencerdaskan kehidupan bangsa.
- d. Melaksanakan ketertiban umum, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Sedarmayanti (2004: 11) menyatakan terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan apresiasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan Negara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat dan jelas, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Pemerintahan dapat juga diartikan sebagai *the governing body of a nation, state, city, etc* yaitu lembaga atau badan yang menyelenggarakan pemerintahan Negara, Negara bagian, atau kota dan sebagainya. Pengertian pemerintah dilihat dari sifatnya yaitu pemerintah dalam arti luas meliputi seluruh kekuasaan yaitu kekuasaan legislatif, kekuasaan eksekutif, dan kekuasaan yudikatif. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit hanya meliputi cabang kekuasaan eksekutif saja (W. Riawan Tjandra 2009: 197).

Menurut Suhady dalam Riawan (2009: 197) Pemerintah (*government*) ditinjau dari pengertiannya adalah *the authoritative direction and administration of the affairs of men/women in a nation state, city, ect.* Dalam bahasa Indonesia sebagai pengarah dan administrasi yang berwenang atas kegiatan masyarakat dalam sebuah Negara, kota dan sebagainya.

Sebagaimana kita ketahui bersama, dalam studi ilmu politik, gejala pemerintahan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kekuasaan. Menurut Kuper (2000: 418) istilah *government* (pemerintahan) dan segala bentuk implikasinya merupakan jantung dari studi ilmu politik, demikian salah satu alasan mengapa ilmu pemerintahan pada umumnya sulit melepaskan diri dari bayang-bayang ilmu politik.

3. Pemerintah Daerah

Pembentukan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 menjadi dasar dari berbagai produk undang-undang dan peraturan perundang-undangan lainnya yang mengatur mengenai pemerintah

daerah. Siswanto Sunarno (2008:54) menjelaskan Undang- Undang tersebut antara lain:

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1945, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1948, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1957, Undang-undang Nomor 18 Tahun 1965, Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan terakhir Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, dan terakhir Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014.

Tujuan pembentukan daerah pada dasarnya dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan publik guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat disamping sebagai sarana pendidikan politik di tingkat lokal.

Berdasarkan pada Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah pasal 1 ayat 2, dijelaskan bahwa pemerintah daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asar otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi yang seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. (Azam Awang, 2011).

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Veithzal (2009;309) Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Wiraawan (2009;5) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-

indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2008;67) kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Amstrong dan Baron Pengertian performance sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlansung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sementara itu Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat Cascio dalam Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa para individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap focus pada kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektifitas. (Wibowo,2014;2)

Wilson Bangun (2012: 231) mendefenisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu

pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan.

Mangkunegara (2014: 9) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sementara Malthis Dan Jackson (2006: 378) mengemukakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Ruky (2006: 15) mengemukakan bahwa: kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu Selama kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja itu sendiri terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah yaitu, berbunyi: ” Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur”. (Pasal 1: ayat 2)

Pemahaman mengenai konsep kinerja organisasi publik dapat dilakukan dengan 2 pendekatan. Pertama, melihat kinerja organisasi publik dari perspektif birokrasi itu sendiri. Kedua, melihat kinerja organisasi publik dari persepektif kelompok sasaran atau pengguna jasa organisasi publik. Kedua perspektif tersebut saling berinteraksi di antara keduanya, karena pemahaman mengenai konsep

kinerja organisasi publik sangat terkait erat dengan lingkungan tempat organisasi publik hidup dan berkembang. Khusus mengenai organisasi publik berkaitan erat dengan produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggung jawab, akuntabilitas, serta persamaan pelayanan. Konsep yang sering dipergunakan untuk melihat kinerja organisasi publik daerah sering dikaitkan dengan penggunaan anggaran. Konsep ini sering dikenal dengan istilah *performance in term of the monetary calculus of efficiency* (Mardiasmo, 2006:5).

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai pada suatu priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2011 : 300), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*) , kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader

- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan Pasolong (2010:186-189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi yaitu :

- 1) Kemampuan. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi yaitu : pertama, kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Kedua kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seseorang yang memiliki bakat dan intelegensi yang mencukupi. Sedangkan bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan pengetahuan melalui tiga hal yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.
- 2) Kemauan. Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau

motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor : pertama, pengaruh lingkungan fisik yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik. Kedua, pengaruh lingkungan sosial, yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain.

- 3) Energi. Energi menurut Ayan dalam Pasolong (2010:186-189) adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi maka perbuatan kreatif pegawai terhambat.
- 4) Teknologi. Teknologi dapat dikatakan sebagai tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat mekanikal untuk membuat beberapa perubahan terhadap suatu objek.
- 5) Kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan Tujuan. Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai maka tujuan yang tercapai tidak efisien atau kurang efektif.
- 7) Keamanan. Keamanan pekerjaan merupakan sebuah kebutuhan manusia yang fundamental karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Adapun faktor internal seperti faktor personal, kepemimpinan, kerja tim, sistem, struktur organisasi, strategi pilihan, kultur organisasi, dukungan teknologi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu faktor situasional/ lingkungan (ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum).

c. **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja organisasi harus dilakukan dengan prinsip-prinsip yang baik dan benar. Menurut Mahsun, (2006:26) terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi yaitu: 1) menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi; 2) merumuskan indikator dan ukuran kinerja; 3) mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi; 4) evaluasi kinerja (umpan balik, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas).

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Namun karena sifat dan karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan sektor swasta, penekanan dan orientasi pengukuran kinerjanya pun terdapat perbedaan. Menurut Mahmudi (2015:14), tujuan dilakukan penilaian kinerja di sektor publik yaitu: 1) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, 2) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai, 3) Memperbaiki kinerja periode berikutnya, 4) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan,

pemberian reward dan punishment, 5) Memotivasi pegawai, 6) menciptakan akuntabilitas publik

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu cara untuk mengetahui atau menilai sejauh mana tujuan, sasaran dan program dari suatu organisasi bisa tercapai. Pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan untuk perbaikan kinerja dimasa mendatang.

Pengukuran atau penilaian kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moehianto, 2012: 95)

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Menurut Rivai (2009:66): Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sisitem yang yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari pegawai mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382): Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2014:10). Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan saran untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik didalam organisasi.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009: 549) penilaian kinerja mengaju kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk

mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut. Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012: 187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

- 1) Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
- 2) Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
- 3) Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:552) tujuan penilaian kinerja dan prestasi kerja pegawai pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Tujuan penilaian pegawai berorientasi pada masa lalu

Praktiknya masih banyak organisasi yang menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau, hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk mengetahui potensi pegawai. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu ini adalah:

- a) Mengendalikan perilaku pegawai dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
- b) Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.

- c) Menempatkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
- 2) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat:
 - a) Membantu tiap pegawai untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
 - b) Merupakan instrumen dalam membantu tiap pegawai mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam organisasi.
 - c) Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing pegawai dengan penyelia sehingga tiap pegawai memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada organisasi.
 - d) Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
 - e) Membantu mempersiapkan pegawai untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.
 - f) Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap pegawai secara berkala.

Menurut Dessler (2010: 327) Proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap,

- 1) Mendefinisikan pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban standar pekerjaannya.
- 2) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, ini biasanya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat.
- 3) Memberikan umpan balik. Penilaian kinerja biasanya membutuhkan sesi umpan balik. Disini, atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk pengembangan apapun yang dibutuhkan.

Menurut Dessler (2010: 328) Metode Penilaian Kinerja:

- 1) Metode Skala Peringkat Grafis. Skala peringkat grafis adalah teknik paling sederhana dan paling populer untuk menilai prestasi. Skala peringkat grafis menyebutkan sifat (seperti kualitas dan bisa diandalkan) dan kisaran nilai prestasi (dari tidak memuaskan hingga luar biasa) untuk setiap sifat. Kemudian pegawai diberikan peringkat dengan mengenali nilai yang paling baik menjelaskan tingkatan prestasi orang itu untuk setiap sifat. (Dessler, 2010: 328)
- 2) Metode Peringkat Alternasi. Metode peringkat alternasi merupakan yang paling populer. Memberikan peringkat kepada pegawai dari yang terbaik hingga yang terburuk atas ciri tertentu dengan memilih yang tertinggi, kemudian terendah, hingga semuanya diberikan peringkat. (Dessler, 2010: 328)

- 3) Metode Perbandingan Berpasangan. Memberikan peringkat kepada pegawai dengan membuat bagan dari semua kemungkinan pasangan pegawai untuk setiap sifat dan menunjukkan mana pegawai yang lebih baik dari pasangan itu. (Dessler, 2010: 328)
- 4) Metode Distribusi Kekuatan. Serupa dengan memberikan peringkat pada kurva; persentase yang telah ditentukan sebelumnya atas orang yang akan diberikan peringkat ditempatkan dalam beragam kategori prestasi. (Dessler, 2010: 328)
- 5) Metode Kejadian Kritis. Menyimpan catatan tentang contoh bagus yang tidak umum atau contoh yang tidak disukai atas perilaku pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan dan meninjau catatan itu dengan pegawai pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. (Dessler, 2010: 331)
- 6) Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS). Metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan keuntungan naratif, kejadian kritis, dan skala terukur yang berdasarkan pada contoh naratif khusus mengenai prestasi yang baik dan buruk. (Dessler (2010, p333)) Walaupun BARS lebih menyita waktu daripada alat penilaian lainnya, BARS juga memiliki keuntungan: a) Ukuran yang lebih akurat. b) Standar yang lebih jelas, c) Umpan balik, d) Dimensi independen, e) Konsistensi (Dessler, 2010: 336)
- 4) Management by Objectives (MBO). Melibatkan penetapan sasaran khusus yang bisa diukur dengan setiap pegawai dan kemudian secara periodik meninjau kemajuan yang dihasilkan. (Dessler, 2010: 337)

5) Penilaian Kinerja Terkomputerisasi dan Berbasis Web. Beberapa program software penilaian kinerja yang relative tidak mahal telah tersedia di pasaran. Software ini memungkinkan manajer untuk menyimpan catatan bawahan selama setahun, kemudian secara elektronik memberikan peringkat para pegawai untuk serangkaian cirri kinerja. Program tersebut kemudian memberikan teks tertulis untuk mendukung setiap bagian dari penilaian. (Dessler, 2010: 338)

Mahsun (2006:33) menyatakan bahwa Sektor publik tidak bisa lepas dari kepentingan umum sehingga pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk mengetahui seberapa berhasil misi sektor publik tersebut dapat dicapai penyedia jasa dan barang-barang publik. Pengukuran kinerja sangat bermanfaat untuk membantu kegiatan manajerial keorganisasian. Manfaat pengukuran kinerja menurut Mahsun (2006:33-34) baik untuk internal maupun eksternal organisasi sektor publik, antara lain:

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.

- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

d. Indikator Kinerja

Setiawan (2012:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Sedangkan menurut Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan dalam (Sinambela, 2012:192), terdapat setidaknya enam cakupan pengukuran kinerja sektor publik yaitu:

- 1) Kebijakan, untuk membantu pembuatan maupun pengimplementasian kebijakan tersebut
- 2) Perencanaan dan penganggaran, untuk membantu perencanaan dan penganggaran atas jasa yang diberikan dan untuk memonitor perubahan terhadap rencana
- 3) Kualitas, untuk memajukan standarisasi atas jasa yang diberikan maupun keefektifan organisasi
- 4) Kehematan, untuk meninjau ulang pendistribusian dan keefektifan penggunaan sumber daya
- 5) Keadilan, untuk meyakini adanya distribusi yang adil dan dilayani semua masyarakat
- 6) Pertanggungjawaban, untuk meningkatkan pengendalian dan mempengaruhi pembuatan keputusan

Sementara itu, menurut Palmer dalam Mahsun (2006:78) jenis indikator kinerja Pemerintah Daerah antara lain :

- 1) Indikator biaya (biaya total, biaya unit)
- 2) Indikator produktivitas (jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan pegawai dalam jangka waktu tertentu)
- 3) Tingkat penggunaan (sejauhmana layanan yang tersedia digunakan)
- 4) Target waktu (waktu rata-rata yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan)
- 5) Volume pelayanan (perkiraan atas tingkat volume pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai)

- 6) Kebutuhan pelanggan (jumlah volume pelayanan yang disediakan dibandingkan dengan volume permintaan yang potensial)
- 7) Indikator kualitas pelayanan
- 8) Indikator kepuasan pelanggan
- 9) Indikator pencapaian tujuan

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (performance measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja suatu organisasi adalah sebagai berikut: (Wibowo, 2012: 102)

1. Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang secara aktif dicari seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan untuk mencapai tujuan.
2. Standar, standar mempunyai arti penting, karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas, maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan real goals atau kejelasan tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana, alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Modif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dwiyanto, (2002:48), mengemukakan ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi publik sebagai berikut: 1) Produktivitas, 2) Kualitas Layanan, 3) Responsibility, 4) Akuntabilitas. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian,

5. Pengertian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)

Gelandangan adalah orang-orang yang hidup dalam keadaan tidak sesuai dengan norma-norma kehidupan yang layak dalam masyarakat setempat serta tidak mempunyai tempat tinggal dan pekerjaan tetap di wilayah tertentu dan hidup mengembara ditempat umum. Sedangkan pengemis adalah orang-orang yang mendapat penghasilan dari meminta-minta dimuka umum dengan berbagai alasan untuk mengharapkan belas kasihan dari orang Dapertement Sosial R.I(1992)

Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) adalah seseorang, keluarga atau kelompok masyarakat yang karena suatu hambatan, kesulitan, atau

gangguan tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya sehingga tidak terpenuhi kebutuhan hidupnya baik jasmani, rohani, maupun sosial secara memadai dan wajar.

Upaya pemberdayaan gelandang dan pengemis

1. Bimbingan mental, ini dilakukan secara intensif oleh pihak dinas sosial kepada para PMKS. Bagian ini sangat penting berguna menumbuhkan spiritualitas para gelandang dan pengemis.
2. Bimbingan kesehatan, sebelum pihak dinas kesehatan melakukan bimbingan kesehatan, terlebih dahulu para penyandang masalah kesejahteraan sosial diberikan fasilitas penanganan kesehatan yaitu pemeriksaan mereka yang lagi sakit. Karena mereka sulit dalam memenuhi gaya hidup sehat, sehingga apa yang diperoleh yang diperoleh dalam bimbingan kesehatan tidak diterapkan dalam kehidupan mereka.
3. Bimbingan ketertiban, ini dilakukan oleh satpol pp yang dilakukan sebulan sekali, dengan tujuan memberikan pengarahan tentang tata tertip lalu lintas, serta peraturan di jalan raya, sehingga para gelandangan dan pengemis tidak lagi berkeliaran di jalan raya, karena keberadaan mereka di jalan sangat mengganggu keamanan dan ketertiban lalu lintas.

Pendekatan secara keluarga dilakukan untuk menjaring data 8 (delapan) jenis PMKS, dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

- 1) Wilayah pendataan per desa/kelurahan dibagi habis kepada semua petugas pendata

- 2) Melakukan identifikasi nama dan jumlah keluarga pada masing-masing Rukun Tetangga (RT) untuk menghindari responden ganda atau yang tidak terdata.
- 3) Pendataan dilakukan secara sensus dari "rumah ke rumah" dengan sasaran responden kepala keluarga atau yang mewakili.

Untuk 8 (delapan) jenis PMKS ini terdiri dari: 1) Anak Balita Telantar, 2) Anak Telantar, 3) Wanita Rawan Sosial Ekonomi, 4) Lanjut Usia Telantar, 5) Penyandang Cacat, 6) Keluarga Fakir Miskin, 7) Keluarga yang Tinggal di Rumah Tak Layak Huni, 8) Keluarga Rentan

Pada pendekatan kelembagaan sumber data atau responden adalah instansi sosial di tingkat kabupaten/kota, dan dilakukan rekapitulasi oleh dinas/instansi sosial provinsi. Pendekatan kelembagaan ini untuk menjangkau data 14 jenis PMKS, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melakukan pendekatan dengan Dinas/Instansi Sosial, Instansi terkait setempat untuk memperoleh informasi awal mengenai jumlah dan lokasi keberadaan lembaga terkait yang ada di desa/kelurahan wilayah tugas pendata
- 2) Setelah diperoleh informasi awal, petugas melakukan Pendataan secara langsung PMKS terkait

Untuk 14 (empat belas) jenis PMKS ini terdiri dari: 1) Anak Nakal, 2) Anak Jalanan, 3) Korban Tindak Kekerasan/Diperlakukan Salah, 4) Tuna Susila, 5) Pengemis, 6) Gelandangan, 7) Bekas Warga Binaan Lembaga Kemasyarakatan (BWBLK), 8) Korban Penyalahgunaan Napza, 9) Komunitas Adat Terpencil, 10)

Keluarga Bermasalah Sosial Psikologis, 11) Korban Bencana Alam, 12) Korban Bencana Sosial, 13) Pekerja Migran Bermasalah Sosial, 14) Orang dengan HIV/AIDS (ODHA)

Pengemis adalah orang yang mendapatkan penghasilan dengan meminta-minta di muka umum dengan berbagai cara dan alasan untuk mengharap belas kasihan orang lain. Sedangkan gelandangan pengemis adalah seseorang yang hidup mengelandang dan sekaligus mengemis. Pengemis kebanyakan adalah orang-orang yang hidup mengelandang. Istilah gelandangan berasal dari kata *gelandangan*, yang artinya selalu berkeliraran atau tidak pernah mempunyai tempat kediaman tetap. Pada umumnya para gelandangan adalah kaum urban yang berasal dari desa dan mencoba nasib dan peruntungannya di kota, namun tidak didukung oleh tingkat pendidikan yang cukup, keahlian pengetahuan spesialisasi dan tidak mempunyai modal uang. Sebagai akibatnya, mereka bekerja serabutan dan tidak tetap, terutama di sektor informal. (Miftachul Huda, 2009, 29)

Pengemis adalah orang-orang yang mendapatkan penghasilan dengan meminta-minta di muka umum dengan berbagai cara dan alasan untuk mengharap belas kasihan orang lain. Weinberg menggambarkan bagaimana pengemis yang masuk dalam kategori orang miskin diperkotaan sering mengalami praktik diskriminasi dan pemberian stigma yang negatif. Dalam kaitannya dengan ini, Rubington & Weinberg menyebutkan bahwa pemberian stigma negatif justru menjauhkan orang pada kumpulan masyarakat pada umumnya.

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada latar belakang dan landasan teori, maka peneliti ingin meneliti tentang evaluasi Kinerja Dinas Sosial Dalam Penertiban Gelandang Dan Pengemis Di Kota Pekanbaru. Kemudian diukur dengan acuan dari beberapa teori yang dijadikan indikator serta fenomena yang terjadi, maka penulis menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran makna dan maksud penelitian. Untuk lebih jelas, teori yang dijadikan indikator dapat digambarkan seperti berikut ini:

Gambar II.1: Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Modifikasi Penelitian, 2017

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep teori yang disesuaikan dengan kondisi lapangan sewaktu penelitian. Adapun yang menjadi konsep operasional dalam penelitian evaluasi Kinerja Dinas Sosial Dalam Penertiban Gelandang Dan Pengemis Di Kota Pekanbaru adalah:

1. Pemerintah daerah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemerintah daerah Kota Pekanbaru.
2. Evaluasi secara konsep adalah pengukuran dan perbandingan terhadap hasil-hasil pekerjaan yang dicapai dengan standar yang harusnya dicapai.
3. Evaluasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meninjau atau menilai kembali Pelaksanaan Kinerja Dinas Sosial Dalam Penertiban Gelandang Dan Pengemis Di Kota Pekanbaru.
4. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
5. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
6. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
7. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
8. Ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

9. Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
10. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
11. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

D. Operasional variabel

Untuk memudahkan arah penelitian yang terdiri dari satu variabel dan dengan enam indikator, maka dilakukan pendefenisian operasional variabel. Adapun operasional variabel dalam penelitian mengenai Evaluasi Kinerja Dinas Sosial Dalam Penertiban Gelandang Dan Pengemis Di Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel II.1: Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	skala
Evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses perbandingan antara standar dengan fakta	Evaluasi Kinerja	Kuantitas	1. Jumlah Gelandangan dan Pengemis yang di Tertibkan 2. Jumlah Penertiban yang dilakukan	Baik Cukup baik Tidak baik
		Kualitas	1. Jumlah gelandangan dan pengemis di jalanan 2. Jumlah gelandangan dan pengemis yang dibina	Baik Cukup baik Tidak baik

dan analisis lainnya (Ndraha, 2003: 201)	Efesiensi	Ketepatan dalam menanggulangi gelandangan	Baik Cukup baik Tidak baik
	Disiplin	1. kesiediaan pegawai dalam mematuhi peraturan 2. ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran	Baik Cukup baik Tidak baik
	Ketelitian	1. Pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. 2. Pekerjaan yang sesuai SOP	Baik Cukup baik Tidak baik
	Kepemimpinan	Kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain	Baik Cukup baik Tidak baik
	Kejujuran	1) ketulusan hati seorang pegawai dalam dalam melaksanakan tugas 2) kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang	Baik Cukup baik Tidak baik
	Kreativitas	1) kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru 2) memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.	Baik Cukup baik Tidak baik

E. Teknik Pengukuran

Berdasarkan pada konsep operasional di atas, maka penulis akan melakukan pengukuran terlebih dahulu terhadap Evaluasi Kinerja Dinas Sosial Dalam Penertiban Gelandang Dan Pengemis Di Kota Pekanbaru Pelaksanaan perda tersebut dapat dikakatan:

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

Adapun pengukuran indikator masing-masing sebagai berikut:

1. Kuantitas

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

2. Kualitas

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

3. Efesiensi

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

4. Disiplin

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

5. Ketelitian

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

6. Kepemimpinan

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

7. Kejujuran

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.

8. Kreativitas

Baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori baik atau berada pada $\geq 67\%$ -100%.

Cukup baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori kurang baik atau berada pada 34%-66%.

Tidak baik : Apabila setiap indikator penelitian adalah pada kategori tidak baik atau berada pada $\leq 1\%$ -33%.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau