

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN LIMU POLITIK**

---

---

**EVALUASI PELAKSANAAN TUGAS PENGHULU KAMPUNG EMPANG  
PANDAN KECAMATAN KOTO GASIB  
PERIODE 2011-2017**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Publik  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau



**Yunita Sari**

**NPM : 157110514**

**PROGRAM STUDI  
ADMINISTRASI PUBLIK  
PEKANBARU**

**2019**

## PERSEMBAHAN

Karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk naskah Skripsi yang sederhana ini aku persembahkan sebagai sedikit tanda bukti dan ucapan terimakasihku kepada segenap hamba allah yang ku tuliskan berikut ini yang telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupan ku sampai saat ini

Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apapun, tiada yang dapat ku berikan agar setara dengan pengorbananmu kasih sayangmu tak pernah bertepi cinta mu tak pernah berujung tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat ku kasihi dan ku sayangi yaitu ayahanda dan Ibunda tercinta sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga

Semoga tuhan tetap melimpahkan rahmat dan karunia nya yang tiada terputus kepada ibu ku tercinta tak lupa pula kepada seluruh keluarga besar ku kakak abang dan juga keponakan keponakanku serta adik adik tercintaku dan juga kepada teman-temanku yang telah membantu baik materil maupun moril serta motivasiku dalam menyelesaikan studi

Semoga allah membahas amal baik beliau dengan rahmat dan karunia yang setimpal, Amin...

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “*Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017*” dengan tepat waktu. Penelitian ini penulis ajukan ke Fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, dan masih jauh dari kesempurnaan. Masih banyak kekurangan dalam penulisan dan pengetikan serta kekurangan dari segi isi maupun kata-katanya. Demi tercapainya kesempurnaan usulan penelitian ini kritik dan saran yang mendukung sangat penulis harapkan dari pembaca untuk tercapainya kesempurnaan. Dalam usaha untuk menyelesaikan Skripsi ini penulis telah banyak diberikan bantuan baik berupa waktu, tenaga, kritik, saran, dan kerjasama diskusi dari pihak-pihak yang berkopeten dan berdedikasi demi kesempurnaan penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada saya penulis terutama kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. MCL  
Yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr.H.Moris Adidi Yogia,M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memberikan

masuk dan bimbingan dengan sabar kepada penulis, sehingga penyusunan Skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan tepat waktu.

3. Bapak Hendry Andry S.Sos, M.Si. Selaku ketua prodi Ilmu Administrasi Publik, yang telah membantu dan senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan Skripsi ini.
4. Bapak Drs. Parjiyana., M.Si Sebagai Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan serta saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Ibu Ema Fitri Lubis., S.Sos., M.Si Sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan serta saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua saya yang tetap setia dan selalu memberikan doa dan juga dukungan yang tak henti-hentinya kepada saya didalam proses penyelesaian Skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman yang ada di prodi Administrasi Publik yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan juga membantu dalam segi moral ataupun materil.
8. Terkhususnya kepada Ayahanda Imam Sopingi dan Ibunda ku tercinta Isroah yang tetao setia dan selalu memberikan doa, dukungan kerja keras, serta kasih sayang yang tak henti-hentinya kepada saya, serta kakakku Linda Riyani A. Md. Kep dan adik-adikku Rani Nurfaizah, Devi Novitas Sari, Ardan Maulana Prastyo yang selalu memberik doa, dukungan dan kasih sayang yang tiada henti.

9. Kepada sahabat-sahabat pejuang dunia dan akhirat, Shelia Nindia Arif Nst, Silvia Rahmi, Yesi Ratna Sari, Yuliyani, dan Susri Murti yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Kepada seluruh teman-teman yang ada di prodi Administrasi Publik angkatan 2015 terutama kelas D yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan juga membantu dalam segi moril ataupun materil, penulis mengucapkan terimakasih.

11. Dan penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Kepala Desa Empang Pandan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di kantor desa tersebut, dan juga kepada masyarakat di Desa Empang Pandan yang telah bersedia memberikan tanggapannya kepada penulis yang bermanfaat di dalam penyempurnaan Skripsi ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Esa semoga jasa baik Beliau itu dibalas dengan Rahmat dan Karunia yang setimpal, amin ya robbal alamin.

Akhirnya Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti bagi setiap para pembacanya.

Pekanbaru, 11 Desember 2019  
Penulis,

**Yunita Sari**  
**NPM. 157110514**

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	21
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	21
1. Tujuan Penelitian.....	21
2. Kegunaan Penelitian.....	22
<b>BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. Studi Kepustakaan.....	23
1. Konsep Administrasi.....	23
2. Konsep Organisasi.....	31
3. Konsep Manajemen.....	35
4. Konsep Manajemen Pemerintahan.....	40
5. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	42
6. Konsep Evaluasi.....	44
7. Konsep Pelaksanaan/Implementasi.....	54
8. Konsep Kinerja.....	58
9. Konsep Evaluasi Kinerja.....	61
10. Pemerintah Desa.....	68
B. Kerangka Pikir.....	69
C. Konsep Operasional.....	71
D. Operasional Variabel.....	73
E. Teknik Pengukuran.....	74
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe Penelitian.....	77
B. Lokasi Penelitian.....	77

C. Populasi dan Sampel .....	78
D. Teknik Penarikan Sampel.....	80
E. Jenis dan Sumber Data .....	80
F. Teknik Pengumpulan Data .....	81
G. Teknik Analisis Data.....	83
H. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	84

#### **BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Kecamatan Koto Gasib .....	85
1. Keadaan Geografis .....	85
2. Profil Kampung Empang Pandan .....	86
B. Pemerintahan Penghulu Kampung Empang Pandan.....	87
C. Struktur Organisasi Penghulu Kampung Empang Pandan.....	88

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Identitas Responden .....	89
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia .....	91
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	93
B. Hasil dan Pembahasan Mengenai Indikator Variabel Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 .....	96
1. Penghulu Kampung Bertugas untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan.....	97
2. Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan.....	104
3. Penghulu Kampung Memiliki Tugas dalam Pembangunan Jembatan untuk Memenuhi Fasilitas yang dibutuhkan Oleh Masyarakat .....	111
C. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terkait Dengan Penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017.....	118
D. Faktor-Faktor Penghambat Yang Di Alami Oleh Pihak Kepenghuluan Kampung Empang Pandan dalam Melaksanakan Tugas Pada Periode 2011-2017.....	125

#### **BAB VI : PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	127
B. Saran.....	129

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>131</b>
-----------------------------	------------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>135</b>
----------------------	------------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
I.1	: Sumber Pendapatan Asli Kampung dari Tanah Kas Kampung 2011-2015	9
I.2	: Sumber Pendapatan Asli Kampung dari Donatur dan Bumdes Tahun 2011-2015	10
I.3	: Daftar Anggaran Pendapatan dan Belanja Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib, Kabupaten Siak	11
I.4	: Penggunaan Anggaran Dana Pendapatan Kampung Empang Pandan Dalam Pelaksanaan Pemabangunan Kampung Tahun 2015	12
I.5	: Penggunaan Anggaran Dana Pendapatan Kampung Empang Pandan Dalam Pelaksanaan Pemabangunan Kampung Tahun 2016	13
I.6	: Penggunaan Anggaran Dana Pendapatan Kampung Empang Pandan Dalam Pelaksanaan Pemabangunan Kampung Tahun 2017	13
I.7	: Lokasi Pembangunan yang Dilakukan Dalam Periode 2011-2017	14
I.8	: Daftar RT/RW Di Kampung Empang Pandan	16
II.1	: Operasionalisasi variable Evaluasi Kinerja Kepala Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	73
III.1	: Jumlah Populasi dan Sampel Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	79
III.2	: Perincian jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	84
IV.1	: Keadaan Desa di Kecamatan Koto Gasib Menurut Desa	86
V.1	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai BPD Empang Pandan	90
V.2	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai Kampung Empang Pandan	90
V.3	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Masyarakat	91
V.4	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai BPD Empang Pandan	92

V.5	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai Kampung Empang Pandan	92
V.6	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Masyarakat	93
V.7	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai BPD Kampung Empang Pandan	94
V.8	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai Kampung Empang Pandan	95
V.9	: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Masyarakat	96
V.10	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi	99
V.11	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi	100
V.12	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Indikator Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi	101
V.13	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan	106
V.14	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan	107
V.15	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terkait Penelitian Yang Berjudul Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan	108
V.16	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat	113
V.17	: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat	114

- V.18 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat 115
- V.19 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 119
- V.20 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Pegawai Kepenghulu Kampung Empang Pandan Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 121
- V.21 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Masyarakat sekitar Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 123

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	: Kuisioner Untuk Pegawai BPD dengan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	135
2	: Kuisioner Untuk Pegawai Kampung Empang Pandan dengan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	140
3	: Kuisioner Untuk Masyarakat Kampung Empang Pandan dengan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	145
4	: Wawancara Untuk Pegawai Kampung Empang Pandan dengan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	150
5	: Rekap Telly Penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 (Pegawai BPD)	154
6	: Rekap Telly Penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 (Pegawai Kepenghuluan Kampung Empang Pandan)	155
7	: Rekap Telly Penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 (Masyarakat)	156
8	: Dokumentasi Foto Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	163
9	: Surat Rekomendasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Terkait Penelitian Yang Berjudul Tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	170
10	: Dokumentasi Surat Rekomendasi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotas Siak terkait Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	171
11	: Surat Keterangan Balasan dari Penghulu Kampung Empang Pandan Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	172

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.2 : Kerangka Pikir penelitian tentang Penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	70
IV.1 : Struktur Organisasi Penghulu Kampung Empang Pandan	88



## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yunita Sari  
NPM : 157110514  
Program Studi : Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferensif Skripsi ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar asli karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas Dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferensif Skripsi yang telah saya ikuti serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14 Desember 2019  
Pelaku Pernyataan,



Yunita Sari

**EVALUASI PELAKSANAAN TUGAS PENGHULU KAMPUNG EMPANG  
PANDAN KECAMATAN KOTO GASIB  
PERIODE 2011-2017**

**ABSTRAK**

Oleh  
Yunita Sari

Kata Kunci : Evaluasi, Pelaksanaan, Tugas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017. Indikator dari penelitian ini adalah Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi, Penghulu Kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan, Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Tipe penelitian yang berlokasi di Kota Pekanbaru ini adalah survey deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi yang di teliti. Adapun populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Penghulu Kampung, Pegawai BPD, Pegawai Kepenghuluan Kampung, dan Masyarakat Kampung. Adapun teknik sampling jenuh yang digunakan dalam menetapkan individu Untuk populasi pegawai dan teknik *accidental sampling* untuk masyarakat, jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah dengan mempergunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 “Cukup Tercapai”.

*Evaluation Of The Implementation Of Kampung Empang Pandan District  
Koto Gasib Period 2011-2017*

**ABSTRACT**

By

Yunita Sari

**Keywords:** *Evaluation, Implementation, Duties*

*This study aims to analyze the Evaluation of the Implementation of the Task of the Village Head of Empang Pandan Village, Koto Gasib District for the 2011-2017 Period. Indicators of this study are the village head who is assigned to carry out road construction such as asphaltting or semenisasi, the village head of the village has the task of building irrigation / drainage channels on each road, the village head of the village has the task of building a bridge to meet the facilities needed by the community. This type of research that is located in Pekanbaru City is a descriptive survey, which prioritizes the questionnaire list as a data collection tool and the data collected with this tool is then used as the main raw material for analyzing the empirical conditions of the objectivity of the existence of research objectives at the location being examined. The population used in this study is the Village Head, BPD Employees, Civil Servants, and Village Communities. The saturation sampling technique used in determining individuals For employee populations and accidental sampling techniques for the community, the types and data collection techniques used in this study consisted of, primary data collected using questionnaires and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use the frequency table tool. Based on this analysis technique, the researcher assessed and concluded that the Evaluation of the Implementation of the Task of the Head of Empang Pandan Village, Koto Gasib Subdistrict, 2011-2017 Period was "Quite Accomplished".*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Negara adalah organisasi kewilayahan yang bergerak dibidang kemasyarakatan dan kepentingan perseorangan dari segenap kehidupan yang multidimensial untuk pengawasan pemerintahan dengan legalitas kekuasaan tertinggi. Herman Finer (dalam Syafiie, 2003;9)

Adapun tujuan dari negara itu sendiri yaitu untuk menyelenggarakan ketertiban hukum, untuk mencapai kesejahteraan umum, untuk memperluas kekuasaan. Dengan demikian negara adalah suatu kelompok persekutuan, alat organisasi kedaerahan dan kewilayahan, yang memiliki sistem politik yang melembaga dari rakyat, keluarga, desa dan pemerintah yang lebih tinggi, selanjutnya rganisasi ini memiliki kewenangan untuk rakyatnya tenteram, aman, teratur, terkendali di satu pihak dan di lain melayani kesejahteraan dalam rangka mewujudkan cita-cita bersama.

Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia menurut Undang-Undang Dasar 1945 memberikan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Oleh karenanya penyelenggaraan otonomi daerah adalah dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab secara proporsional. Dasar pemikiran pemerintahan daerah ini didasarkan pada Undang-Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah yang merupakan landasan bagi pemerintah daerah dalam menjalankan roda pemerintahan di daerah.

Konsep pemikiran tentang otonomi daerah, mengandung pemaknaan terhadap eksistensi otonomi tersebut terhadap penyelenggaraan pemerintahan

daerah terdiri dari : Pemikiran pertama, bahwa prinsip otonomi daerah dengan menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya. Artinya bahwa daerah diberikan kewenangan membuat kebijakan daerah, untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk kesejahteraan Negara.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah tidak terlepas dari yang namanya organisasi, organisasi merupakan suatu wadah bagi pemerintah untuk melaksanakan seluruh aktivitas kerjasama yang memanfaatkan sumberdaya yang telah ada dengan menggunakan metode-metode tertentu dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Organisasi adalah sebagai setiap bentuk persekutuan anantara dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang disebut bawahan menurut Siagian (dalam Zulkifli, 2005; 127).

Dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi di butuhkan pula adanya adminitrasi yang baik guna untuk terciptanya good governance. Dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi di butuhkan pula adanya adminitrasi yang baik guna untuk terciptanya good governance. Adminitrasi merupakan salah satu cabang ilmu sosial, administrasi juga sebagai salah satu fenomena atau ciri masyarakat modern, secara eksplisit tergambar adminitrasi yaitu suatu bentuk daya upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Pasal 3 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah adalah Urusan Pemerintahan merupakan kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggaraan pemerintahan daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.

Berjalannya sistem pemerintahan disuatu Negara pasti berhubungan dengan politik, karena politik tersebut jika dilaksanakan dengan efektif dan sesuai dengan prosedur yang telah diatur maka Negara tersebut akan cepat berkembang dan maju. Negara-negara yang maju dan mampu dapat dipastikan bahwa politik didalamnya tertata dengan baik dan bagus. Setiap Negara memiliki sistem untuk menjalankan kehidupan pemerintahannya. Sistem tersebut adalah sistem pemerintahan. Ada beberapa macam sistem pemerintahan didunia ini seperti presidensial dan parlementer. Setiap sistem pemerintahan memiliki kelebihan dan kekurangan, karakteristik, dan perbedaan masing-masing. Sejak tahun 1945 Indonesia pernah berganti sistem pemerintah sistem pemerintahan. Indonesia pernah menerapkan kedua sistem pemerintahan ini. Selain itu terjadi juga perubahan pokok-pokok sistem pemerintahan sejak dilakukan amandemen UUD 1945. Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Indonesia adalah Negara yang menerapkan sistem pemerintahan Presidensial. Namun dalam perjalanannya, Indonesia juga pernah menerapkan sistem pemerintahan parlementer karena kondisi dan alasan yang ada pada waktu itu. Terlepas dari itu semua Indonesia juga memiliki Otonomi daerah, yang mana otonomi daerah itu adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan urus sendiri urusan

pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan otonomi daerah merupakan titik fokus yang penting dalam rangka memperbaiki kesejahteraan rakyat.

Pengembangan suatu daerah dapat disesuaikan oleh pemerintah daerah dengan potensi dan kekhasan daerah masing-masing. Ini merupakan kesempatan yang sangat baik bagi pemerintah daerah untuk membuktikan kemampuannya dalam melaksanakan kewenangan yang menjadi hak daerah.

Salah satu yang menjadi tulang punggung untuk mensukseskan otonomi daerah adalah pemerintahan yang ada di Desa atau Kelurahan, berkaitan dengan pembahasan tersebut, Desa dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Pembentukan desa sesuai dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 harus memenuhi persyaratan, diantaranya jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja perangkat, dan sarana serta prasarana pemerintahan. Pembentukan desa dapat berupa penggabungan beberapa desa, atau bagian desa yang bersandingan, atau pemekaran dari suatu desa menjadi dua desa atau lebih, atau pembentukan desa di luar desa yang telah ada. Pemekaran dari satu desa menjadi dua desa atau lebih ini dapat dilakukan setelah pencapaian paling sedikit 5 (lima) tahun penyelenggaraan pemerintah desa. Desa yang kondisi masyarakat dan wilayahnya tidak lagi memenuhi persyaratan dapat dihapus atau digabung.

Di dalam pelaksanaan Pemerintahan Desa di atur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 47 Tahun 2015 yaitu perubahan atas Peraturan Pemerintahan Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dengan terbitnya PP 47/2015 ini

akan makin memperkokoh asas kedudukan desa sebagai kesatuan masyarakat hukum, khususnya desa adat sebagai kesatuan masyarakat hukum adat yang merupakan gabungan antara prinsip genealogis dan prinsip territorial. Dan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 31 ayat (3), Pasal 40 ayat (4), Pasal 47 ayat (6), Pasal 50 ayat (2), Pasal 53 ayat (4), Pasal 66 ayat (5), Pasal 75 ayat (3), Pasal 77 ayat (3), dan Pasal 118 ayat (6) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa serta untuk mengoptimalkan penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa, telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 atas perubahan dari PP Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Maju atau tidaknya suatu daerah sangat ditentukan oleh kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan yaitu pemerintah daerah. Salah satu yang menjadi suksesor kesuksesan berjalannya pemerintahan daerah adalah pemerintahan di tingkat pedesaan atau Kelurahan, Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja instansi pemerintahan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah. Pemerintahan desa merupakan unit terdepan (ujung tombak) dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan semua program. Karena itu upaya untuk memperkuat desa (Pemerintah Desa dan Lembaga Kemasyarakatan) merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah (Widjaja, 2003: 76). Sehingga

penyelenggaraan Pemerintahan Desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Perlu adanya penyetuan arah dan pandangan bagi Pemerintah Desa yang dapat dijadikan contoh sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi Pemerintah secara terpadu, akan tetapi efektivitas kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi belum tentu dapat diterapkan dengan baik dan maksimal. Oleh sebab itu, peningkatan efektivitas kinerja sangat diharapkan guna terciptanya Pemerintahan yang baik. Dengan demikian diharapkan dengan adanya efektivitas kinerja yang baik akan dapat membantu pengelolaan manajemen utamanya penyediaan informasi dan pelayanan terhadap masyarakat, Sehingga tujuan efektivitas kinerja dalam suatu desa dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

Pemerintah Desa adalah pemerintah formal dari kesatuan masyarakat Desa, pemerintah desa memiliki kekuasaan serta wewenang dan kekuasaan sebagai pelimpahan dari pemerintah diatas, dimana Desa tempat segala urusan dari segenap unsur kesatuan masyarakat Desa, Keberhasilan atau kegagalan program pembangunan Desa sangat ditentukan oleh tingkat keteladanan Kepala Desa terkait kinerjanya, yang sejauh mana Kepala Desa dalam merencanakan, menggerakkan, memotivasi, mengarahkan, komunikasi, pengorganisasian dan pelaksanaan dapat dijalankan dengan baik. Pamarintah Desa selalu identik dengan berbagai keluhan masyarakat akan pelayanan yang tidak maksimal.

Pemerintahan Desa terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa. Perangkat Desa terdiri dari Aparat Desa dan Perangkat Desa lainnya. Sedangkan

yang dimaksud dengan Pemerintahan Desa adalah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Badan Permusyawaratan Desa adalah lembaga legislasi dan pengawasan dalam hal pelaksanaan peraturan desa, anggaran pendapatan dan belanja desa dan keputusan Kepala Desa. BPD berkedudukan sejajar dan menjadi mitra pemerintah Desa. Sementara kedudukan Aparat Desa menjadi sangat penting dalam membantu pelaksanaan tugas Kepala Desa.

Berdasarkan Permendagri No. 6 Tahun 2016 tentang Tupoksi Perangkat Desa menyatakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi dari Kepala Desa adalah:

1. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, Pembinaan kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan masyarakat Desa.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) Kepala Desa memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:
  - a. Menyenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
  - b. Melaksanakan pembangunan, seperti pembangunan sarana prasarana perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan.

- c. Pembinaan kemasyarakatan, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.
- d. Pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.
- e. Menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

Salah satu permasalahan desa yang paling mendasar adalah kurangnya tingkat pendidikan dan juga perekonomian yang bisa dikatakan berada pada rata-rata garis kemiskinan, khususnya pada desa yang masing berada jauh dari lokasi perkotaan atau pusat pemerintahan di masing-masing daerahnya.

Pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di salah satu desa atau selanjutnya akan disebut dengan kampung yang terletak di Kabupaten Siak Sri Indrapura, Kecamatan Koto Gasib, Kampung yang menjadi Objek penelitian penulis adalah Kampung Empang Pandan, dimana Kampung ini merupakan salah satu desa yang berada di kawasan pemerintaha Kecamatan Koto Gasib, meskipun Kampung empang pandan tidak tertinggal dalam hal teknologi ataupun perkembangan pemerintahan yang terjadi di perkotaan, namun dalam hal pembangunan (Infrastruktur) Desa, Pembinaan, dan pemberdayaan masyarakat nya, desa ini masing belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakatnya.

Berdasarkan data awal yang berhasil penulis dapatkan dengan cara melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian yaitu di Desa Empang Pandan,

penulis masih menemukan pembangunan infrastruktur yang memang belum berjalan sebagaimana mestinya, hal ini di perkuat dengan beberapa pembangunan yang tidak berjalan dan mengkrak tanpa adanya penjelasan kapan waktu penyelesaiannya. Jika di lihat berdasarkan data dan fakta dilapangan, penulis menduga bahwa kinerja pemerintahan di Desa Empang Pandan memang belum berjalan secara maksimal, hal ini tentunya didasari dari program-program yang telah di rencanakan dan di jalankan, akan tetapi pelaksanaan program tersebut berhenti di tengah jalan tanpa danya penjelesan dan penyelesaiannya.

Dalam menjalankan program Kampung Empang Pandan ini tentunya ada dana yang bersumber dari Pendapatan Asli Kampung maupun bantuan dari APBN dan APBD. Adapun rancangan peraturan Kampung Empang Pandan ini tercantum dalam RPK Empang Pandan Nomor: 2 Tahun 2018 yaitu tentang sumber pendapatan asli kampung. Di dalam RPK Empang Pandan No. 2 Tahun 2018 ini menyatakan bahwa sumber-sumber pendapatan asli kampung yang dapat digali dan dikelola terdiri dari, tanah kas milik kampung, pemanfaat tanah milik kampung atau tanah sosial masyarakat, swadaya dan partisipasi masyarakat, gotong royong masyarakat, pemakaian atau penggunaan sarana umum oleh pihak lain. Adapun yang menjadi sumber pendapatan asli kampung adalah tanah kas kampung, donator, BUMDes, berikut rincian dari sumber pendapatan asli kampung:

**Data I.1: Sumber Pendapatan Asli Kampung dari Tanah Kas Kampung 2011-2017**

No.	Sumber Pendapatan Asli Kampung	Rincian Pendapatan
1.	Tanah Kas Kampung	Kebun Sawit Luas 8 Ha

*Sumber: Kampung Empang Pandang, 2018*

**Data I.2: Sumber Pendapatan Asli Kampung dari Donatur dan Bumdes  
Tahun 2011-2017**

No.	Sumber Pendapatan Asli Kampung	Rincian Jumlah Pendapatan
1.	Donatur	Rp. 0
2.	Bumdes:	
	Tahun 2011	Rp. 5.101.459
	Tahun 2012	Rp. 5.873.756
	Tahun 2013	Rp. 9.284.266
	Tahun 2014	Rp. 8.151.939
	Tahun 2015	Rp. 10.495.688
	Tahun 2016	Rp. 11.052.300
	Tahun 2017	Rp. 13.507.700
	<b>Jumlah</b>	Rp. 94.721.579

*Sumber: Kampung Empang Pandang, 2018*

Jadi berdasarkan tabel di atas bahwa Kampung Empang Pandan memiliki 3 (Tiga) Sumber Pendapatan Asli Kampung yaitu yang pertama adalah dari Tanah Kas Kampung yang bersumber dari kebun sawit seluas 8 Ha, selain itu sumber pendapatan asli kampung yang lainnya adalah dari Bumdes yaitu berjumlah Rp. 94.721.579, dan tidak ada pendapatan yang bersumber dari donator.

Data dan penjelasan di atas merupakan sumber pendapatan asli kampung pada periode tahun 2011-2017 yang berasal dari dana Bumdes. Sedangkan untuk melihat sumber pendapatan selain dari sumber pendapatan asli kampung, yaitu berupa anggaran yang dikucurkan kepada Kampung Empang yaitu dari Kabupaten maupun Alokasi Dana Kampung, maka penulis akan menyajikannya pada data di bawah ini yang berhasil penulis dapatkan dari kantor Kampung Empang Pandan:

**Tabel I.3: Daftar Anggaran Pendapatan dan Belanja Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib, Kabupaten Siak.**

No	URAIAN	JUMLAH			
		Rp	2015	2016	2017
<b>a</b>	<b>Pendapatan</b>	Rp	1.691.991.722	1.504.644.762	1.811.196.228
1	Pendapatan Asli Kampung	Rp	8.153.000	9.700.000	10.400.000
2	Dana Kampung	Rp	269.213.103	602.846.332	766.560.925
3	Bagi dari Hasil Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten	Rp	9.887.148	10.973.944	10.967.236
4	Alokasi Dana Kampung	Rp	1.404.738.471	830.724.486	946.068.067
5	Bantuan Keuangan Kabupaten	Rp	0	50.400.000	77.200.000
<b>b</b>	<b>Belanja Kampung</b>				
1	Bidang Penyelenggaraan Pemerintah Kampung	Rp	777.158.296	580.585.452	649.342.626
2	Bidang Pembangunan	Rp	780.233.426	1.176.798.832	872.928.357
3	Bidang Pembinaan Kemasyarakatan	Rp	119.800.000	119.800.000	124.000.000
4	Bidang Pemberdayaan Masyarakat	Rp	31.000.000	31.000.000	173.800.000
5	Bidang Tak Terduga	Rp	0	0	0
<b>c</b>	<b>Pembiayaan Kampung</b>				
1	Penerimaan Pembiayaan	Rp	0	0	0
2	Pengeluaran Pembiayaan	Rp	<b>16.200.000</b>	<b>403.539.522</b>	<b>8.874.755</b>
3	Selisih Pembiayaan (a-b)	Rp	<b>16.200.000</b>	<b>403.539.522</b>	<b>8.874.755</b>
<b>Jumlah</b>			<b>1.708.191.722</b>	<b>1.908.184.284</b>	<b>1.820.070.983</b>

Sumber : Kantor Kampung Empang Pandan Tahun 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah pendapatan Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib mengalami penurunan yang signifikan, yaitu tahun 2015 pendapatan yang diperoleh sebesar Rp. 1.691.991.722, dan mengalami penurunan pada tahun 2016 yaitu pendapatan yang diperoleh sebesar Rp. 1.504.644.762, sedangkan pada tahun 2017 pendapatan yang diperoleh sebesar Rp. 1.811.196.228, hal ini mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dan setiap tahunnya antara pendapatan dengan pembiayaan mengalami kekurangan, untuk tahun 2015 mengalami kekurangan pembiayaan sebesar Rp. 16.200.000, dalam tahun 2016 juga mengalami kekurangan pembiayaan sebesar Rp. 403.539.522, dan pada tahun 2017 mengalami kekurangan pembiayaan sebesar Rp. 8.874.755.

Anggaran Pendapatan yang diterima oleh pihak Kampung Empang tersebut digunakan untuk bidang penyelenggaraan Pemerintah Kampung, bidang pelaksanaan pembangunan kampung, bidang pemberdayaan masyarakat. Di dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada penggunaan dana pada pelaksanaan pembangunan pada Kampung Empang. Berikut rekapitulasi anggaran dana pendapatan untuk pembangunan kampung Empang Pandan:

**Tabel I.4: Penggunaan Anggaran Dana Pendapatan Kampung Empang Pandan Dalam Pelaksanaan Pemabangunan Kampung Tahun 2015**

Pelaksanaan Pembangunan Kampung Empang Pandan 2015		
No	Rincian Pelaksanaan Pembangunan	Jumlah
1	Pembangunan/Rehabilitas Pemeliharaan Jalan Pembuatan Semenisasi	Rp. 269.213.103
2	Pembangunan/Rehabilitas Kantor Kampung	Rp. 39.934.000

Pelaksanaan Pembangunan Kampung Empang Pandan 2015		
No	Rincian Pelaksanaan Pembangunan	Jumlah
3	Pembuatan Pembangunan Gedung Bumkam	Rp. 136.570.000
4	Pembuatan Sumur Bor	Rp. 26.510.000
5	Pembuatan Pembangunan Box Culvert	Rp. 69.165.000
		Rp. 68.721.000
Total		Rp. 610.113.103

Sumber : Kantor Kampung Empang Pandan Tahun 2019.

**Tabel I.5: Penggunaan Anggaran Dana Pendapatan Kampung Empang Pandan Dalam Pelaksanaan Pemabangunan Kampung Tahun 2016**

Pelaksanaan Pembangunan Kampung Empang Pandan 2016		
No	Rincian Pelaksanaan Pembangunan	Jumlah
1	Semenisasi Jalan Kampung	Rp. 155.825.000
		Rp. 321.030.000
		Rp. 125.991.332
		Rp. 146.912.500
		Rp. 130.146.250
		Rp. 116.893.750
Total		Rp. 996.798.532

Sumber : Kantor Kampung Empang Pandan Tahun 2019.

**Tabel I.6: Penggunaan Anggaran Dana Pendapatan Kampung Empang Pandan Dalam Pelaksanaan Pemabangunan Kampung Tahun 2017**

Pelaksanaan Pembangunan Kampung Empang Pandan 2016		
No	Rincian Pelaksanaan Pembangunan	Jumlah
1	Pembangunan/Rehabilitas Pemeliharaan Jalan	Rp. 527.550.000
2	Pembangunan/Rehabilitas Sarana dan Prasarana Pendidikan	Rp. 241.086.500
3	Pembangunan/Rehabilitas Box Culvert	Rp. 44.134.000
Total		Rp. 812.770.500

Sumber : Kantor Kampung Empang Pandan Tahun 2019

Berdasarkan pada tabel I.3 bahwa pembangunan yang akan dilaksanakan adalah pembangunan/rehabilitas pemeliharaan jalan pembuatan semenisasi, pembangunan/rehabilitas kantor kampung, pembuatan pembangunan gedung Bumkam, pembuatan sumur bor, pembuatan pembangunan box culvert, dengan total keseluruhan dananya adalah Rp. 610.113.103.

Selanjutnya pada tabel I.4 bahwa pembangunan yang akan dilaksanakan adalah khusus untuk semenisasi jalan dengan total jumlah anggarannya adalah Rp. 996.798.532. Dan yang terakhir tabel I.5 dapat dijelaskan bahwa pembangunan yang akan dilaksanakan adalah pemeliharaan jalan dengan dana yang di anggarkan sebesar Rp. 527.550.000, untuk sarana pendidikan di anggarkan dana sebesar Rp. 241.086.500, sedangkan untuk pembangunan Box Culvert sebesar Rp.44.134.000.

Untuk melihat lokasi yang menjadi objek dalam pembangunan/rehabilitas semenisasi jalan, pembangunan/rehabilitas box culvert, dan pembangunan lainnya pada 1 (satu) periode dapat dilihat berikut ini

**Tabel I.7: Lokasi Pembangunan yang Dilakukan Dalam Periode 2011-2017**

No.	Tahun	Pembangunan	Lokasi
1.	2011	PAUD	RT/RW 13/05
		Semenisasi Jalan	RT/RW 11/04
		Gorong-Gorong	RT/RW 09/03
2.	2012	PAUD	RT/RW 04/02
		Semenisasi	RT/RW 19/06
		Semenisasi	RT/RW 10/15
		Jembatan Box Colvert	Blok L No. 10
3.	2013	Semenisasi	RT/RW 03/01
			RT/RW 01/03
			RT/RW 15/05
4.	2014	Pembangunan TK	RT/RW 04/02
		Pembangunan Pagar	RT/RW 13/04
		Gorong-Gorong	RT/RW 04/05
		Semenisasi	RT/RW 12/04
		Semenisasi	RT/RW 07/06

No.	Tahun	Pembangunan	Lokasi
5.	2015	Semenisasi	RT/RW 04/06
		Semenisasi	RT/RW 15/05
		Semenisasi	RT/RW 15/05
		Kantor Kampung	RT/RW 04/02
		Gedung Bumkam	RT/RW 04/02
		Sumur Bor	RT/RW 04/02
		Box Culvert	RT/RW 13/05
6.	2016	Semenisasi	RT/RK 01/03
			RT/RK 01/01
			RT/RK 05/02
7.	2017	Semenisasi	RT/RK 13/05
		Semenisasi	RT/RK 04/05
		Jembatan Box Colvert	RT/RK 04/02

Sumber : *Kantor Kampung Empang Pandan Tahun 2019*

Jika dilihat dari dana yang di anggarkan untuk pembangunan, seharusnya pembangunan pada kampung Empang Pandan sudah berkembang dan memiliki bangunan yang bagus untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, terutama adalah sarana dan prasarana jalan. Berdasarkan data di atas terlihat beberapa titik daerah yang ada di Kampung Empang Pandan yang dilakukannya pembangunan seperti semenisasi jalan, box culvert, dan pembangunan pendidikan. Tetapi hal ini masih belum dilaksanakan secara merata, karena berdasarkan observasi penulis bahwa kampung Empang Pandan masih ada jalan rusak dan juga tidak memiliki saluran air (drainase).

Observasi penulis diperkuat dari data yang penulis dapatkan dari Kampung Empang Pandan bahwa ada beberapa RT/RW yang tidak mendapatkan pembangunan, untuk mengetahui titik-titik mana saja yang belum mendapatkan pembangunan, maka penulis akan memaparkan terlebih dahulu jumlah RT/RW yang ada di kampung Empang Pandan , berikut ini akan dipaparkan dalam bentuk tabel:

**Tabel I.8: Daftar RT/RW Di Kampung Empang Pandan**

No.	Daftar RT/RW Kampung Empang Pandan	Nama Ketua RK/RT
1.	RK I	Supardi
	RT 01	Untung
	RT 02	Sukayat
	RT 03	Harun Sohar
	RT 19	M. Sopian Harahap
	RT 20	Bahari
2.	RK II	Nur Sholikhin
	RT 04	Bukhori
	RT 05	Supaul
	RT 06	Burhanudin
3.	RK III	F. Loso
	RT 07	Bambang Supriyadi
	RT 08	Simin
	RT 09	Hadi Wiyono
4.	RK IV	Ponimin
	RT 10	Tukirin
	RT 11	Wahono
	RT 12	Joko Purnomo
5.	RK V	Sugeng Eko Prasetyo
	RT 13	Nurkholis
	RT 14	Paiman
	RT 15	Edi Susanto
	RK VI	H. Sholikhin
	RT 16	Muhasim
	RT 17	H. Sunaryo
	RT 18	Rusin

Sumber: Kantor Kampung Empang Pandan, 2019

Dari beberapa RK ataupun RT yang ada di tabel, ada yang tidak tercantum pada titik lokasi yang akan dilakukannya pembangunan, hal ini menggambarkan bahwa adanya ketidak pemerataan dalam melaksanakan pembangunan pada Kampung Empang Pandan, karna ada beberapa titik yang sangat membutuhkan

pembangunan jalan, sesuai dengan observasi penulis di lapangan, kebanyakan jalan yang rusak ada pada RT/RK 10/IV, dan juga RT/RK 16/VI yang membutuhkan renovasi jembatan.

Berdasarkan Peraturan Kampung (Perkam) Empang Pandan Nomor: 05 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kampung Tahun 2011-2017 bahwa pada tahun 2017 prioritas masalah yang harus diselesaikan meliputi 4 bidang utama yakni bidang penyelenggaraan pemerintahan, bidang pembangunan kampung, bidang pembinaan kemasyarakatan dan bidang pemberdayaan masyarakat yang diuraikan pada masing-masing bidang. Usulan yang masuk ke dalam masing-masing bidang tersebut didasarkan kepada masalah dan potensi yang ada di masyarakat.

Adapun permasalahan yang menjadi prioritas di Kampung Empang Pandan telah di jelaskan pada Rencana Kerja Pemerintahan Kampung (RKP-Kampung), Dimana RKP Kampung ini di susun oleh pemerintahan Desa Empang Pandan untuk menganalisis potensi atau kegiatan apa yang menjadi prioritas di dalam pembangunan. Lebih jelas tentang prioritas masalah dan juga terkait dengan permasalahan secara umum Kampung Empang Pandan, dapat Penulis jabarkan sebagai berikut:

1. Bidang Penyelenggaraan Pemerintahan Kampung:
  - a. Penghasilan tetap dan tunjangan yang masih jauh dari UMR Kabupaten
  - b. Biaya operasional yang belum terkelola dengan maksimal
  - c. Aparatur kampung belum maksimal dalam membuat peraturan kampung

- d. Aparatur belum mampu membuat Desain RAB dan Gambar Teknis
2. Bidang Pelaksanaan Pembangunan Kampung (Sub Bidang Infrastruktur dan Lingkungan Kampung).
  - a. Masih Banyak Jalan Tanah.
  - b. Belum tersedianya balai pertemuan Kampung.
  - c. Saluran drainase di Kampung yang belum memadai.
  - d. Sarana dan prasarana serta fasilitas pendidikan dan kesehatan yang belum memadai.
  - e. Belum tersedianya gedung BUMKampung.
  - f. Belum tersedianya sarana dan prasarana pustaka yang memadai.
  - g. Honor guru PAUD, TK dan PDTA yang masih kurang memadai.
3. Bidang Pembinaan Kemasyarakatan
  - a. Prasarana olahraga yang masih kurang.
  - b. Kampung belum mempunyai gedung serba guna untuk kegiatan olah raga dan kegiatan seni.
  - c. Pelaksanaan kegiatan sanggar seni dan budaya blm semua berjalan dengan maksimal.
  - d. Pelaksanaan kegiatan LPM belum berjalan.
  - e. Pelaksanaan kegiatan Karang taruna blm semua berjalan.
  - f. Pelaksanaan kegiatan Hansip dan linmas belum berjalan.
4. Bidang Pemberdayaan Masyarakat

Masih kurangnya biaya operasional Dasawisma yang masih rendah.

Dalam pelaksanaan pemerintahan Desa, peran dari pelaksana kebijakan tidaklah cukup untuk menjamin keberhasilan dari pelaksanaan program atau

kebijakan, dalam pemerintahan Desa ada pihak Badan Permusyawaratan Desa (BPD) untuk memberikan pengawas terhadap pelaksanaan pemerintahan Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam sistem pemerintahan desa sekarang ini menempati posisi yang sangat penting.

Keberadaan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) semakin dikuatkan sebagai lembaga permusyawaratan di tingkat Desa. Penguatan BPD merupakan amanah dari UU Desa. Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis. Dalam Permendagri No.110/2016 Badan Permusyawaratan Desa mempunyai fungsi, membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, dan melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

Selain melaksanakan fungsi diatas, Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 110 Tahun 2016 tentang Badan Permusyawaratan Desa, maka disebutkan bahwa BPD memiliki tugas sebagai berikut:

1. Menggali aspirasi masyarakat;
2. Menampung aspirasi masyarakat;
3. Mengelola aspirasi masyarakat;
4. Menyalurkan aspirasi masyarakat;
5. Menyelenggarakan musyawarah BPD;
6. Menyelenggarakan musyawarah Desa;
7. Membentuk panitia pemilihan Kepala Desa;
8. Menyelenggarakan musyawarah Desa khusus untuk pemilihan Kepala Desa antarwaktu;
9. Membahas dan menyepakati rancangan Peraturan Desa bersama Kades.
10. Melaksanakan pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa;
11. Melakukan evaluasi laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa;

12. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan Pemerintah Desa dan lembaga Desa lainnya; dan melaksanakan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tugas Badan Permusyawaratan Desa (BPD) tersebut, termuat dalam

Bagian Kedua Pasal 32 Permendagri Nomor 110 Tahun 2016 tentang BPD.

Berdasarkan gambaran umum diatas dan juga berdasarkan hasil dari pengamatan penulis dilapangan secara langsung dan di dukung dengan data awal yang berhasil penulis dapatkan di lapangan dan juga kantor Desa Empang Pandan, maka penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena yang menjadi dasar penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Kampung Empang Pandan, Kecamatan Koto Gasib. Adalah sebagai berikut ini:

1. Permasalahan yang terjadi di Kampung Empang Pandan berkaitan dengan pembangunan infrastruktur, yang mana salah satunya adalah infrastruktur jalan, hampir sebagian besar jalan-jalan di Desa Empang Pandan merupakan jalan tanah, dan belum ada pembangunan untuk melakukan semenisasi ataupun pengaspalan. Sedangkan dana untuk pembangunan terutama untuk pembangunan/semenisasi setiap tahunnya terus di anggarkan terutama pada tahun 2016. Pada tahun 2016 dana pembangunan untuk kampung hanya berfokus untuk semenisasi jalan, tetapi berdasarkan observasi penulis di lapangan masih banyak jalan yang belum di lakukannya semenisasi.
2. Belum meratanya pembuatan irigasi atau saluran air, sehingga masih banyak jalan-jalan yang belum memiliki irigasi. Tetapi untuk anggaran dananya sudah ada yaitu untuk pembangunan box culvert setiap tahunnya.

3. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis menduga bahwa fungsi dari Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam mengawasi pemerintahan desa khususnya dalam pembangunan fisik belum berjalan sebagai mana mestinya, hal ini dapat di perkuat dari temuan permasalahan di lapangan yang tidak ada tindakan atau kejelasan pembangunan ataupun pelaksanaan program-program pembangunan yang telah di rencanakan Pemerintah Desa Empang Pandan.

Dari fenomena permasalahan-permasalahan yang penulis temukan dan telah dijelaskan pada latar belakang di atas maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian Kantor Desa Empang Pandan dengan mengangkat judul penelitian “Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017”

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan diatas Peneliti dapat menarik perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017?
2. Apasaja hambatan-hambatan yang di hadapi oleh Penghulu Kampung Empang Pandan untuk menjalankan pemerintahannya pada masa Periode 2011-2017?

#### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017.
  - b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang di hadapi oleh Penghulu Kampung Empang Pandan untuk menjalankan pemerintahannya pada masa Periode 2011-2017.
2. Kegunaan penelitian
- Diharapkan penelitian ini berguna bagi:
- a. Teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu adminitrasi, minimal dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang Adminitrasi, khususnya dibidang Adminitrasi Publik.
  - b. Akademis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi atau studi perbandingan bagi kawan-kawan yang akan melakukan penelitan di Fakultas ilmu sosial dan politik universitas islam riau terkait dengan judul penelitian yang sama, yaitu pembahasan mengenai Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung.
  - c. Praktis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pihak Pemerintahan Desa Empang Pandan, peneliti mengharapakan semoga penelitian ini menjadi salah satu acauan dalam melaksanakan tugas serta kewajiban sebagai pelayan masyarakat yang bertanggung jawab untuk kepentingan masyarakat.

## BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR

### A. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

Teori yang ada pada penelitian ini bertujuan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Teori juga digunakan untuk sebagai tolak ukur dalam menjawab sebuah penelitian. Maka dari itu penulis memaparkan beberapa teori ataupun konsep di dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk mendukung penelitian penulis.

#### 1. Konsep Administrasi

Administrasi dalam arti sempit menurut Handyaningrat (2002:2) dalam bukunya pengantar administrasi dan manajemen sebagai berikut:

“Administrasi secara sempit berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda) yaitu meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*)”

Jadi administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan ketatausahaan yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan dan pengarsipan suat serta mempermudah memperoleh informasi kembali jika dibutuhkan. Sedangkan Administrasi dalam arti luas berasal dari kata Administration (bahasa Inggris) yang dikemukakan beberapa ahli dan dikutip oleh Soewarno Handyaningrat dalam bukunya Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (2002:2). Administrasi dalam arti luas yaitu :

Leonard D. White dalam bukunya Introduction to The Study of Public

Administration mengatakan :

“Administration is a process <sup>23</sup> on to all group effort, public or private, civil or military, large scale or small scale... etc. (Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, negara, swasta, sipil, atau militer, usaha besar atau kecil, dan sebagainya).”

Di dalam proses administrasi pada umumnya memerlukan dua orang atau lebih dan kelompok yang terdiri dari kelompok-kelompok yang berada dalam suatu negara, yang bekerja di bidang swasta, bidang sipil atau bidang militer yang bekerja sama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

William H. Newman dalam bukunya *Administrative Action* mengemukakan bahwa :

*“Administration has been defined as the guidance, and leadership and control of the effort of a group of individuals towards some common goal. (Administrasi didefinisikan sebagai bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan dari usaha-usaha kelompok individu-individu guna tercapainya tujuan bersama).”*

Definisi tersebut menjelaskan administrasi memerlukan sebuah tindakan yang dapat berupa bimbingan, kepemimpinan, pengawasan yang efektif yang merupakan fungsi-fungsi administrasi untuk mencapai suatu tujuan bersama yang sudah ditentukan.

The Liang Gie (2009:9) dalam bukunya administrasi perkantoran modern mengatakan bahwa : “Administrasi secara luas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.”

Administrasi secara luas tersebut menjelaskan bahwa serangkaian kegiatan yang memerlukan proses kerja sama dan bukan merupakan hal yang baru karena dia telah timbul bersama-sama dengan timbulnya peradaban manusia.

Menurut Siagian (2008:2) dalam buku Filsafat Administrasi mengatakan: “Administrasi adalah satu keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Menurut Dunsire (dalam Kusdi, 2011:7)

Administrasi dapat diartikan sebagai cara atau sarana untuk menggerakkan organisasi.

Mengacu kepada perspektif jasa pelayanan sebagai produk suatu lembaga, konsep administrasi diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh satu atau sekelompok orang tertentu. Keterangan itu cenderung di manfaatkannya untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai kebutuhan atau tujuan lainnya. Administrasi sebagai salah satu cabang studi ilmu sosial, definisinya tidak terbatas hanya sekedar pekerjaan yang berkenaan dengan ketatausahaan dari suatu organisasi. Administrasi dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia di dalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Atmosudirdjo (dalam Zulkifli, 2009:9) misalnya terpaksa harus merumuskan ragam pengertian untuk menerangkan lingkup konsep administrasi yaitu :

1. Administrasi sebagai fungsi atau kegiatan (*activity*) adalah seperangkat kegiatan-kegiatan yang tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin serta mengendalikan suatu organisasi modern yang menjadi wahana suatu urusan atau usaha dan sekaligus apa yang berlangsung didalamnya.
2. Organisasi modern sebagai badan, adalah organisasi yang mempunyai konstitusi dan statuta yang tertentu sehingga jelas apa yang menjadi maksud (*purpose*) dan tujuan-tujuannya (*goals*), usahanya, sumber pendanaannya (*financial resources*), serta langka-langkah yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan-tujuannya.
3. Setiap organisasi modern dikepalai (yang bertugas dan bertanggung jawab) dan dipimpin (yang mengerakan secara terarah dan bertujuan) oleh administrator.
4. Administrator bisa perorangan bisa suatu dewan.
5. Administrator menunaikan tugas, wewenang, kewajiban, dan tanggung jawabnya melalui apa yang disebut administrasi.

Tentang pentingnya kebijakan pembagian kerja berdasarkan masing-masing hirarki organisasi tergambar dalam batasan berikut ini. Administrasi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja

sebagaimana yang di tentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Adam (dalam Syafri, 2012:8) administrasi adalah kemampuan mengkoordinasikan berbagai kekuatan sosial yang sering kali bertentangan satu dengan yang lainnya didalam satu organisasi sedemikian padunya sehingga kekuatan-kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan.

Menurut Silalahi (dalam Zulkifli, 2009:10) Terdapat tiga pengertian substansial yang terkandung dalam sejumlah definisi konsep administrasi tersebut.

1. Bahwa administrasi dapat dipandang sebagai seni. Keberhasilan penerapannya memerlukan kiat-kiat tertentu yang bersifat sangat situasional dan kondisional. Administrasi sangat terikat kepada aspek kondisi,waktu dan tempat dimana dia di jalankan.
2. Bahwa didalam konsep administrasi terdapat unsur-unsur; adanya dua orang manusia atau lebih; adanya tujuan yang hendak dicapai; adanya tugas tugas yang harus dilaksanakan; adanya perlengkapan dan peralatan untuk melaksanakan tugas; adanya pertimbangan rasional dalam merumuskan dan menyediakan setiap unsur tersebut diatas.
3. Bahwa administrasi sebagai sesuatu proses kerjasama bukan merupakan konsep yang baru. Dia sudah ada dan dijalankan semenjak manusia mengenal peradapan. Tentang keberadaan administrasi sebagai suatu proses tindakan tergambar dari ungkapan yang dikemukakan oleh herbert A. Simond (Zulkufli 2009:11) yaitu apabila ada dua orang yang bekerja bersama untuk menggulingkan sebuah batu yang tidak dapat di gulingkan hanya oleh seseorang diantara mereka,pada saat itu administrasi telah ada.

Menurut Gladden 1953 (dalam syafri 2012:9) Administrasi adalah sebagai aktifitas manusia yang bersifat umum yang dilaksanakan baik didalam maupun diluar lingkaran publik, didalam masyarakat manapun.

Jika dilihat dari jenis pelayanan diatas administrasi dapat dibagi menjadi 2 yaitu: Administrasi Negara dan Administrasi Niaga. Kedua administrasi tersebut mempunyai perbedaan yaitu administrasi negara lebih berorientasi kepada kegiatan kerja sama yang ada pada ruang lingkup pemerintahan dan juga lebih mementingkan kepentingan masyarakat dan tidak mengambil keuntungan, sedangkan administrasi niaga lebih berorientasi pada kegiatan kerjasama bisnis, yakni lebih mengutamakan keuntungan dari masyarakat yang berkepentingan.

Dalam aspek studi ilmu administrasi negara ada beberapa prinsip-prinsip umum yang harus dipahami dan di implementasikan oleh para administrator.

Hendri Fayol (dalam Zulkifli, 2005:71) merumuskan 14 prinsip umum administrasi yaitu:

1. Pembagian kerja (*defesien of work*) dimaksudkan untuk memusatkan kegiatan, pengkhususan orang dalam bidangnya (*spesialisasi*) agar memperoleh efisiensi tertinggi.
2. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*) wewenang merupakan hak administrator atau menejer untuk memberikan perintah dan merupakan suatu yang melekat dalam jabatan administrator atau manajer. Konsekuensi dari pemilikan wewenang tersebut adalah tanggung jawab, baik bagi yang memberi maupun yang menerima perintah. Keseimbangan antara wewenang yang didelegasikan dengan tanggung jawab perlu untuk dipertimbangkan.
3. Disiplin (*discipline*) merupakan hal yang mutlak dalam hal kegiatan kerja sama, dalam hal mana anggota organisasi tunduk dan menaati peraturan yang telah di tetapkan. Disiplin mengikat semua tingkat kepemimpinan organisasi dan menuntut adanya sanksi.
4. Kesatuan perintah (*unity of command*) pekerja (bawahan) menerima perintah hanya dari satu pimpinan (atasan).
5. Kesatuan arah atau tujuan (*unity of direction*) bahwa kegiatan organisasi harus mempunyai tujuan yang sama dan langsung dari perencanaan yang dibuat oleh manajer.
6. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum (organisasi) diatas kepentingan pribadi (*subordination og individual to general interest*) dalam hal ini kepentingan organisasi sebagai kepentingan bersama harus didahulukan, bukan kepentingan pribadi.
7. Pengupahan dan penggajian (*renumeration*) pengkajian dalam metoda pembayarannya harus adil dan jujur sesuai dengan kompensasi pekerjaan dengan mengusahakan agar dapat memuaskan pimpinan dan bawahan.
8. Sentralisasi (*centralization*) wewenang perlu didelegasikan kepada bawahan tetapi tanggung jawab akhir tetap di pegang oleh pimpinan puncak (top manajer) masalahnya seberapa besar wewenang didelegasikan, disentralisasikan, atau dipusatkan.
9. Skala hiarki (*scala skain*) merupakan garis wewenang dan program yang di turunkan dari pinpinan puncak kebawah dan pekerja.
10. Tata tertip (*order*) penempatan dan pendayahgunaan sumber daya (orang-orang dan barang-barang) sesuai dengan tempatnya dalam suatu organisasi.

11. Keadilan (*euty*) kesetiaan dan pengabdian anggota harus di imbangi dengan sikap keadilan dan kebaikan serta perlakuan wajar dari manajer terhadapnya.
12. Stabilitas jabatan (*stability of tunere*) memberikan waktu yang cukup sangat diperlukan pekerja untuk menjalankan fungsinya dengan efektif, sehingga perlu mengurangi intensitas pergantian jabatan atau personal.
13. Prakarsa atau inisiatif (*initiatife*) dalam semua tingkatan organisasi semangat kerja didukung oelh perkembangannya prakarsa dan karenanya kepada bawahaan perlu diberikan kebebasan untuk memikirkan dan mengeluarkan pendapat tentang semua aktifitas, bahkan melihat dan menilai kesalahan-kesalahan yang terjadi.
14. Solidaritas kelompok kerja (*la esprit decorps*) prinsip ini menitik beratkan semangat persatuan dan kesatuan, perlunya kerja sama dan memelihara hubungan antar pekerja untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja.

Selanjutnya menurut Hodgkinson (dalam kusdi, 2011:7) Administrasi adalah aspek-aspek yang lebih banyak berurusan dengan formulasi tujuan, masalah terkait nilai dan komponen-komponen manusia dalam organisasi.

Pemerintah menjalankan tugas kerjasama untuk mencapai sasaran pembangunan melalui aparatur pemerintahan, jadi dalam hal ini perlu administrasi yang dimaksud atas pemerintah dan masyarakat.

### **1.1 Konsep Administrasi Publik**

Adminsitrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Siagian dalam bukunya *Filafat Administrasi* (2008:7) mengatakan bahwa: “Administrasi merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara”.

The Liang Gie (2009:9) dalam bukunya *administrasi perkantoran modern* mengatakan bahwa Administrasi secara luas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Administrasi secara etimologi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *administration* atau *to administear* yang berarti mengelola (*to manage*) atau menggerakkan (*to direct*). Administrasi dalam arti sempit yaitu kegiatan tata usaha seperti tulis menulis, surat menyurat.

Pengertian administrasi secara luas menurut Siagian yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya *Teori Administrasi Publik* (2011:3) mengatakan:

“Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang di tentukan sebelumnya”

Gie yang dikutip oleh Pasolong dalam bukunya *Teori Administrasi Publik* (2011: 3) mengemukakan bahwa Administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa administrasi publik berhubungan dengan dua orang atau lebih yang bersifat dan membahas kenegaraan dalam suatu perjanjian untuk mengejar tujuan bersama di dalam suatu negara.

Pengertian administrasi publik diatas menjelaskan bahwa administrasi publik adalah ilmu yang mempelajari kekuasaan yang terdiri dari suatu badan atau lembaga politik-politik dari suatu negara ke negara lain.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan suatu hal yang penting bagaimana cara- cara suatu badan pemerintahan atau lembaga pemerintahan tersebut di kumpulkan, di organisasikan, di perlengkapan orang-orang yang menjalankannya, di biyai, di beri suatu tindakan, dan bagaimana suatu organisasi tersebut di pimpin.

Pengertian administrasi publik diatas menjelaskan bahwa manajemen dan suatu organisasi yang terdiri dari beberapa manusia dan peralatan seperti sarana dan prasarana yang terdiri dari jumlah orang yang terlibat, sifat tujuan yang hendak dicapai, ruang lingkup serta tugas yang hendak dijalankan, dan sifat kerja sama yang dapat dikembangkan agar mencapai tujuan pemerintah.

Dari definisi tersebut menjelaskan bahwa administrasi publik sebagai proses kegiatan yang artinya sesuatu yang permulaannya diketahui akan tetapu akhirnya tidak diketahui, yang dimulai sejak adanya dua orang atau lebih yang bersepakat untuk memulai bekerja sama dan apabila memutuskan untuk tidak bekerja sama lagi harus diputuskan bersama yang digunakan untuk melaksanakan kekuasaan politik disuatu negara.

Jadi, dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Administrasi Negara merupakan rangkaian kegiatan penyelenggaraan kerjasama yang ikhlas dan sukarela yang dilakukan oleh aparatur negara atau aparatur pemerintahan untuk mengatur dan menjalankan kekuasaan negara guna mencapai tujuan negara secara efektif dan efisien.

## **2. Konsep Organisasi**

Disiplin administrasi akan terpusat pada penelaahan tentang organisasi, sebab fenomena kerja sama sebagai telaahan ilmu administrasi hanyalah fenomena kerja sama yang berlangsung secara organisasional, Maka Peneliti

mengemukakan beberapa pengertian dan definisi organisasi yang di kemukakan oleh para ahli di antaranya :

Menurut Siagian dalam bukunya Filsafat Administrasi (2008:7) pengertian organisasi sebagai berikut:

“Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan di mana terdapat seorang atau beberapa orang yang di sebut atasan dan seseorang atau beberapa orang yang di sebut bawahan.”

Definisi di atas menjelaskan bahwa organisasi memerlukan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara ikhlas dan sukarela secara terikat di suatu badan atau lembaga pemerintahan yang terdapat atasan dan bawahan yang kemudian di tentukan penempatan tujuan yang jelas yakni tujuan ditentukan oleh semua orang yang langsung terlibat dalam proses pelaksanaan tujuan tersebut.

Lubis dan Husein dalam Sedarmayanti (2000:20) dalam bukunya Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi sebagai berikut:

“Organisasi sebagai suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai sesuatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas batas yang jelas, sehingga dapat di pisahkan secara tegas dari lingkungannya.”

Dari definisi tersebut organisasi merupakan suatu alat untuk pencapaian tujuan dari berbagai pihak yang berada di luar organisasi tersebut, dan sebagai alat yang terdiri dari sarana dan prasarana untuk pencapaian tujuan. Untuk itu organisasi harus di buat secara rasional, dalam arti harus di bentuk dan beroperasi berdasarkan ketentuan formal dan perhitungan efisiensi supaya hasilnya efektif.

Dimock yang di kutip Handyaningrat (2002:42) dalam bukunya

Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen sebagai berikut:

“Organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari bagian bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat mengenai kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah di tentukan.”

Definisi di atas memberikan gambaran bahwa dalam organisasi terdapat unsur-unsur seperti adanya kelompok yang di kenal, adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain sang berkaitan yang merupakan kesatuan usaha atau kegiatan, tiap-tiap anggota sumbangan usaha atau tenaganya, adanya kewenangan , koordinasi dan pengawasan dalam suatu tujuan.

Dalam pelaksanaan administrasi, sebuah organisasi merupakan salah satu tempat yang wajib dimiliki dan berperan penting. Tanpa oraganisasi tidak akan mungkin sebuah rencana akan tercapai terutama di dalam pemerintahan yang bertujuan untuk tercapainya otonomi daerah. Menurut Ancok (2012:21) organisasi sebagai tempat bagi sejumlah manusia untuk menjalankan aktivitas-aktivitas dalam pencapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan bersama dalam sebuah kelompok.

Menurut Torang (2013:25) Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksanaan tugas yang didisain untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama serta cara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang /sekelompok orang yang disebut bawahan (Siagian, 2008:6).

Konsep organisasi (*organization*) nampaknya merupakan titik sentral dari maksud dan tujuan diaplikasikannya setiap aspek studi administasi. Bahwa keberadaan setiap aspek studi administrasi itu dimaksudkan untuk memberikan

dukungan kepada kebijakan managerial dan operasional dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Definisi konsep administrasi dalam arti luas ber titik tolak dari pendekatan multi aspek dan dimensi yang melekat dengan aktivitas organisasi itu. Pendekatan demikian melatar belakangi beragam redaksionis definisi organisasi yang telah di tulis. Siagian (dalam Zulkifli 2009:14). Merumuskan definisi organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa orang yang di sebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang di sebut bawahan.

Sebagai suatu proses organisasi berarti serangkaian aktivitas kolektif dari orang orang yang diawali dengan penentuan tujuan, pembagian kerja dengan perincian tugas tertentu, pendelegasian wewenang, pengawasan, dan di akhiri dengan pengevaluasian pelaksanaan tugas. Definisi organisasi menurut pendekatan proses antara lain tergambar dalam pendapat Massie (dalam Zulkifli, 2009:14). Yaitu organisasi merupakan suatu kerja sama sekelompok orang yang membagi tugas tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan hubungan kerja dan menyatukan aktivitas aktivitasnya ke arah pencapaian tujuan bersama.

Organisasi adalah kolektivitas khusus manusia yang aktivitas-aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dunsire (dalam Kusdi, 2011:4).

Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan tempat atau wadah

pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai aktivitas bagi pencapaian tujuan (Syafri, 2012:12).

Sementara itu menurut barnard (dalam budiyono, 2004:166) organisasi adalah suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan organisasi merupakan badan, wadah, tempat dari kumpulan orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **3. Konsep Manajemen**

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yakni management, yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari Bahasa Italia, maneggio, yang diadopsi dari Bahasa Latin managiare, yang berasal dari kata manus, yang artinya tangan (Samsudin, 2006: 15).

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh banyak ahli. Manajemen menurut G.R. Terry adalah sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2001: 3).

Johnson dan Abdul Choliq (2011:2), sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Menurut Manullang (2002:3), Bila mempelajari literatur manajemen, maka

akan ditemukan bahwa istilah manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga manajemen sebagai suatu seni (*art*) dan sebagai suatu ilmu.

Menurut Budiyono (dalam Terry, 2003:7) mendefinisikan manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengadilannya yang dilakukan untuk menentukan melalui pemanfaatan daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen sebagai suatu seni (*Art*) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan, tetapi banyak para pendapat dan para ahli berbeda pendapat tentang manajemen. dan ciri-ciri manajemen sebagai ilmu adalah :

1. Kesuksesan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi dan didukung oleh sifat-sifat dan bakat.
2. Dalam proses pencapaian tujuan sering kali melibatkan unsur naluri.
3. Dalam pelaksanaan kegiatan, faktor yang cukup yang menentukan keberhasilan.

Menurut Feriyanto dan Shyta (2015:4) Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai proses kegiatan dalam rangka menerapkan tujuan dan sebagai kemampuan dan keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Stoner sebagaimana dikutip oleh Handoko, menyebutkan bahwa “manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Abdul Choliq, 2011:3)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Menurut pendapat Siagian (2003:5), mengatakan, 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 sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dalam manajemen adanya peranan disetiap tanggungjawab untuk mencapai tujuan bersama. Berpedoman kepada sejumlah literatur ilmu administrasi dan manajemen, juga di temukan sudut pandang yang berbeda dikalangan para praktisi dan akademisi dalam merumuskan batasan atau definisi konsep manajemen.

Definisi konsep manajemen yang menunjukkan secara eksplisit esensialnya penataan terhadap sumber daya organisasi, tergambar pada rumusan yang dikemukakan oleh The Liang Gie (dalam Zulkifli 2009:16) menurutnya manajemen suatu sub konsep tata pimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan penerahan fasilitas kerja agar tujuan kerja sama benar-benar tercapai. Dia juga mengemukakan bahwa manajemen sebagai suatu proses memiliki 6 fungsi utama: Perencanaan, Pembuatan keputusan, Pengarahan, Pengkoordinasian, Pengontrolan dan Penyempurnaan.

Perencanaan adalah kegiatan yang menentukan hal-hal yang harus dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan serta bagaimana cara-cara mengerjakannya.

1. *Pembuatan keputusan* adalah kegiatan yang melakukan pemilihan diantara berbagai kemungkinan untuk menyelesaikan masalah, perselisihan, keraguan yang timbul dalam kerja sama.

2. *Pengarahan* adalah kegiatan membimbing bawahan dengan jalan memberikan perintah, memberikan petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan teguran, dan lain usaha semacam itu agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang telah ditetapkan.
3. *Pengkoordinasian* adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas tugas sehingga terjamin adanya kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta mencegah pertentangan, kekacauan, kekembaran, kekosongan tindakan.
4. *Pengontrolan* adalah kegiatan yang mengusahakan pekerjaan serta hasil hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan ketentuan ditetapkan.
5. *Penyempurnaan* adalah kegiatan memperbaiki segenap segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dapat tercapai secara efisien.

### 3.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), kepemimpinan (leading), dan pengendalian (controlling). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul Choliq, 2011: 36).

Menurut G.R. Terry, fungsi-fungsi manajemen adalah Planning, Organizing, Actuating, Controlling. Sedangkan menurut John F. Mee fungsi manajemen diantaranya adalah Planning, Organizing, Motivating dan Controlling. Berbeda lagi dengan pendapat Henry Fayol ada lima fungsi manajemen, diantaranya Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling, dan masih banyak lagi pendapat pakar-pakar manajemen yang lain tentang fungsi-fungsi manajemen. Dari fungsi-fungsi manajemen tersebut pada dasarnya

memiliki kesamaan yang harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik (Hasibuan, 2005: 3-4). Persamaan tersebut tampak pada beberapa fungsi manajemen dakwah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Menurut G.R. Terry, Planning atau perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Purwanto, 2006: 45).

Sebelum manajer dapat mengorganisasikan, mengarahkan atau mengawasi, mereka harus membuat rencana-rencana yang memberikan tujuan dan arah organisasi. Dalam perencanaan, manajer memutuskan “apa yang harus dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya”. Jadi, perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa (Handoko, 1999: 79).

b. Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

G.R. Terry berpendapat bahwa pengorganisasian adalah: “Tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu (Hasibuan, 2001: 23).”

c. Penggerakkan

Setelah rencana ditetapkan, begitu pula setelah kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan itu dibagikan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan-kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan benar-benar tercapai (Shaleh, 1977: 101). Penggerakkan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas

serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Purwanto, 2006: 58).

d. Pengawasan

Fungsi keempat dari seorang pemimpin adalah pengawasan. Fungsi ini merupakan fungsi pimpinan yang berhubungan dengan usaha menyelamatkan jalannya kegiatan atau perusahaan kearah pulau cita-cita yakni kepada tujuan yang telah direncanakan (Manullang, 1982: 171).

Menurut G.R. Terry, pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar (Purwanto, 2006: 67).

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karenanya agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasi tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaktidaknya harus dapat dengan segera melaporkan adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana (Manullang, 2006: 174).

#### 4. Manajemen Pemerintahan

Menurut Istianto (2011:29) manajemen diartikan pada bagaimana secara organisasional untuk mengimplementasikan kebijakan publik. Dengan demikian manajemen Pemerintahan lebih terfokus pada alat-alat manajerial, teknis pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk mengubah ide-ide dan kebijakan menjadi program tindakan.

Menurut Budi Supriyanto (2009:24) Manajemen Pemerintahan adalah suatu proses kegiatan melakukan “tatakelola” atau pengelolaan pemerintahan oleh penguasa atau penyelenggara pemerintah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Menurut Ndraha (2003:158) mendefinisikan manajemen pemerintahan terlihat melalui ruang lingkup materi pokok kurikulumnya yaitu:

1. Asas dan sistem pemerintahan
2. Hukum tata pemerintahan
3. Ekologi pemerintahan
4. Filsafat dan etika pemerintahan
5. Praktik penyelenggaraan pemerintahan.

Manajemen Pemerintahan menurut Rasyid (2000:148) adalah manajemen yang diarahkan agar terlebih dahulu merumuskan hasil apa atau dengan kata lain tujuan apa yang dicapai dengan uang, peralatan, keahlian dan tenaga kerja yang kemudian dilaksanakan.

Konsep dasar dari manajemen pemerintahan tidak lain adalah manajemen itu sendiri. Manajemen pada intinya menurut Ndraha adalah “bagaimana menciptakan effectiveness usaha (“doing right things”) secara efficient (“doing things right”) dan produktif, melalui fungsi dan skill tertentu, dalam rangka mencapai tujuan organisasional yang telah ditetapkan.” (Ndraha, 2011: 159).

Fungsi-fungsi manajemen pemerintahan yang dimaksud Taliziduhu Ndraha dalam bukunya yang berjudul Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1 (Ndraha, 2011: 160), antara lain :

1. Perencanaan pemerintahan; dilakukan untuk mengklarifikasi tujuan organisasi dan menyusun langkah-langkah guna mencapai tujuan (tujuan konkret dan terukur) organisasi.
2. Pengorganisasian sumber-sumber pemerintahan; realisasi (implementasi) langkah-langkah tersebut memerlukan sumber daya, baik SDA, SDM, maupun SDB. Sebelum digunakan, sumber daya harus diorganisasikan agar siap pakai.
3. Penggunaan sumber-sumber pemerintahan; dilakukan untuk menggerakkan sumber-sumber pemerintahan agar mendapatkan hasil-hasil yang sudah ditetapkan.
4. Kontrol pemerintahan; dilakukan untuk menjamin kesesuaian antara target pada perencanaan dengan hasil yang diperoleh dari penggunaan sumber-sumber pemerintahan tersebut.

## **5. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas, secara umum sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi bisa di kelompokkan atas 2 macam yaitu (1) Sumber Daya Manusia dan (2) Sumber Daya Non-Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2012;10) Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bila diuraikan berasal dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berarti mengarahkan dan mendorong Sumber Daya Manusia untuk bekerja sebagai partner dalam mencapai kesuksesan organisasi dimasa sekarang dan di masa yang akan datang.

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang disistematisasikan atau kesatuan pengetahuan yang terorganisasi. Manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula di lihat sebagai suatu pendekatan (approach) terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indra manusia. (siswanto,2011:7).

Menurut Malayu (2007:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M ) yaitu :*man, money,metode,materials,machines dan market*.Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi satu Bidang Ilmu Manajemen yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan organisasi. Sedangkan Rivai (dalam Suswanto dan Donni 2011;29) mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Adapun unsur-unsur sumber daya manusia yaitu: kemampuan, sikap, nilai-nilai, kebutuhan-kebutuhan, karakteristik demografisnya (penduduk). Unsur sumber daya manusia sangat berpengaruh oleh lingkungan sekitar, seperti norma-

norma dan nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan dan juga peluang yang tersedia. Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam menciptakan ketertiban dan kenyamanan dalam berlalu lintas. Dimana dengan adanya manusia yang berpendidikan dan memiliki kemampuan dalam manajemen maka itu akan sangat membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah di buat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki individu yang di manage oleh para profesional Sumber Daya Manusia dan manajer sehingga 6M (Man, Money, Machines, Method, Materials, Market) dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) perusahaan.

Menurut Flippo (dalam Handoko 2005:6) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: perencanaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat disoroti dari berbagai perspektif.

Hubungan manajemen dengan sumber daya manusia merupakan proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Ini berarti menunjukkan pemanfaatan daya yang bersumber dari orang lain untuk mencapai tujuan. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut mangkunegara (2011:2) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya administrasi juga dapat di definisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

## **6. Konsep Evaluasi**

Menurut Suchman yang dikutip oleh Arikunto, Jabar, & Abdul (2010:56), evaluasi dipandang sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dalam beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Definisi lain seperti dikemukakan oleh Stufflebeam yang dikutip oleh Arikunto, Jabar, & Abdul (2010:57), menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian dan pemberian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan.

Menurut Dimiyati & Mudjiono (2006:19), pengertian evaluasi dipertegas lagi sebagai proses memberikan atau menentukan nilai kepada objek tertentu berdasarkan suatu kriteria tertentu. Menurut Arifin & Zainal (2010:45), mengatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses bukan suatu hasil (produk). Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi adalah kualitas sesuatu, baik yang menyangkut tentang nilai atau arti, sedangkan kegiatan untuk sampai pada pemberian nilai dan arti itu adalah evaluasi. Hal yang sama juga disampaikan oleh Purwanto & Ngalim (2010:57).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kegiatan evaluasi merupakan proses yang sistematis. Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi bukan hanya merupakan

kegiatan akhir atau penutup dari suatu program tertentu, melainkan merupakan kegiatan yang dilakukan pada permulaan, selama program berlangsung dan pada akhir program setelah program itu selesai.

Evaluasi merupakan suatu pemeriksaan terhadap pelaksanaan suatu program yang telah dilakukan dan akan digunakan untuk meramalkan, memerhitungkan dan mengendalikan pelaksanaan program kedepannya agar jauh lebih baik. Evaluasi lebih bersifat melihat kedepan dari pada melihat kesalahan-kesalahan dimasa lalu, dan ditunjukkan pada upaya peningkatan kesempatan demi keberhasilan program. Dengan demikian misi dari evaluasi itu adalah perbaikan atau penyempurnaan dimasa mendatang atas suatu program.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, evaluasi adalah suatu penilaian dimana penilaian itu di tunjukkan pada orang yang lebih tinggi atau lebih tahu kepada yang lebih rendah, baik itu dari jabatan strukturnya atau orang yang lebih rendah keahliannya. Evaluasi adalah suatu proses penilaian positif dan negative atau juga gabungan dari keduanya.

Menurut Nurcholis (2005:169) evaluasi merupakan suatu proses yang mendasar diri pada disiplin ketat dan tahapan waktu, maka untuk dapat mengetahui hasil dari kegiatan atau program yang telah direncanakan. Dengan evaluasi dapat diketahui hambatan atau kendala-kendala yang terjadi dari suatu kegiatan.

Adapun menurut Sondang P. Siagian (2005 : 174) Evaluasi (penilaian) merupakan kegiatan sadar untuk membandingkan hasil yang seharusnya dicapai dan yang menurut kenyataan di capai. Artinya melalui penilaian harus dapat di temukan apakah hasil yang dicapai melebihi sasaran yang telah ditentukan atau sama dengan yang diharapkan atau bahkan mungkin kurang dari yang telah dinyatakan sebagai target.

Evaluasi merupakan penilaian secara menyeluruh dari input, proses, Output dan Outcome (hasil), melalui evaluasi dapat di ketahui apakah kegiatan tersebut berhasil atau tidak (Nurcholis, 2005 : 67 ) Evaluasi menurut Ndraha (2003: 201) mengatakan bahwa evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya.

- a. Model *before-after* yaitu perbandingan antara sebelum dan sesudah suatu tindakan (prilaku treatment) tolak ukuranya adalah *before*.

- b. Model *das solen-das* yaitu perbandingan antara yang seharusnya dengan yang senyatanya.
- c. Model kelompok *control*-kelompok tes (diberi perlakuan) tolak ukurnya adalah kelompok *control* (Ndraha,2003:202).

Pendapat lain mengenai evaluasi disampaikan oleh Arikunto Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2008: 2), bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak decision maker untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.

Selanjutnya Winarno (2007: 230) mengemukakan enam langkah dalam Evaluasi kebijakan, yaitu:

1. Mengidentifikasi tujuan program yang akan di Evaluasi
2. Analisis terhadap masalah
3. Deskripsi dan standarisasi kegiatan
4. Pengukuran terhadap tingkat perubahan yang terjadi
5. Menentukan apakah perubahan yang diamati merupakan akibat dari kegiatan tersebut atau karena penyebab yang lain
6. Beberapa indikator untuk menentukan keberadaan suatu dampak.

Menurut Sondang P. Siagian (2002: 147) Evaluasi (penilaian) merupakan kegiatan sadar untuk membandingkan hasil yang seharusnya dicapai dan yang menurut kenyataan dicapai. Artinya melalui penilaian harus dapat ditemukan apakah hasil yang dicapai melebihi sasaran yang telah ditentukan atau sama dengan yang diharapkan atau bahkan mungkin kurang dari yang telah dinyatakan sebagai target.

Menurut pendapat Nurcholis (2005 : 67) menyatakan Evaluasi merupakan penilaian secara menyeluruh dari *Input, Proses, Output dan Outcome* (hasil),

melalui evaluasi dapat diketahui apakah kegiatan tersebut berhasil atau tidak. Menurut Tangkilisan (2003:28), walaupun pengukuran evaluasi tersebut bervariasi, secara umum evaluasi kinerja kebijakan tersebut mengacu empat indikator pokok yaitu indikator *input*, *process*, *outputs* dan *outcomes*. Indikator *input* memfokuskan pada penilaian apakah sumberdaya pendukung dan bahan-bahan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan.

Standar yang dipakai untuk mengevaluasi suatu kegiatan tertentu dapat dilihat dari tiga aspek utama (Husein Umar, 2001:40) yaitu:

- a. *Utility* (manfaat)  
Hasil evaluasi hendaknya bermanfaat bagi manajemen untuk pengambilan keputusan atas program yang sedang berjalan.
- b. *Accuracy* (akurat)  
Informasi atas hasil evaluasi hendaklah memiliki tingkat ketepatan tinggi.
- c. *Feasibility* (layak)  
Hendaknya proses evaluasi yang dirancang dapat dilaksanakan secara layak.

Ada beberapa tahapan-tahapan dan model yang dapat dicapai dalam melakukan evaluasi , yaitu:

- a. *Sistem assessment*  
Yaitu evaluasi yang memberikan informasi tentang keadaan atau posisi suatu sistem. Evaluasi dengan menggunakan model ini dapat menghasilkan informasi mengenai posisi terakhir dari suatu elemen program yang tengah diselesaikan.
- b. *Program planning*  
Yaitu evaluasi yang membantu pemilihan aktivitas-aktivitas dalam program tertentu yang mungkin akan berhasil memenuhi kebutuhannya.
- c. *Program implementation*  
Yaitu evaluasi yang menyiapkan informasi apakah program sudah diperkenalkan kepada kelompok tertentu yang tepat seperti yang telah direncanakan.
- d. *Program Improvement*

Yaitu evaluasi orang memberikan informasi tentang bagaimana program berfungsi, bagaimana program bekerja, bagaimana mengantisipasi masalah-masalah yang mungkin dapat mengganggu pelaksanaan kegiatan.

e. *Program certification*

Yaitu evaluasi yang memberikan informasi mengenai nilai atau manfaat program.

Adapun kriteria/indicator evaluasi menurut Dunn (2003:610) adalah sebagai berikut:

- a. Efisiensi, yaitu seberapa banyak usaha yang diperlukan untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan
- a. Kecukupan, yaitu seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah.
- b. Pemerataan, yaitu apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, atau nilai kelompok tertentu.
- c. Ketepatan, yaitu apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai.

Menurut Nurcholis (2005:274) Evaluasi kebijakan publik adalah penilaian secara menyeluruh input, proses, *outputs* dan *outcomes* dari kebijakan pemerintah daerah. Kemudian menurut Subarsono (2012:27) Evaluasi kebijakan adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan. Evaluasi aru dapat dilakukan kalau suatu kebijakan sudah berjalan cukup waktu.

Sedangkan Menurut Indiahono (2009:145) Evaluasi kebijakan publik adalah menilai keberhasilan/kegagalan kebijakan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Indikator-indikator untuk mengevaluasi kebijakan biasanya menunjuk pada dua aspek : aspek proses dan hasil.

### **6.1 Jenis-jenis Evaluasi.**

Jika di lihat dari pentahapannya, secara umum evaluasi dapat di bagi menjadi tiga jenis yaitu:

1. Evaluasi tahap perencanaan.

Kata evaluasi sering di gunakan dalam tahap perencanaan dalam rangka mencoba memilih dan menentukan skala prioritas terhadap berbagai macam alternative dan kemungkinan terhadap cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya, untuk itu diperlukan teknik yang dapat dipakai oleh perencanaan. Suatu hal yang patut dipertimbangkan dalam kaitan ini adalah bahwa metode-metode yang ditempuh dalam pemilihan prioritas ini tidak selalu sama untuk setiap keadaan, melainkan berbeda menurut hakekat dan permasalahannya sendiri.

2. Evaluasi pada tahap pelaksanaan

Pada tahap ini evaluasi adalah suatu kegiatan yang melakukan analisa untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan disbanding dengan rencana. Terdapat perbedaan antara konsep menurut penelitian ini dengan monitoring. Evaluasi bertujuan terutama untuk mengetahui apakah yang ingin di capai sudah tepat dan bahwa program tersebut direncanakan untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Sedangkan monitoring bertujuan melihat pelaksanaan proyek sudah sesuai dengan rencana dan bahwa rencana tersebut sudah tepat untuk mencapai tujuan, sedangkan evaluasi melihat sejauh mana proyek masih tetap dapat mencapai tujuan, apakah tujuan tersebut sudah berubah dan apakah pencapaian program tersebut akan memecahkan masalah tahap pasca pelaksanaan.

3. Evaluasi pada tahap pasca pelaksanaan.

Dalam hal ini konsep pada tahap pelaksanaan, yang membedakannya terletak pada objek yang di nilai dengan yang di analisa, dimana tingkat kemajuan pelaksanaan disbanding rencana tapi hasil pelaksanaan disbanding dengan rencana yakni apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksana kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang akan atau ingin di capai.

Adapun model evaluasi yang di jelaskan berdasarkan Ndraha (2003:202) yaitu sebagai berikut:

1. *Model before-after*, yaitu perbandingan anatar sebelum dan sesudah suatu tindakan (perlakuan, *treatment*). Tolak ukurnya adalah kondisi *before*.
2. Model *das Sollen-das sein*, yaitu membandingkan antara yang seharusnya dengan yang nyatanya. Tolak ukurnya adalah *das-sollen*.
3. Model kelompok *control*- kelompok tes, yaitu perbandingan antara kelompok *control* (tanpa perlakuan) dengan kelompok tes (diberi perlakuan). Tolak ukurnya adalah kelompok *control*.

Berdasarkan penjelasan pada teori Ndraha diatas, maka penulis menetapkan indikator teori dalam penelitian ini dengan menggunakan teori yang bersifat perbandingan, dimana hal ini sesuai dengan model evaluasi yang pertama, yaitu: *Model before-after*, yaitu perbandingan anatar sebelum dan sesudah suatu tindakan (perlakuan, *treatment*). Tolak ukurnya adalah kondisi *before*. Dan jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka penulis menjadikan tupoksi dari Kepala Kampung sebagai standar kinerja (*before*) dan hasil dilapangan sebagai perbandingannya (*after*). Dan adapun standar tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi.
2. Penghulu Kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan.
3. Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Standar yang penulis tetapkan diatas bersumber dari bagian dari tugas pokok dan fungsi dari Penghulu Kampung, dimana untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada penjelasan tentang tupoksi dibawah ini:

Berdasarkan Permendagri No. 6 Tahun 2016 tentang Tupoksi Perangkat Desa menyatakan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi dari Penghulu Kampung adalah:

1. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan Desa, Pembinaan kemasyarakatan Desa, dan Pemberdayaan masyarakat Desa.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) Kepala Desa memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:
  - a. Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
  - b. Melaksanakan pembangunan, seperti pembangunan sarana prasarana perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan.
  - c. Pembinaan kemasyarakatan, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.
  - d. Pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.
  - e. Menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

## 6.2 Proses Evaluasi

Menurut Umar (2005:78), evaluasi pada umumnya memiliki tahapan-tahapannya sendiri. Berikut penjelasan salah satu tahapan evaluasi yang umumnya digunakan:

1. Menentukan apa yang akan dievaluasi  
Dalam dunia bisnis, apa saja yang dapat dievaluasi, mengacu pada program kerja perusahaan. Dalam program kerja perusahaan banyak terdapat aspek-aspek yang dapat dan perlu dievaluasi. Tetapi biasanya yang di prioritaskan untuk dievaluasi adalah hal-hal yang menjadi *key-success factor* –nya.
2. Merancang (desain) kegiatan evaluasi  
Sebelum evaluasi dilakukan, sebaiknya ditentukan terlebih dahulu desain evaluasinya agar data apa saja yang dibutuhkan, tahapan-tahapan kerja yang dilalui, siapa saja yang akan dilibatkan, serta apa saja yang akan dihasilkan menjadi jelas.
3. Pengumpulan data  
Berdasarkan desain yang telah disiapkan, pengumpulan data dapat dilakukan secara efektif dan efisien, yaitu sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.
2. Pengolahan dan analisis data  
Setelah data terkumpul, data tersebut kemudian diolah untuk dikelompokkan agar mudah dianalisis dengan menggunakan alat-alat analisis yang sesuai, sehingga dapat menghasilkan fakta yang dapat dipercaya. Selanjutnya, dibandingkan antara fakta dan harapan/rencana untuk menghasilkan gap. Besar gap akan sesuai dengan tolok ukur tertentu sebagai hasil evaluasinya.
2. Pelaporan hasil evaluasi  
Agar hasil evaluasi dapat dimanfaatkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, hendaknya hasil evaluasi didokumentasikan secara tertulis dan diinformasikan baik secara lisan maupun tulisan.
3. Tindak lanjut evaluasi  
Evaluasi merupakan salah satu bagian dari fungsi manajemen. Oleh karena itu, hasil evaluasi hendaknya dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengambil keputusan dalam rangka mengatasi masalah manajemen baik di tingkat strategi maupun di tingkat implementasi strategi.

Proses dalam program harus dimulai dari suatu perencanaan. Oleh karena itu proses pelaksanaan suatu evaluasi harus di dasarkan atas rencana evaluasi program tersebut. Namun demikian, dalam sebuah praktek tidak jarang ditemukan

suatu evaluasi terhadap suatu program justru memunculkan ketidak jelasan fungsi evaluasi, institusi, personal yang sebaiknya melakukan evaluasi dan biaya untuk evaluasi.

Dalam melakukan proses evaluasi ada beberapa etika birokrasi yang perlu diperhatikan oleh pihak-pihak yang erat hubungannya dengan tugas-tugas evaluasi, antara lain:

1. Suatu tugas atau tanggung jawab, maka pemberian tugas atau yang menerima tugas harus jelas.
2. Pengertian dan konotasi yang sering tersirat dalam evaluasi adalah mencari kesalahan harus di hindari.
3. Pengertian evaluasi adalah untuk membandingkan rencana dalam pelaksanaan dengan melakukan pengukuran-pengukuran kuantitatif totalis program secara teknik, maka dari itu hendaknya ukuran-ukuran kualitas dan kuantitas tentang apa yang dimaksud dengan berhasil telah di cantumkan sebelumnya dalam rencana program secara eksplisit.
4. Tim yang melakukan evaluasi adalah pemberi saran atau nasehat kepada manajemen, sedangkan pendayagunaan saran atau nasehat serta pembuat keputusan atas dasar saran atau nasehat tersebut berada di tangan manajemen program.
5. Dalam pengambilan keputusan yang telah dilakukan atas data-data atau penemuan teknis perlu di konsultasikan secermat mungkin karena menyangkut banyak hal tentang masa depan proyek dalam kaitan dengan program
6. Hendaknya hubungan dengan proses harus didasari oleh suasana konstruktif dan objektif serta menghindari analisa-analisa subjektif. Dengan demikian evaluasi dapat ditetapkan sebagai salah satu program yang sangat penting dalam siklus manajemen program.

## **7. Konsep Pelaksanaan/Implementasi**

Implementasi pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Rangkaian implementasi

kebijakan dapat diamati dengan jelas yaitu dimulai dari program, ke proyek dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen sektor publik. Kebijakan diturunkan berupa program program yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maupun kerjasama pemerintah dengan masyarakat.

Van Meter dan Van Horn (dalam Budi Winarno, 2008:146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan yang telah ditetapkan.

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (1979) sebagaimana dikutip dalam buku Solihin Abdul Wahab (2008: 65), mengatakan bahwa:

“Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian”.

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan

tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri. Terdapat beberapa teori dari beberapa ahli mengenai implementasi kebijakan, yaitu:

1. Teori George C. Edward Edward III (dalam Subarsono, 2011: 90-92) berpandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:
  - a. Komunikasi, yaitu keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (target group), sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
  - b. Sumber daya, meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
  - c. Disposisi, adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.
  - d. Struktur Birokrasi, Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Menurut pandangan Edwards (dalam Budi Winarno, 2008: 181) sumber-sumber yang penting meliputi, staff yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas

yang diperlukan untuk menerjemahkan usul-usul di atas kertas guna melaksanakan pelayanan-pelayanan publik.

Struktur Birokrasi menurut Edwards (dalam Budi Winarno, 2008: 203) terdapat dua karakteristik utama, yakni Standard Operating Procedures (SOP) dan Fragmentasi:

“SOP atau prosedur-prosedur kerja ukuran-ukuran dasar berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari para pelaksana serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Sedangkan fragmentasi berasal dari tekanan-tekanan diluar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislatif, kelompokkelompok kepentingan pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi pemerintah.”

## 2. Teori Merilee S. Grindle

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle (dalam Subarsono, 2011: 93) dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (content of policy) dan lingkungan implementasi (context of implementation). Variabel tersebut mencakup: sejauhmana kepentingan kelompok sasaran atau target group termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target group, sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, dan apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Sedangkan Wibawa (dalam Samodra Wibawa dkk, 1994: 22-23) mengemukakan model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan

konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan tersebut mencakup hal-hal berikut:

- a. Jenis manfaat yang akan dihasilkan.
- b. Derajat perubahan yang diinginkan.
- c. Kedudukan pembuat kebijakan.
- d. (Siapa) pelaksana program.
- e. Sumber daya yang dihasilkan

Sementara itu, konteks implementasinya adalah:

- a. Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat.
- b. Karakteristik lembaga dan penguasa.
- c. Kepatuhan dan daya tanggap

Keunikan dari model Grindle terletak pada pemahamannya yang komprehensif akan konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, penerima implementasi, dan arena konflik yang mungkin terjadi di antara para aktor implementasi, serta kondisikondisi sumber daya implementasi yang diperlukan

## **8. Konsep Kinerja**

Secara umum, definisi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi.

Hasibuan dalam bukunya “Kinerja Managemen SDM” menyatakan bahwa, “Kinerja” adalah suatu hasil yang didapat dari seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. (Hasibuan, 2005:105)

Dari pengertian tersebut, kinerja dapat pula kita artikan sebagai suatu proses yang diarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan. Adapun proses menunjukkan bagaimana pekerjaan terlaksana. Selanjutnya Husein Umar (2004:76) mengatakan bahwa pengertian kinerja sebagai berikut:

“Kinerja adalah keseluruhan dan kemampuan seseorang untuk bekerja sedmikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan rasio kecil dibandingkan secara dengan hasil yang dicapai”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa makna kinerja menunjukkan taraf tercapainya hasil setelah melakukan proses usaha yang dilakukan secara sistematis. Kerja yang efektif dapat dilakukan dengan sikap mental yang berpandang bahwa mutu kerja merupakan aspek yang dikedepankan. Pendapat lain menurut Winardi (2003:118), mengatakan bahwa pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja yaitu tingkatan hingga dimana tujuan-tujuan dicapai. Dengan demikian kinerja sinonim dengan hasil pekerjaan”.

Dari konsep-konsep yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi atau institusi.

Kata kinerja (*Performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, di antaranya:

1. Kinerja adalah catatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

2. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas.

Ada dua komponen penting yang terkandung di dalam kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi; berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya.
2. Produktivitas; kompetensi di atas dapat diterjemahkan ke dalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).

Seperti yang dikemukakan Husein Umar (2004:260) bahwa kinerja merupakan fungsi dari usaha (*effort*) dengan kemampuan (*abilities*), dimana usaha tersebut dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi menurut Pasolong (2010:175). Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti:

- a. Sesuatu yang dicapai,
- b. Prestasi yang diperlihatkan,
- c. Kemampuan kerja. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005 : 67).

### **8.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Murti dalam Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah faktor internal dan faktor eksternal yang dijelaskan sebagai berikut berikut:

1. Faktor Individu  
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya

(jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal 14 utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## 8.2 Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja menurut Mahsun dalam Sembiring (2012:85) mempunyai tiga tujuan yaitu:

- a. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokuskan pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
- b. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
- c. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.
- d. Mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi.
- e. Menyediakan sarana pembelanjaran pegawai.
- f. Memperbaiki pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan.
- g. Memotivasi pegawai.
- h. Menciptakan akuntabilitas publik.

## 9. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja disebut juga "*Performance evaluation*" atau "*Performance appraisal*". *Appraisal* berasal dari kata Latin "*appratiare*" yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan,

kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Leon C. Mengginson mengemukakan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.” (Dalam Mangkunegara, 2005:10).

Berdasarkan pendapat di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kinerja aparatur yang dilakukan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari apakah terjadi peningkatan atau penurunan sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja aparatur kedepannya. Evaluasi harus sering dilakukan agar masalah yang di hadapi dapat diketahui dan dicari jalan keluar yang baik.

Evaluasi kinerja yang di kemukakan payaman J.Simanjuntak adalah “suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah di tetapkan lebih dahulu (Simanjuntak, 2005:1003). Berdasarkan pengertian tersebut maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang di gunakan oleh pemimpin untuk menentukan prestasi kinerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dan kinerja organisasi. Selain itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberika tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Evaluasi kinerja kemudian di definisikan oleh *Society for Human Resource Management* yaitu:

*“The process of evaluting how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees. (Proses mengevaluasi sejauh mana kinerja aparatur dalam bekerja ketika dibandingkan dengan serangkaian standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada aparatur).”* (Dalam Wirawan 2009:12)

Berdasarkan definisi di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparatur bila dibandingkan dengan serangkaian standarisasi yang dilakukan untuk bekerja sesuai komunikasi informasi yang telah di berikan oleh pimpinan. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik aparatur bekerja setelah menerima informasi dan komunikasi aparatur yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja para aparatur itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai.

### **9.1 Fungsi Evaluasi Kinerja**

Fungsi evaluasi kinerja yang dikemukakan Wirawan (2009;102) adalah:

1. Memberikan balikan kepada aparatur ternilai mengenai kinerjanya. Ketika merekrut pegawai (ternilai), aparatur harus melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sesuai dengan uraian tugas, prosedur operasi, dan memenuhi standar kinerja.
2. Alat promosi dan demosi. Hampir disemua sistem evaluasi kinerja, hasil evaluasi digunakan untuk mengambil keputusan memberikan promosi kepada aparatur ternilai yang kinerjanya memenuhi ketentuan

pemberian promosi. Promosi dapat berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau menduduki jabatan tertentu. Sebaliknya, jika kinerja aparatur ternilai tidak memenuhi standar atau buruk, instansi menggunakan hasilnya sebagai dasar untuk memberikan demosi berupa penurunan gaji, pangkat atau jabatan aparatur ternilai.

3. Alat memotivasi ternilai. Kinerja ternilai yang memenuhi standar, sangat baik, atau superior, evaluasi kinerja merupakan alat untuk memotivasi kinerja aparatur. Hasil evaluasi dapat digunakan instansi untuk memotivasi aparatur agar mempertahankan kinerja yang superior dan meningkatkan kinerja baik atau sedang.
4. Penentuan dan pengukuaran tujuan kinerja. Sistem evaluasi kinerja yang menggunakan prinsip *manajemen by objectives*, evaluasi kinerja dimulai dengan menentukan tujuan atau sasaran kerja aparatur ternilai pada awal tahun.
5. Konseling kinerja buruk. Evaluasi kinerja, tidak semua aparatur mampu memenuhi standar kinerjanya atau kinerjanya buruk. Hal itu mungkin karena ia menghadapi masalah pribadi atau ia tidak berupaya menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Bagi aparatur seperti ini penilai akan memberikan konseling mengenai penyebab rendahnya kinerja ternilai dan mengupayakan peningkatan kinerja ditahun mendatang. Konseling dapat dilakukan sebelum evaluasi kinerja jika atasan dapat mengetahui kelambanan aparatur.
6. Pemberdayaan aparatur. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk memberdayakan aparatur agar mampu menaiki tangga atau jenjang karier. Evaluasi kinerja menentukan apakah kinerja aparatur dapat dipergunakan sebagai ukuran untuk meningkatkan kariernya. (Wirawan, 2009:24)

Berdasarkan fungsi di atas, evaluasi kinerja merupakan alat yang di gunakan oleh instansi pemerintahan atau organisasi tertentu untuk menilai kinerja para aparatur yang lamban. Evaluasi kinerja untuk memotivasi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling membantu para aparatur untuk mencegah kinerja yang terlalu lamban sehingga sebelum di adakan evaluasi kinerja para pemimpin sudah terlebih dahulu melakukan konseling untuk perbaikan di waktu yang akan datang. Evaluasi kinerja merupakan alat motivasi bagi para aparatur untuk meningkatkan standar kerja mereka. Selain untuk alat memotivasi, evaluasi kerja juga untuk mengukur tujuan kerja serta memberdayakan para pekerja.

## 9.2 Sasaran Evaluasi Kinerja

Sasaran-sasaran evaluasi kinerja aparatur yang dikemukakan Agus Sunyoto (1999:1) dalam bukunya yang berjudul Kualitas Kinerja Aparatur (edisi kelima) adalah sebagai berikut:

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja aparatur maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para aparatur melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode yang selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasaranan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*). (Sunyoto, 1999:1)

Berdasarkan sasaran di atas, evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam

organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Kinerja sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *corporate planningnya*. Perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang. Hal ini berarti bahwa kita harus dapat memimpin orang-orang dalam melaksanakan kegiatan dan membina mereka sama pentingnya dan sama berharganya dengan kegiatan organisasi. Jadi, fokusnya adalah kepada kegiatan bagaimana usaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Untuk mencapai itu perlu diubah cara bekerja sama dan bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan karyawan yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan evaluasi kinerja harus pula dievaluasi secara periodik.

### **9.3 Tujuan Evaluasi Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) tujuan evaluasi kinerja secara lebih spesifik adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana pendidikan dan pelatihan (diklat), dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun juga kegunaan penilaian prestasi (kinerja) pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan atau organisasi.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Evaluasi kinerja merupakan system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang di tentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari evaluasi kinerja menurut (ivancevich, 1992) antara lain:

1. Pengembangan Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu dtraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
2. Pemberian Reward Dapat digunnakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk membarhentikan pegawai.

3. Motivasi Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Perencanaan SDM Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
5. Kompensasi Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai. (dalam Darma 2009 :14)

Berdasarkan pendapat di atas, sistem evaluasi kinerja sebagaimana yang dikembangkan di atas sangat membantu sebuah manajemen kerja baik instansi pemerintah maupun swasta untuk memperbaiki kinerja pegawai yang kurang maksimal, tujuan evaluasi kinerja ini untuk membangun semangat kerja para pegawai dan mempertahankan kinerja yang baik dan memperbaiki komunikasi kerja.

#### **10. Pemerintah Desa**

Undang – Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa mendefinisikan Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Sedangkan dalam Undang – Undang No. 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan desa dinyatakan bahwa:

1. Pemerintah desa terdiri atas:
  - a. Kepala desa
  - b. Lembaga muswarah desa
2. Pemerintah desa dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh perangkat desa
3. Perangkat desa terdiri atas:
  - a. Sekretariat desa
  - b. Kepala-kepala dusun

4. Susunan organisasi dan tata kerja pemerintah desa dan perangkat desa sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 3 diatur dengan peraturan daerah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Mendagri.

Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014, terdapat tugas penghulu Kampung sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan Pemerintah Desa
2. Melaksanakan Pembangunan
3. Pembinaan Masyarakat
4. Pemberdayaan Masyarakat Desa

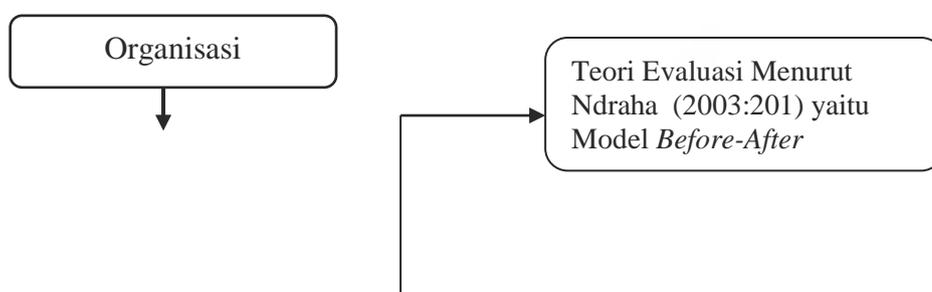
Lebih lanjut dijelaskan oleh Widjaja (2002: 22) bahwa sekretariat desa terdiri dari sekretaris desa sebagai pimpinan, dan kepala-kepala urusan. Surianingrat (1985:80) menyebutkan bahwa ada tiga unsur pokok dalam pemerintahan desa, pertama Kepala Desa, kedua Pamong Desa, dan ketiga Rapat Desa. Dalam arti sempit, Pemerintah Desa adalah Kepala Desa. Dalam arti luas Pemerintah Desa terdiri dari Kepala Desa beserta pembantu-pembantunya. Untuk arti luas ini lebih cenderung dan lebih tepat dipergunakan istilah "Pamong Desa" dan bukan "Pemerintah Desa". Bahwasannya kepala desa pada pokoknya adalah Pemerintah Desa dalam arti sempit.

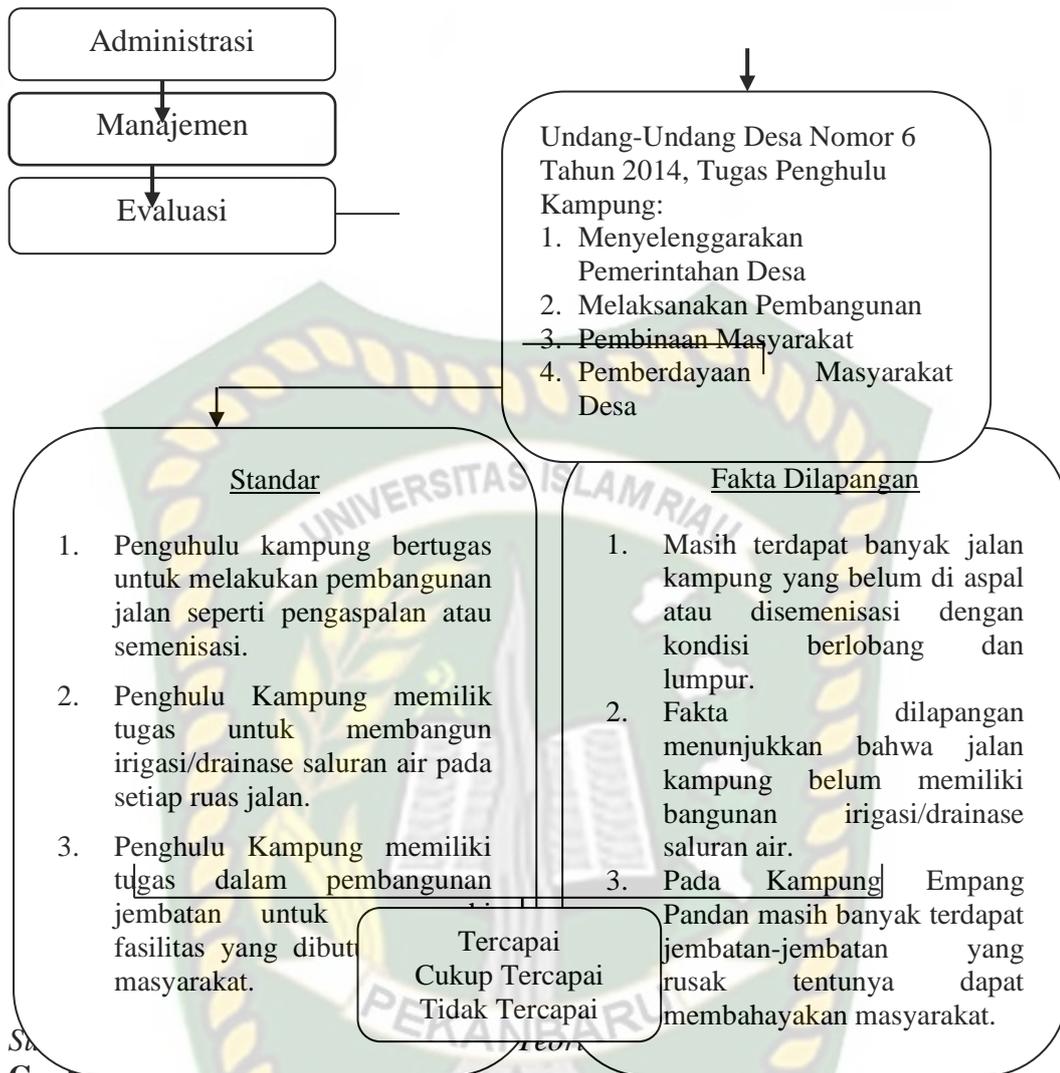
## B. Kerangka Fikir

Kerangka pikir adalah serangkaian konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasarkan tinjauan pustaka, dan meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu terkait.

Agar tujuan dan maksud dari penelitian ini dapat di bahas dengan mudah dan di pahami dengan baik, dan mempermudah bagi peneliti untuk menentukan indikator penelitian dan sumber dari indikator dapat tertera dengan jelas. Adapun kerangka pikirannya dapat dilihat pada gambar II.2:

**Gambar II.1: Kerangka Pikir Evaluasi Kinerja Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**





### C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan gambaran dalam bentuk nyata dari konsep teori agar mudah dipahami dan dapat diukur sesuai dengan realita. Untuk menjelaskan variabel dalam penelitian ini, maka perlu peneliti menyusun konsep operasional dalam penelitian ini, dan konsep operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalisme tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disetujui.

2. Organisasi adalah struktur tata kerja dan struktur tata hubungan kerja antara kelompok orang-orang yang harus bekerja sama secara teratur (melalui sistem) untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
3. Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen yang dilakukan untuk mengatur atau memfungsikan pedagang kaki lima malam.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi.
5. Evaluasi adalah suatu penilaian dimana penilaian itu di tunjukkan pada orang yang lebih tinggi atau lebih tahu kepada yang lebih rendah, baik itu dari jabatan strukturnya atau orang yang lebih rendah keahliannya. Evaluasi adalah suatu proses penilaian positif dan negative atau juga gabungan dari keduanya.
6. Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. menurut Dwiyanto (dalam Pasolong, 2006: 50-51) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :
7. Indikator Evaluasi Kinerja adalah sebagai berikut:
  - a. Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi.
  - b. Penghulu Kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan.

- c. Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat.

#### D. Operasionalisasi Variabel

**Tabel II.1 : Operasionalisasi variable Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

Konsep	Variabel	Indikator	Item yang dinilai	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
Evaluasi menurut Ndraha (2003: 201) mengatakan bahwa evaluasi adalah proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisis hasilnya.	Evaluasi Kinerja Kepala Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017	1. Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi.	a. Adanya rencana ataupun program untuk pembangunan jalan. b. Adanya sosialisasi kepada masyarakat tentang program perencanaan pembangunan. c. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercapai</li> <li>• Cukup Tercapai</li> <li>• Tidak Tercapai</li> </ul>
		2. Penghulu Kampung Memilik Tugas Untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan.	a. Tersedianya anggaran untuk pembangunan infrastruktur kampung termasuk drainase saluran air. b. Tepat waktu dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan. c. Adanya transparansi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercapai</li> <li>• Cukup Tercapai</li> <li>• Tidak Tercapai</li> </ul>

3. Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat.	a. Pelaksanaan program yang dilakukan secara merata dan adil. b. Adanya pengawasan terhadap pelaksanaan program. c. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program yang sudah dilaksanakan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercapai</li> <li>• Cukup Tercapai</li> <li>• Tidak Tercapai.</li> </ul>
---	--	---

Sumber : *Olahan Penulis Tahun 2019*

#### E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran untuk penilaian setiap indikator.

Adapun pengukuran untuk indikator variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Evaluasi Kinerja Kepala Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 Mencapai Persentase 67%-100%.

Cukup Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Evaluasi Kinerja Kepala Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 Mencapai Persentase 34%-66%.

Tidak Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Evaluasi Kinerja Kepala Desa Empang Pandan Kecamatan

Koto Gasib Periode 2011-2017 Mencapai Persentase 0% - 33%.

**A. Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi.**

Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi berada pada skala 67%-100%.

Cukup Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi berada pada skala 34%-66%.

Tidak Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi berada pada skala 0% - 33%.

**B. Penghulu Kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan.**

Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan berada pada skala 67%-100%.

Cukup Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan berada pada skala 34%-66%.

Tidak Tercapai : Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan berada pada skala 0% - 33%.

**C. Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat.**

Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh masyarakat berada pada skala 67%-100%.

Cukup Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh masyarakat berada pada skala 34%-66%.

Tidak Tercapai : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Penghulu kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi yang dibutuhkan oleh masyarakat berada pada skala 0%-33%.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tipe Penelitian**

Peneliti menggunakan tipe survey penelitian deskriptif, yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya atau yang sebenarnya tentang bagaimana Evaluasi Kinerja Kepala Desa Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017.

Penelitian deskriptif adalah uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang di teliti. (Sugiono, 2016;63).

Kemudian metode penelitian ini adalah metodologi kuantitatif. Karena metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012;8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dan digunakan untuk penelitian populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di Kabupaten Siak tepatnya di kantor Kampung Empang Pandan. Lokasi Penelitian di Kampung Empang Pandan

Kecamatan Koto Gasib. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian pada Kampung Empang Kecamatan Koto Gasib ini, karena berdasarkan hasil observasi penulis bahwa pembangunan yang ada di daerah tersebut kurang bagus seperti jalan, masih banyak jalan dalam kondisi bertanah liat atau belum dilakukan semenisasi jalan, dan yang menjadi perpanjangan tangan dari pembangunan Kampung ini adalah Penghulu Kampung, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti kinerja Penghulu Kampung Empang Kecamatan Koto Gasib.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Sampel adalah satu subjek atau bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi (Silalahi, 2012:254).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2011:91).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini meliputi Penghulu Kampung Sekretrasi Kampung, Pegawai Desa, dan Masyarakat yang ada di Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib yang akan di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Penghulu Kampung	1	1	100 %
2	Pegawai Kantor Penghulu Kampung	6	6	100 %
3	Anggota Badan Permusyawaratan Desa Empang Pandan	7	7	100 %
4	Masyarakat Kampung Empang	2.156	96	5.0 %
<b>Jumlah</b>		<b>2168</b>	<b>120</b>	<b>5.0 %</b>

*Sumber : Kantor Desa Empang Pandan 2019*

Sampel menurut Sugiyono (2012;81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representatif (Mewakili). Agar dapat memberikan informasi secara jelas dan lengkap.

Jumlah populasi untuk masyarakat dapat diperoleh yang di dapatkan dalam penelitian ini adalah 2.156 orang, penelitian ini menggunakan metode slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n : Sampel

N : Populasi

d : Besarnya tingkat kesalahan

1 : Konstan

$$n = \frac{2.156}{1+2.156(0.1)^2}$$

$$n = \frac{2.156}{1+2.156(0.01)}$$

$$n = \frac{2.156}{1+21,56}$$

$$n = \frac{2.156}{22.56}$$

$$n = 96 \text{ Sampel}$$

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2011;91). Ada adapun Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk Penghulu Kampung, Sekretaris Kampung, dan Pegawai digunakan teknik sampling jenuh yang istilah lain adalah sensus, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.
- b. Untuk Masyarakat digunakan teknik accidental sampling, pemilihan sample secara kebetulan atau aksidental, merupakan pemilihan sampel dari siapa saja yang kebetulan ada atau di jumpai menurut keinginan peneliti

#### **E. Jenis Dan Sumber Data**

Pada penelitian ini data yang digunakan melalui beberapa sumber data yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh merupakan hasil jawaban wawancara, kusioner dan hasil pengamatan dilapangan secara langsung oleh penulis. Data yang diperoleh seperti :

- a. Identitas responden
- b. Tanggapan responden tentang Kinerja Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017

## 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperlukan untuk menggambarkan situasi tempat penelitian dan yang mendukung hasil penelitian ini. Dan diperoleh dari dokumen-dokumen dan bahan-bahan tertulis yang terdapat pada Kantor Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib. Adapun data yang diperlukan berkaitan dengan :

- a. Sejarah singkat Kantor Kampung Empang Pandan.
- b. Keadaan geografis lokasi penelitian
- c. Struktur Organisasi Kampung Empang Pandan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh informasi tentang data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis berhubungan langsung dengan pihak-pihak berwenang yang memberikan informasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Angket (kuesioner)

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dengan pertimbangan bahwa responden adalah subyek yang dianggap tahu tentang obyek penelitian peneliti. Seperti tanggapan responden terhadap Kinerja Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden berdasarkan tujuan penelitian, guna untuk mendapatkan data mengenai obyek penelitian. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon.

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan gejala atau kondisi, baik yang bersifat fisik maupun non fisik dengan menggunakan indera atau nalar penulis, yaitu seperti melihat langsung kelapangan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lain, yaitu kelapangan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila di bandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kusioner. Kalau wawancara dan

kusioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga subjek-subjek alam yang lain.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, buku, dan undang-undang.

**G. Teknik Analisis Data**

Analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif (analisa data dengan satu variabel). Setelah data terkumpul, maka data tersebut kemudian penulis klasifikasikan sesuai dengan kebutuhan analisa.

Selanjutnya dianalisis secara kualitatif yang hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel, angka, persentase, dan dilengkapi dengan uraian serta keterangan yang mendukung, sehingga dapat diambil kesimpulannya.

**H. Jadwal Kegiatan Penelitian**

Adapun jadwal kegiatan penelitian ini dimulai dari bulan Juli dan berakhir di tahun 2019 bulan Desember. Adapun rinciannya sebagai berikut:



**Tabel III.2 : Perincian jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

No	Jenis Kegiatan	Bulan Dan Minggu Ke																							
		Juli				Agust				Sept				Okt				Nov				Des			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	█	█	█	█																				
2	Ujian Proposal																								
3	Revisi Proposal																								
4	Kuisisioner																								
5	Rekomendasi survay																								
6	Survay Lapangan																								
7	Analisis data																								
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																								
10	Ujian Konferehensif Skripsi																								
11	Revisi Skripsi																								
12	Pengandaan Skripsi																								

Sumber: Data Olahan Penulis, 2019

## DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

### A. Gambaran Umum Kecamatan Koto Gasib

#### 1. Keadaan Geografis

Kecamatan Koto Gasib merupakan salah satu dari kecamatan yang ada di kabupaten Siak. Kecamatan Koto Gasib memiliki luas yakni 704,70 KM<sup>2</sup> atau 8,24% dari luas daratan Kabupaten Siak yang memiliki luas 8.556,09 KM<sup>2</sup>. Letak geografis Kecamatan Koto Gasib terletak diantara 0°32'-0°51' Lintang Utara dan 101°28'-101°52' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

Utara : Kecamatan Sungai Mandau dan Kecamatan  
Siak Selatan : Kecamatan Lubuk Dalam  
Barat : Kecamatan Tualang  
Timur : Kecamatan Dayun dan Kecamatan Mempura

Jarak dari ibukota Kecamatan Koto Gasib ke ibukota Kabupaten Siak sekitar 25 KM. Wilayah Kecamatan Koto Gasib pada umumnya terdiri dari dataran rendah dan berbukit-bukit dengan struktur tanah terdiri dari podsolik merah kuning dari batuan dan alluvial serta tanah arganosol dan gley humus yang berbentuk rawa/tanah basah. Secara umum, Kecamatan Koto Gasib berada pada daerah dataran yang digunakan untuk pertanian khususnya didominasi oleh perkebunan kelapa sawit dan karet. Kesemua ini yang dapat menggerakkan roda perekonomian masyarakat. Di Kecamatan Koto Gasib ini terdapat beberapa perusahaan besar yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang langsung bersinggungan dengan masyarakat di beberapa desa yang ada pada kecamatan Koto Gasib.

Di wilayah Kecamatan Koto Gasib terdiri dari 11 desa dan 1 desa yang menjadi fokus dalam penelitian ini 85 kampung Pandan. Dibawah ini data terkait keadaan wilayah desa di Kecamatan Koto Gasib.

**Tabel IV.1: Keadaan Desa di Kecamatan Koto Gasib Menurut Desa**

No.	Nama Desa	Keadaan Desa		
		Geografis	Topografis	Permukaan Jalan Terluas

1	Kuala Gasib	Lereng/Bukit	Berbukit	Tanah
2	Buatan I	Lereng/DAS	Datar	Tanah
3	Buatan II	Dataran	Datar	Diperkeras
4	Teluk Rimba	Lambah/DAS	Datar	Tanah
5	Pangkalan Pisang	Lambah/DAS	Berbukit	Tanah
6	Sengkemang	Lereng Bukit	Datar	Tanah
7	Rantau Panjang	Dataran	Berbukit	Diperkeras
8	Empang Pandan	Dataran	Datar	Diperkeras
9	Keranji Guguh	Lereng Bukit	Datar	Tanah
10	Sri Gemilang	Lereng Bukit	Berbukit	Tanah
11	Tasik Semina	Dataran	Datar	Diperkeras

**Sumber: Badan Pusat Statistik**

Data diatas menunjukkan bahwa keadaan geografis yang terdiri dari dataran, lembah, lereng bukit dan berdekatan dengan daerah aliran sungai (DAS). Topografi wilayah kecamatan Koto Gasib terdiri dari permukaan tanah yang berbukit-bukit dan datar. Kemudian keadaan jalan yang terluas masih didominasi oleh tanah dan diperkeras dengan semenisasi serta belum ada pengaspalan jalan. Struktur tanah didominasi oleh tanah dalam bentuk rawa basah yang terdiri dari tanah podsolik merah kuning batu alluvial, tanah argosol dan gley humus.

## 2. Profil Kampung Empang Pandan

Kampung Empang Pandan merupakan salah satu daerah yang berada di Kecamatan Koto Gasib, yang memiliki jumlah penduduk 2.691 jiwa, yang terdiri dari 752 KK, serta yang memiliki jenis kelamin laki-laki 1.370 jiwa dan jenis kelamin perempuan 1.321 jiwa. Kampung Empang Pandan memiliki luas wilayah Kampung Empang Pandan 16 KM<sup>2</sup> yang terdiri dari tanah perkebunan yaitu 1.088 Ha, Tanah lahan pangan 408 Ha, Pekarangan 136 Ha, Tanah Fasilitas Umum 10 Ha, Tanah untuk lapangan 2 Ha, Tanah Kas Kampung 2 Ha, Hutan Kampung 100 Ha. Adapun batas wilayah Kampung Empang Pandan:

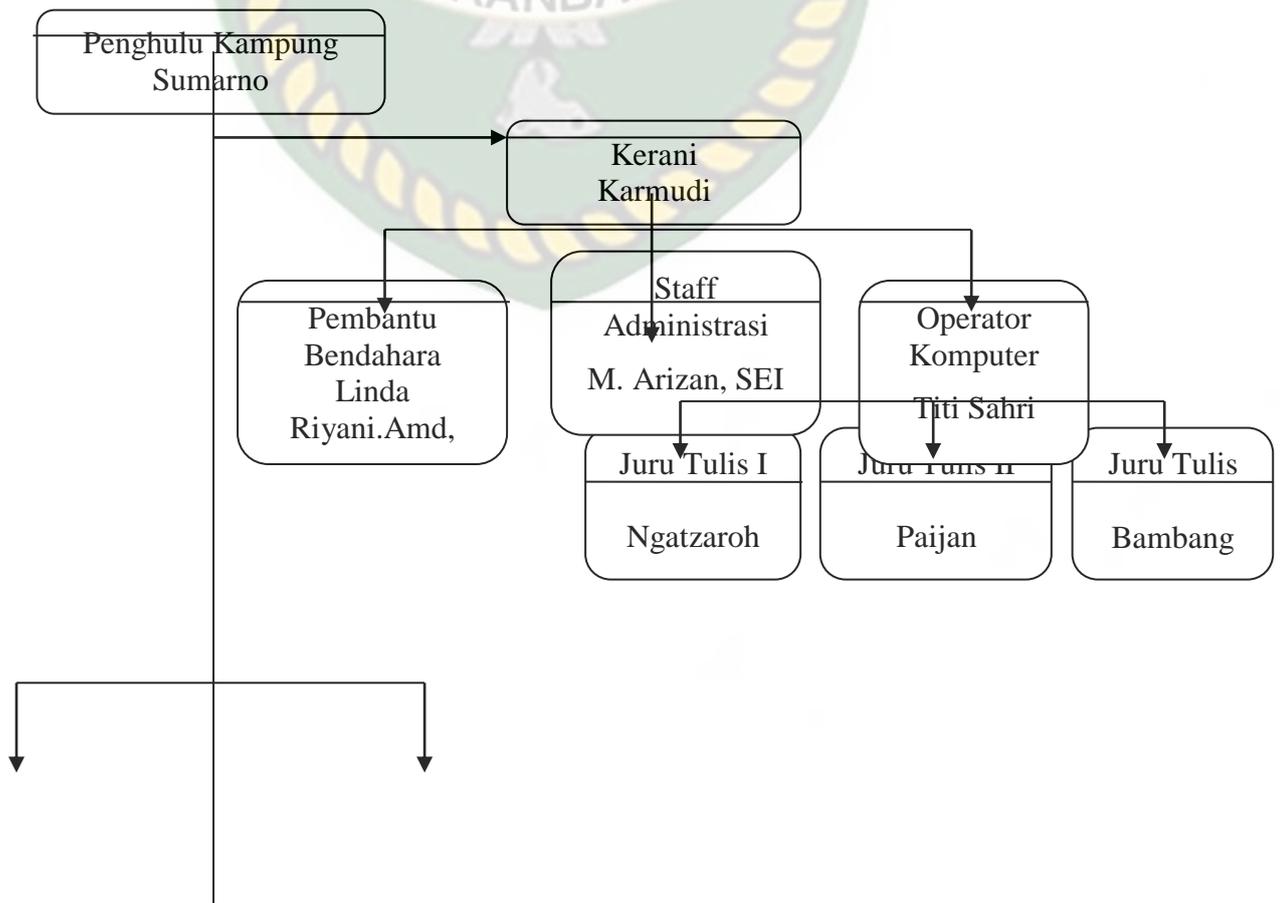
Utara : Kampung Sengkemang  
 Selatan : Kampung Tasik Semina  
 Barat : Kampung Pangkalan Pisang  
 Timur : Kampung Sialang Sakti

### B. Pemerintahan Penghulu Kampung Empang Pandan

- a. Pemerintahan Kampung:
  - 1. Penghulu : 1 Orang
  - 2. Krani : 1 Orang
  - 3. Juru Tulis : 3 Orang
  - 4. Kepala Urusan : 3 Orang
  - 5. Tenaga Teknis : 2 Orang
- b. Dusun:
  - 1. Jumlah Dusun : 2 Unit
  - 2. Jumlah Kepala Dusun: 2 Orang
- c. Pembinaan RT/RK:
  - 1. Jumlah RT : 20 Orang
  - 2. Jumlah RK : 6 Orang

**C. Struktur Organisasi Penghulu Kampung Empang Pandan**

**STRUKTUR ORGANISASI KANTOR EMPANG PANDAN**



Kadus I  
Pariyanti

Kadus II  
Supri



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## **A. Identitas Responden**

Dalam penyusunan penelitian skripsi ini yang paling berperan penting adalah responden, karena dari responden sebagian besar data yang diperoleh dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian yang berjudul Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017. Maka penulis melakukan wawancara dengan Penghulu Kampung, Pegawai Kantor Penghulu Kampung, dan menyebarkan kuesioner kepada Anggota Badan Permusyawaratan Desa Kampung Empang Pandan yang berjumlah 7 orang dan masyarakat Kampung Empang dengan jumlah 96 orang.

Sehubungan dengan penelitian Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017, di perlukannya data ataupun identitas responden agar penulis bisa membagikan perkelompoknya, maka berikut akan dipaparkan kriteria responden mulai dari jenis kelamin, usia, dan golongan.

### **1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017, serta dengan cara penyebaran kuesioner, maka sangat diperlukan penulis mengetahui identitas Pegawai BPD, Pegawai Kepenghuluan Empang Pandan, dan Masyarakat. Untuk pertama yang perlu di ketahui dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yang akan di paparkan pada tabel berikut ini:

**Tabel V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai BPD Empang Pandan**

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	4	57%
2	Perempuan	3	43%
	<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019**

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden Pegawai BPD Empang Pandan yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 adalah dominannya laki-laki dengan jumlah 4 orang dengan persentase 57% dari Total keseluruhan responden mencapai 7 Orang responden, dan jumlah responden Pegawai perempuan berjumlah 3 orang dengan persentase 43% dari total keseluruhan 43 responden yang menjadi Pegawai BPD.

**Tabel V.2 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai Kampung Empang Pandan**

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	5	71%
2	Perempuan	2	29%
	<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019**

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden Kampung Empang Pandan yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 adalah dominannya laki-laki dengan jumlah 5 orang (71%) dari Total keseluruhan responden mencapai 7 Orang responden, dan jumlah responden Masyarakat yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang (29%) dari total keseluruhan 7 responden Pegawai.

**Tabel V.3 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Masyarakat**

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	50	52%
2	Perempuan	46	48%
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Dari tabel V.3 diatas dapat dilihat bahwa responden Masyarakat yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 adalah dominannya laki-laki dengan jumlah 50 orang (52%) dari Total keseluruhan responden mencapai 52 Orang responden, dan jumlah responden Masyarakat yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 46 orang (48%) dari total keseluruhan 96 responden Masyarakat.

## 2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Dari hasil penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017, serta dengan cara penyebaran kuisisioner, maka identitas responden penelitian yang kedua yang ingin penulis ingin ketahui adalah dari segi usia pada pegawai da masyarakat yang menjadi responden, karena usia sangat menentukan keberhasilan dalam penelitian ini, dan usia juga dapat memberikan pandangan dan tentunya usia harus menyesuaikan dengan yang diperlukan dalam penelitian. Untuk melihat latar belakang usia responden, penulis memberikan interval angka untuk mempermudah peneliti. Berikut tabel berdasarkan latar belakang usia responden:

**Tabel V.4: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai BPD Empang Pandan**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
----	-----------------------	-----------	--------------

1	20-30 Tahun	2	29%
2	31-40 Tahun	5	71%
3	41-50 Tahun	0	23%
4	>50 Tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Dilapangan, 2019**

Dari tabel V.4 di atas dinyatakan bahwa responden dari Pegawai BPD, baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling banyak usia 31-40 Tahun sebanyak 5 orang (71%) dan usia pada 20-30 Tahun yang berjumlah 2 orang (29%). Hal ini dapat dilihat bahwa yang lebih dominan adalah pegawai yang memiliki interval pada usia 31-40 Tahun, alasannya adalah pada umur tersebut merupakan usia yang produktif untuk bekerja.

**Tabel V.5: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai Kampung Empang Pandan**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	20-30 Tahun	2	29%
2	31-40 Tahun	4	57%
3	41-50 Tahun	1	14%
4	>50 Tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019**

Dari tabel V.5 di atas dinyatakan bahwa responden dari Pegawai, baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling banyak usia 31-40 Tahun sebanyak 4 orang (57%) dan usia pada 20-30 Tahun yang berjumlah 2 orang (29%) selanjutnya yang paling minim adalah usia pada 41-50 Tahun yang berjumlah 1 orang (14%). Hal ini dikarenakan pada saat di lapangan penulis menjumpai pegawai yang dominannya memiliki usia 31-40 Tahun.

**Tabel V.6: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Masyarakat**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	20-30 Tahun	15	15%
2	31-40 Tahun	40	42%
3	41-50 Tahun	41	43%
4	>50 Tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>96</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Dari tabel V.6 di atas dinyatakan bahwa responden dari masyarakat, baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling banyak usia 41-50 Tahun sebanyak 41 orang (43%) dan usia pada 31-40 Tahun yang berjumlah 40 orang (42%) selanjutnya yang paling minim adalah usia pada 20-30 Tahun yang berjumlah 15 orang (15%). Hal ini dikarenakan pada saat di lapangan penulis menjumpai masyarakat yang dominannya memiliki usia 41-50 Tahun.

### 3. Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari hasil penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017, serta dengan cara penyebaran kuisisioner, maka identitas responden dalam penelitian ini yang digunakan berdasarkan latar belakang jenjang pendidikan, karena pendidikan sangat menentukan pengalaman dan cara pandang dalam menyikapi dalam suatu masalah. Berikut penulis akan paparkan:

**Tabel V.7 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai BPD Kampung Empang Pandan**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	0	0%
4	Diploma	5	71%

5	Sarjana S1/S2	2	29%
	<b>Jumlah</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden Pegawai adalah Diploma sebanyak 5 orang responden (71%), selanjutnya responden yang memiliki pendidikan Sarjana (S1/S2) yaitu sebanyak 2 orang responden (20%). Hal ini dikarenakan di dalam Pemerintahan Kampung Empang Pandan khususnya pada bidang Badan Permusyawaratan Daerah (BPD) memerlukan pegawai yang berkompeten dan berpendidikan tinggi agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkualitas serta tercapai dari tujuan organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi dan juga pengalaman yang cukup banyak akan mempengaruhi cara pandang mereka dalam menyikapi masalah dan mereka tahu tindakan apa yang akan dilakukan agar masalah tersebut dapat terselesaikan tanpa menimbulkan masalah yang baru. Dan tentunya seseorang yang memiliki pendidikan tinggi akan selalu bersikap bijak dalam mengambil keputusan.

**Tabel V.8 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai Kampung Empang Pandan**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	1	14%
4	Diploma	2	29%
5	Sarjana S1/S2	4	57%

**Jumlah** **7** **100%**

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden Pegawai Kampung Empang Pandan adalah Sarjana (S1/S2) sebanyak 4 orang responden (57%), selanjutnya responden yang memiliki pendidikan Diploma yaitu sebanyak 2 orang responden (29%) responden, sedangkan masyarakat yang memiliki pendidikan pada kategori SMA yaitu sebanyak 1 orang responden (14%). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa yang paling dominan adalah pegawai yang memiliki pendidikan Sarjana yaitu S1, hal ini dikarenakan pada saat di lapangan penulis menemui pegawai di Kampung Empang Pandan adalah pendidikan Sarjana atau S1. Walaupun pada Pemerintahan Desa atau Kampung tetapi pendidikan juga harus diperhatikan, bahkan seseorang yang memiliki pendidikan tinggi sangat diperlukan di tengah-tengah masyarakat untuk membantu memberikan aspirasi dan perubahan baik terhadap pembangunan maupun perekonomian masyarakat sekitar.

**Tabel V.9 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Masyarakat**

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	11	11%
3	SMA	55	57%
4	Diploma	20	22%
5	Sarjana S1/S2	10	10%
	<b>Jumlah</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir responden Masyarakat adalah SMA sebanyak 55 orang responden (57%), selanjutnya responden yang memiliki pendidikan Diploma yaitu sebanyak 20 orang responden (21%) responden, sedangkan masyarakat yang memiliki pendidikan pada kategori SMP yaitu sebanyak 11 orang responden (11%), dan yang paling minim adalah masyarakat yang memiliki kategori Sarjana (S1/S2) yaitu berjumlah 10 orang responden (10%) Hal ini dikarenakan pada saat di lapangan penulis menemui masyarakat yang memiliki pendidikan SMA.

#### **B. Hasil dan Pembahasan Mengenai indikator Variabel Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

Observasi adalah sebagai pengamatan yang sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak. Perhatian yang di maksud yaitu harus di berikan kepada unit kegiatan yang diamati terjadi. (Harbani Pasolong 2013 : 131). Jadi observasi dapat di artikan sebagai pengamatan yang di lakukan penulis di lapangan untuk melihat fakta-fakta yang ada di lapangan untuk dijadikan sebagai data konkrit dan di susun dalam bentuk tabel dan di uraikan di dalam penelitian ini dengan menggunakan tolak ukur seperti indikator. Ada beberapa indikator yang akan penulis paparkan di dalam penelitian Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 yaitu: Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi, Penghulu Kampung Memiliki Tugas Untuk Membangun Irigasi/Drainase saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan, Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat. Dan di dalam setiap indikatornya akan dilengkapi dengan tiap-tiap sub indikator yang berguna sebagai alat untuk menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan untuk mengetahui hasil dari indikator pertama yaitu Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan atau Semenisasi, maka penulis akan menyajikannya sebagai berikut ini:

##### **1. Penghulu Kampung Bertugas untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan atau Semenisasi**

Di dalam perencanaan pembangunan yang dilakukan oleh pihak Penghulu Kampung ini salah satunya adalah melaksanakan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi. Pembangunan jalan menjadi salah satu titik fokus pada Kampung Empang Pandan, karna bisa dinilai bahwa kondisi jalan di kampung banyak dalam keadaan rusak karna semenisasi belum dilakukan secara merata.

Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa jauh pembangunan dilakukan oleh pemerintahan Kampung Empang Pandan, jika dilakukan belum secara merata apa yang menjadi kendala didalam pelaksanaannya. Selain itu yang menjadi pusat responden penulis untuk mengetahui pelaksanaan pembangunan jalan, yaitu pegawai BPD sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan pada Kampung Empang Pandan termasuk pada pelaksanaan pembangunan yang sedang berjalan atau yang sudah selai dilaksanakan, selain itu Pegawai Kampung Empang Pandan sebagai impelementer kegiatan pembangunan Kampung serta masyarakat juga ikut terlibat dalam mengawasi pelaksanaan pembangunan yang ada di Kampung mereka. Jadi ke- tiga responden ini memiliki satu kesatuan dalam kelancaran pembangunan yang ada di Kampung mereka. Pihak implementer yaitu pegawai Kampung Empang Pandan melaksanakan pembangunan dengan baik dan transparansi, agar masyarakat juga mengetahui pembangunan apa yang sedang dilaksanakan oleh Pemerintah, apakah sesuai dengan kepentingan masyarakat atau tidak, selain itu masyarakat juga mengawasi pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kampung sesuai dengan rencana atau tidak, jika tidak sesuai masyarakat berhak untuk melakukan kritik dan memberikan masukan kepada Pemerintah Kampung Empang Pandan,

dan hal ini juga harus dilibatkan oleh BPD sebagai yang berwenang untuk melakukan pengawasan.

Adapun dalam indikator pertama terdapat 3 sub indikator yang akan dibahas yaitu: Adanya rencana ataupun program untuk pembangunan jalan, Adanya sosialisasi kepada masyarakat tentang program perencanaan pembangunan, Tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Penulis akan paparkan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel V.10 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Adanya rencana ataupun program untuk pembangunan jalan	7 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (100%)
2	Adanya sosialisasi kepada masyarakat tentang program perencanaan pembangunan	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	7 (100%)
3	Tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	7 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
	<b>Persentase</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.10 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator pertama yang membahas tentang “Penghulu Kampung

Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 6 (86%), lalu di ikuti dengan jawaban responden Pegawai pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 1 Orang (14%). Dan tidak ada responden yang memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dari total keseluruhan jumlah responden 7 orang pegawai.

**Tabel V.11 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Adanya rencana ataupun program untuk pembangunan jalan	6 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (100%)
2	Adanya sosialisasi kepada masyarakat tentang program perencanaan pembangunan	4 (67%)	2 (33%)	0 (0%)	6 (100%)
3	Tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas	6 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
	<b>Persentase</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.11 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator pertama yang membahas tentang “Penghulu Kampung

Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 5 responden (83%), lalu di ikuti dengan jawaban responden Pegawai pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 1 Orang (17%). Dan tidak ada responden yang memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dari total keseluruhan jumlah responden 6 orang pegawai.

**Tabel V.12 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Indikator Penghulu Kampung Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Adanya rencana ataupun program untuk pembangunan jalan	6 (6%)	50 (52%)	40 (42%)	96 (100%)
2	Adanya sosialisasi kepada masyarakat tentang program perencanaan pembangunan	4 (4%)	54 (56%)	38 (40%)	96 (100%)
3	Tersedianya Sumber Daya Manusia yang berkualitas	15 (16%)	36 (37%)	45 (47%)	96 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>140</b>	<b>123</b>	<b>288</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	<b>41</b>	<b>96</b>
	<b>Persentase</b>	<b>8%</b>	<b>49%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.12 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator pertama yang membahas tentang “Penghulu Kampung

Bertugas Untuk Melakukan Pembangunan Jalan Seperti Pengaspalan Atau Semenisasi” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 47 responden (49%), lalu di ikuti dengan jawaban responden Masyarakat yang memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 41 responden (43%). Dan untuk kategori “Tercapai” responden memberikan jawaban berjumlah 8 responden (8%) dari total secara keseluruhan responden berjumlah 96 orang.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan melalui penelitian dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap responden pegawai BPD, Pegawai Kampung Empang Pandan, dan juga responden yang berasal dari masyarakat setempat, maka penulis akan menyajikan penyeimbang data dan meminta tanggapan kepada informan terkait Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017. Untuk mendapatkan hasil penelitian ini maka penulis melakukan wawancara dengan pihak Kantor Penghulu Kampung Empang Pandan dimana hal ini diwakilkan oleh Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“PENGHULU Kampung Empang Pandan periode 2011-2017, menurut saya cukup bagus dengan kinerjanya, pembangunan yang direncanakan sudah dilaksanakan walaupun belum dilaksanakan dengan optimal, disinilah tugas saya, yaitu melanjutkan serta mengembangkan pembangunan yang belum sempat dilaksanakan oleh Penghulu Kampung periode kemarin. ” (Wawancara 5 Agustus 2019, Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan)

Selanjutnya penulis juga ingin mengetahui apa usaha Penghulu Kampung dalam mengembangkan pembangunan serta memperbaiki pembangunan yang dinilai memiliki kualitas yang kurang baik seperti pembangunan jalan dalam arti kata pengaspalan jalan atau melakukan semenisasi jalan. Jadi untuk mengetahui terkait pembangunan yang dilaksanakan oleh Penghulu Kampung Empang Pandan, maka penulis melakukan wawancara dengan Penghulu Kampung Empang Pandan yaitu Soni Suprastio, ST. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Pembangunan pada Kampung Empang Pandan masih dalam keadaan proses pelaksanaannya, dalam arti kata belum dilaksanakan secara

keseluruhannya. Di dalam pembangunan ini tentunya pihak Penghulu Kampung membuat suatu rencana program terlebih dahulu, sebelum pembangunan tersebut dilaksanakan. Hal ini tentunya berguna sebagai patokan atau tolak ukur dalam pelaksanaannya di lapangan. Tidak hanya perencanaan program saja, tetapi tentunya yang perlu di kaji dan dibuat ketentuannya adalah masalah anggaran, agar pembangunan dapat diselesaikan sesuai dengan target. Di dalam perencanaan program ini, pihak Penghulu Kampung tentunya melibatkan suara dari masyarakat dengan cara melakukan sosialisasi terkait pembangunan yang akan dilaksanakan serta anggaran, baik anggaran yang dibutuhkan maupun yang sudah tersedia. Sosialisasi ini adalah suatu bentuk ketransparansian dari pihak pemerintah Kampung kepada masyarakat, dan kami juga mengharapkan kepada masyarakat untuk bisa berpartisipasi dalam pelaksanaan pemabangunan ini. Selain dari perencanaan program, dan mensosialisasikannya kepada masyarakat, yang tidak kalah pentingnya adalah memiliki sumber dalam manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya. Dari segi jumlah tentunya kami memiliki keterbatasan personil untuk melaksanakan pembangunan ini, dan dari segi kualitas sumber daya manusia atau pegawainya harus perlu peningkatan lagi dengan memberikan pelatihan dan pembinaan, terutama untuk melaksanakan pembangunan dan memiliki tanggung jawab agar pembangunan bisa dilaksanakan dengan adil dan merata, serta adanya keterbukaan kepada masyarakat. Untuk melakukan pembangunan ini kami banyak meminta masukkan dari Pemerintah pusat agar pembangunan ini dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Pada dasarnya pembangunan jalan seperti semenisasi sudah kami laksanakan tetapi belum secara keseluruhan, hal tentunya terkendala dari anggaran, walaupun anggaran sudah tersedia tetapi kurang mencukupi. (Wawancara 5 Agustus 2019, Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan)

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan penulis menemukan fakta di lapangan tidak sepenuhnya sesuai dengan apa yang sudah penulis dapatkan baik dari responden yang dilakukan penyebaran kuesioner maupun yang penulis dapatkan dari Penghulu Kampung sebagai informan dan penanggung jawab dari pelaksanaan pembangunan Kampung Empang Pandan. Penulis mendapatkan faktanya di lapangan bahwa program perencanaan pembangunan khususnya dalam pembangunan jalan belum dilakukan secara matang dan optimal, perlu dilakukannya pengkajian ulang seperti anggaran yang

diperlukan dalam pembangunan dan sumber daya manusia selaku pelaksana pembangunan di lapangan. Berdasarkan observasi penulis bahwa masih terdapat jalan tanah belum dilakukannya semenisasi. Hal ini sudah direncanakan dari pemerintahan Penghulu Kampung dari tahun 2011-2017 hingga pemerintahan Penghulu Kampung pada saat sekarang. Hal ini tentunya perlu dikaji kembali program pemerintahan terdahulu oleh pemerintahan yang sedang menjabat saat sekarang, agar program yang belum terselesaikan oleh pemerintah dulu dapat diselesaikan oleh pemerintah saat sekarang.

Selain itu pada hasil wawancara di atas bahwa pihak Penghulu Kampung sudah melakukan pembangunan secara transparansi, salah satunya dengan mensosialisasikan kepada masyarakat terkait pembangunan ataupun anggaran yang tersedia, tetapi setelah penulis terjun ke lapangan, bahwa pada kenyataannya masyarakat banyak tidak mengetahui program yang direncanakan maupun yang sedang dilaksanakan, dan masyarakat tidak mengetahui berapa saldo pemerintah untuk melakukan pembangunan Kampung Empang Pandan, karna di kantor Penghulu Kampungpun tidak terdapat papan informasi terkait perencanaan program dan anggaran yang tersedia.

## **2. Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan**

Salah satu pembangunan yang merupakan salah satu tugas dari Penghulu Kampung adalah membangun irigasi/drainase saluran air setiap ruas jalan. Drainase adalah lengkungan atau saluran air di permukaan atau di bawah tanah, baik yang terbentuk secara alami maupun dibuat manusia. Dalam bahasa Indonesia, drainase bisa merujuk pada parit di permukaan tanah atau gorong – gorong dibawah tanah. Drainase berperan penting untuk mengatur suplai air demi

pengecahan banjir. Secara umum, drainase didefinisikan sebagai serangkaian bangunan air yang berfungsi untuk mengurangi dan/atau membuang kelebihan air dari suatu kawasan atau lahan, sehingga lahan dapat difungsikan secara optimal. Drainase juga diartikan sebagai usaha untuk mengontrol kualitas air tanah dalam kaitannya dengan sanitasi.

Adapun tujuan dari drainase adalah Untuk meningkatkan kesehatan lingkungan pemukiman, Pengendalian kelebihan air permukaan dapat dilakukan secara aman, lancar dan efisien serta sejauh mungkin dapat mendukung kelestarian lingkungan, Dapat mengurangi genangan-genangan air yang menyebabkan bersarangnya nyamuk malaria dan penyakit-penyakit lain, seperti demam berdarah, disentri serta penyakit lain yang disebabkan kurang sehatnya lingkungan pemukiman, Untuk memperpanjang umur ekonomis sarana-sarana fisik antara lain : jalan, kawasan pemukiman, kawasan perdagangan dari kerusakan serta gangguan kegiatan akibat tidak berfungsinya sarana drainase.

Selain itu fungsi dari drainase adalah Meringankan bagian permukaan lahannya rendah dari genangan sehingga tidak menimbulkan dampak negatif berupa kerusakan infrastruktur dan harta benda milik masyarakat, Mengalirkan kelebihan air permukaan badan air terdekat secepatnya agar tidak membanjiri/menggenangi kota yang dapat merusak selain harta benda masyarakat juga infrastruktur perkotaan, Mengendalikan sebagian air permukaan akibat hujan yang dapat dimanfaatkan untuk persediaan air dan kehidupan akuatik, Meresapkan air permukaan untuk menjaga kelestarian air tanah.

Adapun dalam indikator pertama terdapat 3 sub indikator yang akan dibahas yaitu: Tersedianya anggaran untuk pembangunan infrastruktur kampung termasuk drainase saluran air, Tepat waktu dalam pelaksanaan program yang telah

direncanakan, dan Adanya transparansi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan. Penulis akan paparkan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel V.13 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Tersedianya anggaran untuk pembangunan infrastruktur kampung termasuk drainase saluran air	7 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (100%)
2	Tepat waktu dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan	3 (43%)	4 (57%)	0 (0%)	7 (100%)
3	Adanya transparansi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan	7 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
	<b>Persentase</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.13 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator ke dua yang membahas tentang “Penghulu Kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 6 responden

(86%), lalu di ikuti dengan jawaban responden Pegawai pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 1 responden (14%). Dan tidak ada responden yang memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dari total keseluruhan jumlah responden 7 orang pegawai.

**Tabel V.14 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Tersedianya anggaran untuk pembangunan infrastruktur kampung termasuk drainase saluran air	5 (83%)	1 (17%)	0 (0%)	6 (100%)
2	Tepat waktu dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan	3 (50%)	3 (50%)	0 (0%)	6 (100%)
3	Adanya transparansi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan	6 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
	<b>Persentase</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.14 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator ke dua yang membahas tentang “Penghulu Kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas

jalan” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 5 responden (83%), lalu di ikuti dengan jawaban responden Pegawai pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 1 responden (17%). Dan tidak ada responden yang memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dari total keseluruhan jumlah responden 6 orang pegawai.

**Tabel V.15 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Tersedianya anggaran untuk pembangunan infrastruktur kampung termasuk drainase saluran air	6 (6%)	40 (42%)	50 (52%)	96 (100%)
2	Tepat waktu dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan	9 (9%)	60 (63%)	27 (28%)	96 (100%)
3	Adanya transparansi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan	15 (16%)	36 (37%)	45 (47%)	96 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>136</b>	<b>122</b>	<b>288</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>96</b>
	<b>Persentase</b>	<b>10%</b>	<b>47%</b>	<b>43%</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019**

Dari data tabel V.15 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator ke dua yang membahas tentang “Penghulu Kampung

Memiliki Tugas untuk Membangun Irigasi/Drainase Saluran Air Pada Setiap Ruas Jalan” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 45 responden (47%), lalu di ikuti dengan jawaban responden Masyarakat yang memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 41 responden (43%). Dan untuk kategori “Tercapai” responden memberikan jawaban berjumlah 10 responden (10%) dari total secara keseluruhan responden berjumlah 96 orang.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan melalui penelitian dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap responden pegawai BPD, Pegawai Kampung Empang Pandan, dan juga responden yang berasal dari masyarakat setempat, maka penulis akan menyajikan penyeimbang data dan meminta tanggapan kepada informan terkait Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017. Untuk mendapatkan hasil penelitian ini maka penulis melakukan wawancara dengan pihak Kantor Penghulu Kampung Empang Pandan dimana hal ini diwakilkan oleh Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Pembangunan irigasi yang dilakukan oleh pemerintah Penghulu Kampung pada periode 2011-2017 dapat dinilai belum maksimal, hal ini dapat dipersentasekan sekitar 45%, dan kami sekarang yang melanjutkan pembangunan irigasi yang ada pada Kampung Empang Pandan” (Wawancara 5 Agustus 2019, Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan)

Selanjutnya penulis juga ingin mengetahui apa usaha Penghulu Kampung dalam mengembangkan pembangunan serta melanjutkan pembangunan yang belum selesai dilaksanakan seperti drainase atau irigasi saluran air. Jadi untuk mengetahui terkait pembangunan yang dilaksanakan oleh Penghulu Kampung Empang Pandan, maka penulis melakukan wawancara dengan Penghulu

Kampung Empang Pandan yaitu Soni Suprastio, ST. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Pembangunan irigasi atau drainase yang ada di Kampung Empang Pandan dapat dikatakan sudah berjalan dengan optimal dibandingkan dengan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintahan sebelumnya. Pembangunan irigasi ini dilakukan bersamaan dengan pembangunan jalan, agar ruas jalan seimbang dengan luas irigasi yang dibutuhkan di jalan tersebut. Pemerintah harus melakukan tinjauan terlebih dahulu sebelum dilaksanakannya pembangunan irigasi. Yang harus diperhitungkan adalah berapa perkiraan volume air yang akan ditampung oleh drainase tersebut. Karna hal ini juga mempengaruhi usia fisik pembangunan jalan, jika drainase tersebut tidak bisa menampung air atau melebihi kapasitas maka akan berakibatkan banjir, dan banjir ini akan merusak jalan akibat terkikis air atau genangan air. Bahan material yang paling dibutuhkan dalam pembangunan irigasi ini adalah *box culvert*. Untuk pembuatan *box culvert* tentunya membutuhkan dana yang cukup besar sesuai dengan pembangunan drainase atau irigasi yang akan dibuat yaitu dilihat panjang dan lebar drainase tersebut. Pada pembangunan drainase ini baru beberapa kampung saja yang belum dilakukan, dari 5 titik jalan yang di dalam perencanaanya dibangun drainase, baru sekitar 2 titik jalan dilakukannya pembangunan drainase, hal ini tentunya kami membutuhkan waktu untuk menyelesaikan pembangunan drainase tersebut. Kendalanya tentu pada anggaran yang tersedia untuk pembangunan drainase. Memang setiap pembangunan sudah memiliki anggarannya masing-masing tetapi terkadang ada pembangunan yang haru selesai pada tahun ini dan kekurangan pada dana, maka dana untuk pembangunan drainase tersebut kami alihkan ke yang lebih mendesak dan pembangunanya dapat diselesaikan pada tahun ini. Untuk pembangunan drainase ini Saya tetap mengusahakan agar selesai sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan yaitu dalam 1-2 tahun ini. Dan untuk transparansi pada pembangunan kami sudah melakukan musrembang, selain itu papan informasi selalu kami *update* sesuai faktanya di lapangan(Wawancara 5 Agustus 2019, Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan)

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan penulis menemukan fakta di lapangan tidak sepenuhnya sesuai dengan apa yang sudah penulis dapatkan baik dari responden yang dilakukan penyebaran kuesioner maupun yang penulis dapatkan dari Penghulu Kampung sebagai informan dan

penanggung jawab dari pelaksanaan pembangunan Kampung Empang Pandan, penulis melihat bahwa masih banyak irigasi yang belum dilaksanakan dengan optimal, masih banyak jalan-jalan yang seharusnya ada drainase tetapi tidak terdapat drainase. Selain itu penulis juga melihat bahwa drainase yang tersedia kondisinya sudah tidak bagus atau sudah banyak yang pecah dan di dalam drainasenya terdapat tumbuhan atau rumput sehingga dapat menghambat aliran air, hal inilah yang dapat mengakibatkan banjir dan jalan banyak yang rusak.

### **3. Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat**

Jembatan merupakan salah satu akses yang menghubungkan desa satu dengan yang lainnya. Jembatan dapat mempermudah masyarakat untuk melakukan berbagai macam kegiatan termasuk dalam kegiatan meningkatkan perekonomian, misalnya apabila ada masyarakat memiliki usaha jualan dagang harian atau dagang barang-barang lainnya, dan bahan bakunya bisa diperoleh di Kota, maka salah satu yang menjadi penunjangnya adalah transportasi dan akses transportasi.

Pengertian jembatan itu sendiri adalah struktur yang dibuat untuk menyeberangi jurang atau rintangan seperti sungai, rel kereta api ataupun jalan raya. Jembatan dibangun untuk penyeberangan pejalan kaki, kendaraan atau kereta api di atas halangan. Jembatan juga merupakan bagian dari infrastruktur transportasi darat yang sangat vital dalam aliran perjalanan. Jembatan juga merupakan bagian dari infrastruktur transportasi darat yang sangat vital dalam aliran perjalanan (*traffic flows*).

Selain itu Jembatan adalah suatu struktur konstruksi yang memungkinkan rute informasi melalui sungai, danau, kali, jalan raya, dan lain-lain. Jembatan adalah suatu struktur konstruksi yang berfungsi untuk menghubungkan dua bagian jalan yang terputus oleh adanya rintangan-rintangan seperti lembah dalam, alur sungai saluran irigasi dan pembuang. Jadi selain dari kondisi jalan dan drainase yang baik dan berkualitas, yang tidak kalah pentingnya adalah jembatan yang menjadi akses penyambung dari jalan satu dengan jalan yang lainnya. Jika dilihat dari kondisi di lapangan bahwa kondisi jalan yang ada di Kampung Empang Pandan memprihatinkan terdapat juga jembatan yang berada diwilayah Empang Pandan hampir roboh, dan kelihatan kondisinya sudah miring.

Di dalam penelitian ini yang akan menjadi fokus penelitiannya salah satunya adalah pembangunan jembatan yang ada di Kampung Empang Pandan, karna berdasarkan hasil penelitian penulis di lapangan bahwa masih banyak jembatan yang tidak layak untuk digunakan bahkan bisa membahayakan penduduk masyarakat di sana. Hal ini tidak sesuai dengan data yang penulis dapatkan bahwa di Kampung Empang Pandan terdapat anggaran untuk pembangunan jembatan tetapi pada realitanya di lapangan bahwa kondisi jembatan dalam kondisi rusak.

Adapun dalam indikator ke tiga terdapat 3 sub indikator yang akan dibahas yaitu: Pelaksanaan program yang dilakukan secara merata dan adil, Adanya pengawasan terhadap pelaksanaan program, Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program yang sudah dilaksanakan. Penulis akan paparkan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel V.16 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu**

**Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Pelaksanaan program yang dilakukan secara merata dan adil	7 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (100%)
2	Adanya pengawasan terhadap pelaksanaan program	4 (57%)	3 (43%)	0 (0%)	7 (100%)
3	Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program yang sudah dilaksanakan	2 (29%)	5 (71%)	0 (0%)	7 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
	<b>Persentase</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.16 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator ke tugas yang membahas tentang “Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 4 responden (57%), lalu di ikuti dengan jawaban responden Pegawai pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 3 responden (43%). Dan tidak ada responden yang

memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dari total keseluruhan jumlah responden 7 orang pegawai.

**Tabel V.17 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai Kampung Empang Pandan Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat**

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Pelaksanaan program yang dilakukan secara merata dan adil	6 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (100%)
2	Adanya pengawasan terhadap pelaksanaan program	6 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (100%)
3	Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program yang sudah dilaksanakan	5 (83%)	1 (17%)	0 (0%)	6 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
	<b>Persentase</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.17 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator ke tiga yang membahas tentang “Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 5 responden (83%), lalu di ikuti dengan jawaban responden

Pegawai pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 1 responden (17%). Dan tidak ada responden yang memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” dari total keseluruhan jumlah responden 6 orang pegawai.

**Tabel V.18 : Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Masyarakat Terhadap Indikator Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat**

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Pelaksanaan program yang dilakukan secara merata dan adil	25 (26%)	37 (39%)	34 (35%)	96 (100%)
2	Adanya pengawasan terhadap pelaksanaan program	15 (16%)	45 (47%)	36 (37%)	96 (100%)
3	Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program yang sudah dilaksanakan	12 (13%)	24 (25%)	60 (62%)	96 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>106</b>	<b>130</b>	<b>288</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>17</b>	<b>35</b>	<b>44</b>	<b>96</b>
	<b>Persentase</b>	<b>18%</b>	<b>36%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Penulis Tahun 2019*

Dari data tabel V.18 di atas dapat di lihat bahwa jawaban yang paling dominan terhadap indikator ke tiga yang membahas tentang “Penghulu Kampung Memiliki Tugas Dalam Pembangunan Jembatan Untuk Memenuhi Fasilitas Yang Dibutuhkan Oleh Masyarakat” adalah jawaban responden yang berada pada kategori “Tidak Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan jawaban mereka yaitu sebanyak 44 responden (46%), lalu di ikuti dengan jawaban

responden masyarakat yang memberikan jawaban pada kategori “Cukup Tercapai” dengan jumlah responden yang memberikan pilihan sebanyak 35 responden (36%). Dan untuk kategori “Tercapai” responden memberikan jawaban berjumlah 17 responden (18%) dari total secara keseluruhan responden berjumlah 96 orang.

Untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapatkan melalui penelitian dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap responden pegawai BPD, Pegawai Kampung Empang Pandan, dan juga responden yang berasal dari masyarakat setempat, maka penulis akan menyajikan penyeimbang data dan meminta tanggapan kepada informan terkait Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017. Untuk mendapatkan hasil penelitian ini maka penulis melakukan wawancara dengan pihak Kantor Penghulu Kampung Empang Pandan dimana hal ini diwakilkan oleh Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Menurut Saya, pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib periode 2011-2017 khususnya pada pembangunan jembatan kurang optimal, karna masih banyak jembatan dalam kondisi yang rusak dan dapat membahayakan masyarakat, padahal dana anggaran untuk pembangunan selalu dikucurkan dari pusat, jadi pemerintahan pada periode saat sekarang sedang berfokus pada pembangunan jalan dan jembatan” (Wawancara 5 Agustus 2019, Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan)

Selanjutnya penulis juga ingin mengetahui apa usaha Penghulu Kampung dalam mengembangkan pembangunan serta melanjutkan pembangunan yang belum selesai dilaksanakan seperti jembatan pada Kampung Empang Pandan. Jadi untuk mengetahui terkait pembangunan yang dilaksanakan oleh Penghulu Kampung Empang Pandan, maka penulis melakukan wawancara dengan

Penguhulu Kampung Empang Pandan yaitu Soni Suprastio, ST. Adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Untuk pembangunan yang sedang kita laksanakan memang berfokus pada jalan dan jembatan, hal ini tentunya upaya kami dalam meneruskan pembangunan yang belum sempat diselesaikan oleh pemerintahan pada periode kemaren. Pelaksanaan program pembangunan jembatan ini sudah di rencanakan sejak tahun 2017, tetapi terhambat dikarenakan anggaran yang tidak mencukupi. Dan saat sekarang kami memulai kembali pembangunan jalan dan jembatan yang ada di Kecamatan Koto Gasib. Pembangunan yang kami laksanakan sesuai dengan kebutuhan, tentunya dengan adil dan merata sesuai titik poin jalan yang memang harus diadakan jembatan sebagai penghubung desa satu dengan yang lainnya atau kondisi jalan yang sudah dalam keadaan rusak, dan harus diperbaiki. Di dalam pembangunan ini tentunya pemerintahan Penghulu Kampung Empang Pandan diawasi oleh pihak BPD dengan ikut serta masyarakat sekitar. Jadi apabila ada pembangunan yang tidak terlaksana sesuai dengan target, masyarakat juga berhak untuk memberikan kritik kepada Pemerintahan Kampung Empang Pandan. (Wawancara 5 Agustus 2019, Soni Suprastio, ST Selaku Penghulu Kampung Empang Pandan)

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan penulis menemukan fakta bahwa pembangunan yang dilakukan khususnya pada jembatan belum dilaksanakan secara optimal baik dari pemerintahan Penghulu Kampung Empang Pandan periode 2011-2017, maupun pemerintahan pada saat sekarang. Karena pembangunan jembatan sudah direncanakan pada tahun 2017, tetapi hingga saat sekarang pembangunan jembatan belum dilaksanakan secara merata dan adil. Kondisi jalan dan jembatan banyak dalam keadaan rusak, hingga dapat membahayakan keselamatan bagi pengguna jalan, terutama pada pengguna kendaraan bermotor.

**C. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden terkait dengan Penelitian yang Tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

Rekapitulasi adalah suatu kegiatan meringkaskan data sehingga menjadi sederhana dalam bentuk, susunan, sifat atau isinya dengan mengikuti rangkaian langkah rumus, atau pola tertentu. Rekapitulasi dari penelitian tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 ini terdiri dari hasil jawaban dari Pegawai BPD Kampung Empang Pandan, Pegawai Kepenghuluan Kampung Empang Pandan, dan masyarakat sekitar yang dilakukan penyebaran kuesioner. Adapun tolak ukur yang dalam penelitian ini adalah terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu: Penghulu Kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi, Penghulu Kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan, Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dari ketiga indikator ini terdapat 3 (tiga) sub indikator yang terkait dalam masing-masing pembahasan dalam indikator dan penelitian yang dilakukan pada saat sekarang. Untuk lebih lengkapnya penulis akan paparkan dalam bentuk tabel berikut ini:

**Tabel V.19 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Pegawai BPD Kampung Empang Pandan Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

No	Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	

1	Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	7 (100%)
2	Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	7 (100%)
3	Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat	4 (57%)	3 (43%)	0 (0%)	7 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
	<b>Persentase</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Berdasarkan data pada tabel V.19 di atas dan dari hasil pengamatan penulis dilapangan secara langsung dan rekapitulasi data yang disajikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari total jumlah responden Pegawai BPD yang menjadi sampel pada penelitian ini berdasarkan pendekatan-pendekatan indikator yang penulis lakukan yaitu di antaranya “Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi”, “Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan”, “Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat”. Dengan pendekatan-pendekatan yang dilakukan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil dari rekapitulasi keseluruhan data dari jawaban keseluruhan responden Pegawai pada kategori jawaban “Tercapai” dengan total rata-rata dari keseluruhan jumlah responden yang memberikan jawabannya adalah sebanyak 5 responden (71%). Selanjutnya pegawai memberikan jawaban pada kategori “Kurang Tercapai” yaitu berjumlah 2 responden (29%).

Dari hasil rekapitulasi yang penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai BPD yang paling dominan adalah pada kategori “Tercapai” hal ini, dikarenakan bahwa mereka menilai selama melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan pada pemerintahan Kepenghuluan Kampung Empang Pandan pada periode 2011-2017 sudah cukup optimal, dan cukup sesuai pelaksanaan di lapangan dengan perencanaan program pembangunan sebelumnya. Walaupun di dalam pelaksanaannya banyak kendala sehingga pembangunan masih banyak yang belum selesai dan harus di lanjutkan oleh pemerintahan periode sekarang, pelaksanaan pembangunannya dapat tergolong cukup terlaksana karna pembangunan masih tetap berjalan walaupun sangat lamban dan belum ada perkembangan untuk melakukan pembangunan lainnya seperti pembangunan kesehatan, lapangan olahraga, tempat wisata, dan lain sebagainya.

**Tabel V.20 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Pegawai Kepenghuluan Kampung Empang Pandan Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

No	Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi	5 (83%)	1 (17%)	0 (0%)	6 (100%)

2	Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan	5 (83%)	1 (17%)	0 (0%)	6 (100%)
3	Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat	5 (83%)	1 (17%)	0 (0%)	6 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
	<b>Persentase</b>	<b>83%</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Berdasarkan data pada tabel V.20 di atas dan dari hasil pengamatan penulis dilapangan secara langsung dan rekapitulasi data yang disajikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari total jumlah responden Pegawai Kepenghuluan Kampung Empang Pandan yang menjadi sampel pada penelitian ini berdasarkan pendekatan-pendekatan indikator yang penulis lakukan yaitu di antaranya “Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi”, “Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan”, “Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat”. Dengan pendekatan-pendekatan yang dilakukan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil dari rekapitulasi keseluruhan data dari jawaban keseluruhan responden Pegawai pada kategori jawaban “Tercapai” dengan total rata-rata dari keseluruhan jumlah responden yang memberikan jawabannya adalah sebanyak 5 atau jika di persentasekan yang mencapai jumlah 83% Orang Pegawai. Selanjutnya pegawai memberikan jawaban pada kategori “Kurang Tercapai” yaitu berjumlah 1 responden (17%).

Dari hasil rekapitulasi yang penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner pada pegawai kepenghuluan Kampung Empang Pandan yang paling dominan adalah pada kategori “Tercapai” hal ini, dikarnakan bahwa mereka

menilai sudah melaksanakan pembangunan khususnya pada bidang semenisasi jalan, irigasi/drainase saluran air, dan jembatan. Walaupun program pembangunan yang mereka lakukan adalah kelanjutan dari pemerintahan periode yang lalu. Karna banyak program pembangunan pemerintahan periode yang lalu terkendala dan belum selesai. Jadi ini merupakan PR besar untuk pemerintahan Kepenghuluan Kampung Empang Pandan saat sekarang. Walaupun pergerakannya lamban karna terkendala oleh dana, tetapi mereka tetap melaksanakan pembangunan tersebut hingga selesai sebelum masa Kepenghuluan saat sekarang selesai.

**Tabel V.21 : Rekapitulasi Hasil Akhir Tanggapan Responden Masyarakat sekitar Terhadap Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017**

No	Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Tercapai	Cukup Tercapai	Tidak Tercapai	
1	Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi	8 (8%)	47 (49%)	41 (43%)	96 (100%)
2	Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan	10 (10%)	45 (47%)	41 (43%)	96 (100%)

3	Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat	17 (18%)	35 (36%)	44 (46%)	96 (100%)
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>127</b>	<b>126</b>	<b>288</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>96</b>
	<b>Persentase</b>	<b>11%</b>	<b>45%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019*

Berdasarkan data pada tabel V.21 di atas dan dari hasil pengamatan penulis dilapangan secara langsung dan rekapitulasi data yang disajikan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa dari total jumlah responden Masyarakat yang menjadi sampel pada penelitian ini berdasarkan pendekatan-pendekatan indikator yang penulis lakukan yaitu di antaranya “Penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan atau semenisasi”, “Penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan”, “Penghulu Kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat”. Dengan pendekatan-pendekatan yang dilakukan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hasil dari rekapitulasi keseluruhan data dari jawaban keseluruhan responden Pegawai pada kategori jawaban “Cukup Tercapai” dengan total rata-rata dari keseluruhan jumlah responden yang memberikan jawabannya adalah sebanyak 43 atau jika di persentasekan yang mencapai jumlah 45% Orang Pegawai. Selanjutnya pegawai memberikan jawaban pada kategori “Tidak Tercapai” yaitu berjumlah 42 responden (44%). Dan yang paling minim adalah pada kategori “Tercapai” yaitu berjumlah 11 responden (11%) dari total keseluruhannya mencapai 96 orang masyarakat.

Dari hasil rekapitulasi yang penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner pada masyarakat Kampung Empang Pandan yang paling dominan adalah pada kategori “Cukup Tercapai” hal ini, dikarenakan bahwa mereka menilai pembangunan Kampung Empang Pandan sudah terlaksana tetapi belum dilakukan secara keseluruhan, masih banyak pembangunan yang perlu diselesaikan walaupun tidak sesuai dengan target. Karna pembangunan ini direncanakan dari

tahun 2017, dan baru saat sekarang pembangunan dimulai. Jika dilihat dari pembangunan jalan, ini bisa dinilai belum dilaksanakan dengan baik, banyak sekali jumlah lubang-lubang besar di jalan, sehingga dapat membahayakan bagi pengendara motor, apalagi jalan tersebut ada genangan air.

Berdasarkan Jawaban yang telah dihasilkan pada kesimpulan diatas, penulis dapat mengambil jawaban pada penelitian ini yaitu tentang Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 yaitu “Cukup Tercapai”. Pada kategori cukup tercapai tentunya ada beberapa yang belum tercapai, hal ini tentunya di dalam pelaksanaannya terdapat kendala. Adapun faktor-faktor kendala yang dihadapi oleh pihak Penghulu Kampung Empang Pandan, adapun kendala-kendala tersebut adalah:

#### **D. Faktor Penghambat Yang Di Alami Oleh Pihak Kepenghuluan Kampung Empang Pandan dalam Melaksanakan Tugas Pada Periode 2011-2017**

Dalam pelaksanaan tugas di lapangan, tentunya proses yang dilalui oleh Kepenghuluan Kampung Empang Pandan pada periode 2011-2017 ada beberapa kendala yang di hadapi, jadi berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan di lapangan adalah berikut ini:

1. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak BPD Kampung Empang Pandan terhadap pelaksanaan pembangunan pada masa pemerintahan Kepenghuluan periode 2011-2017, sehingga banyak pembangunan yang tidak selesai seuai dengan target, bahkan harus diperbaiki dan dilanjutkan oleh Kepenghuluan saat sekarang.

2. Kurangnya anggaran, hal ini berdasarkan tanggapan dari Kepenghuluan periode sekarang, bahwa kendala terbesar pada saat kepenghuluan periode 2011-2017 dalam menjalankan pelaksanaan pembangunan adalah kekurangan dana anggaran.
3. Kurang akuntabilitas dalam pengelolaan dana oleh Kepenghuluan periode 2011-2017, sehingga anggaran dana untuk pembangunan tidak cukup dan tidak sesuai perencanaan anggaran dengan laporan anggaran setelah kegiatan pembangunan dilaksanakan.



## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis paparkan pada bab sebelumnya maka Evaluasi Pelaksanaan Tugas Penghulu Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib Periode 2011-2017 berada pada kategori “Cukup Tercapai”.

Sementara itu hasil yang diperoleh dari masing-masing indikator variable dalam penelitian ini dapat penulis berikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator pertama adalah penghulu kampung bertugas untuk melakukan pembangunan jalan seperti pengaspalan. Dari indikator ini terdapat beberapa sub indikator yaitu, adanya rencana ataupun program untuk pembangunan jalan, adanya sosialisasi kepada masyarakat tentang program perencanaan pembangunan, dan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dari ketiga sub indikator ini berada pada kategori cukup tercapai, hal ini dikarenakan memang sudah dilaksanakannya program pembangunan jalan, sosialisasi kepada masyarakat, dan juga memiliki sumber daya manusia yang cukup berkualitas, tetapi untuk realitanya di lapangan bahwa pembangunan jalan belum terlaksana secara merata. Perencanaan program semenisasi jalan sudah sejak tahun 2016, tetapi pada saat 2019 pun masyarakat banyak mengeluhkan kondisi jalan yang berlubang, bergelombang, dan digenangi air, hal ini tentunya dapat membahayakan masyarakat pada saat berkendara motor.
2. Indikator ke dua adalah penghulu kampung memiliki tugas untuk membangun irigasi/drainase saluran air pada setiap ruas jalan. Dari indikator ini terdapat beberapa sub indikator yaitu, tersedianya

anggaran untuk pembangunan infrastruktur kampung termasuk drainase saluran air, tepat waktu dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan, adanya transportasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan. Dari ketiga sub indikator ini ada beberapa yang sudah tercapai, tetapi pembangunan yang dilaksanakan belum secara keseluruhan dan tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya. Selain itu masih banyak jalan yang harus ada irigasi/drainase tetapi tidak terdapat drainase, walaupun ada ukuran drainase tidak mencukupi volume air, dan kondisinya banyak dalam keadaan tersumbat karna terdapat sampah, pasir atau tanah, dan tumbuhnya rumput di dalam drainase tersebut, yang mengakibatkan aliran air tidak lancar.

3. Indikator ke tiga adalah penghulu kampung memiliki tugas dalam pembangunan jembatan untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dari indikator ini terdapat tiga sub indikator yaitu, pelaksanaan program yang dilakukan secara merata dan adil, adanya pengawasan terhadap pelaksanaan program, melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program yang sudah dilaksanakan. Dari ketiga sub indikator tersebut ada beberapa yang belum maksimal dilaksanakan yaitu program pembangunan belum dilaksanakan secara merata dan adil, hal ini dilihat dari kenyataannya di lapangan bahwa masih ada beberapa jembatan yang belum di bangun.

Dalam pelaksanaan kebijakan dilapangan, tentunya proses yang dilalui oleh Kepenghuluan Kampung Empang Pandan Kecamatan Koto Gasib mengalami

beberapa kendala yang menjadi penghambat dalam melaksanakan tugasnya dan berdasarkan hasil penelitian yang penulis dapatkan di lapangan, adapun kendala yang dihadapi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak BPD Kampung Empang Pandan terhadap pelaksanaan pembangunan pada masa pemerintahan Kepenghuluan periode 2011-2017, sehingga banyak pembangunan yang tidak selesai sesuai dengan target, bahkan harus diperbaiki dan dilanjutkan oleh Kepenghuluan saat sekarang.
2. Kurangnya anggaran, hal ini berdasarkan tanggapan dari Kepenghuluan periode sekarang, bahwa kendala terbesar pada saat kepenghuluan periode 2011-2017 dalam menjalankan pelaksanaan pembangunan adalah kekurangan dana anggaran.
3. Kurang akuntabilitas dalam pengelolaan dana oleh Kepenghuluan periode 2011-2017, sehingga anggaran dana untuk pembangunan tidak cukup dan tidak sesuai perencanaan anggaran dengan laporan anggaran setelah kegiatan pembangunan dilaksanakan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang penulis buat di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi Pemerintahan Kepenghuluan Kampung Empang Pandan. Dan juga saran yang penulis berikan juga berlaku bagi masyarakat dan pembaca skripsi ini. Saran yang akan penulis berikan kepada pihak-pihak di atas adalah:

1. Penulis menyarankan kepada pihak Penghulu Kampung Empang Pandan agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan

pembangunan di Kampung Empang Pandan, sehingga pembangunan jalan yang belum selesai dari Kepenghuluan periode 2011-2017, dapat diselesaikan oleh Pemerintahan periode sekarang sesuai dengan target yang ditentukan.

2. Saran ke-dua yang penulis berikan kepada BPD agar dapat mengawasi secara ketat pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh kepenghuluan periode sekarang. Dan dapat dievaluasi kembali secara adil dan teliti terhadap pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh kepenghuluan Kampung Empang Pandan diperiode 2011-2017, apabila terjadi kejanggalan dalam penggunaan dana anggaran maka harus di selediki kembali dan diberikan sanksi apabila terbukti penyalahgunaan anggaran.
3. Saran terakhir adalah untuk masyarakat, agar dapat bekerja sama dalam mengawasi pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh Pemerintah, apabila pembangunan dilaksanakan tidak sesuai dengan rencana dan target maka masyarakat bisa melaporkan kepada pihak yang berwajib seperti BPD sebagai pengawas kegiatan pemerintahan Kepenghuluan Kampung Empang Pandan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Rosda
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Rosda
- Abdul Wahab, Solichin. 2002. *Analisis Kebijakan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- AG, Subarsono. 2012. *Analisis Kebijakan Publik (Konsep, teori, dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Penerbit Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Arikunto Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. Jabar. C. 2010. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara
- Arifin, Zainal. 2010. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Budiyono. 2004. *Statistika Dasar untuk Penelitian*. Surakarta: FKIP UNS Press
- Choliq, Abdul. 2011. *Pengantar Manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya.Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dimiyati dan Mudjiono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT Rineke Cipta

- Dunn, William N. 2003. . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty
- Handyaningrat, Soewarno. 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta : Haji Masagung
- Dunn, W. N, 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua (terjemahan Samodra Wibawa, Diah Asitadani, Erwan Agus Purwanto)*. Gajah mada University Press.
- Dimock, Marshall dan Glade Dimock, 1996, *Administrasi Negara, Terjemahan Husni Thamrin Pane*, Jakarta: Aksara Baru.
- Hanif Nurcholis. 2005. *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta:Grasindo.
- Hanif Nurcholis. 2005. *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakart: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, cetakan kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2001. *Metode penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analisis*. Gava Media: Yogyakarta
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat
- M. Manullang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen (cetakan 16)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- R. Terry George. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

- Sedarmayanti. 2000. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung: Fokusmedia.
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: CV Pustaka Setia
- Sondang P, Siagian. 2002. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (Cetakan Kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta:Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Terry, R. George. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen Cetakan Ke 7*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta: Bandung.
- Ulber Silalahi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zulkifli. 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi & Manajemen, Fungsi Fungsi Manajemen, Pengantar Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi & Manajemen, Fungsi Fungsi Manajemen, Pengantar Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press.

**Dokumentasi:**

Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa

Permendagri No. 6 Tahun 2016 tentang Tupoksi Perangkat Desa

Pandan No. 2 Tahun 2018 tentang RPK Empang Pandan

Permendagri Nomor 110 Tahun 2016 tentang BPD



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**